



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B  
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL

FAX

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 24. Januar 2014

AZ D 5 – 31007/6#2

BETREFF **Durchführungshinweise zur Elternzeit für die Tarifbeschäftigten des Bundes**

BEZUG Meine Rundschreiben vom 10. Juli 2007 – D II 2 – 220 223-5/11 (GMBI. S. 743), vom 18. Februar 2008 – D II 2 – 220 223-5/11 (GMBI. S. 319) und vom 24. August 2011 – D 5 – 220 223-5/21

Um eine einheitliche Anwendung des am 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Februar 2013 (BGBl. I S. 254) auf die Arbeitsverhältnisse der im Bundesdienst Beschäftigten sicherzustellen, gebe ich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales die nachstehenden aktualisierten Hinweise. Meine o. g. Rundschreiben werden durch diese Durchführungshinweise ersetzt.

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeines .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Anspruch auf Elternzeit .....</b>	<b>4</b>
1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen .....	5
2. Dauer und Verteilung der Elternzeit .....	6
2.1 Dritter Geburtstag .....	6
2.2 Übertragungsmöglichkeit.....	7
3. Berechtigte Elternteile/Gleichzeitige Elternzeit .....	8



4.	Inanspruchnahme der Elternzeit.....	9
4.1	Anmeldefristen.....	9
4.2	Festlegung für zwei Jahre.....	9
4.3	Drittes Jahr der Elternzeit.....	9
4.4	Aufteilung der Elternzeit in Abschnitte.....	10
4.5	Fristversäumnis in Härtefällen.....	10
4.6	Verlängerung der Elternzeit.....	10
4.7	Planmäßige Beendigung der Elternzeit.....	11
4.8	Vorzeitige Beendigung der Elternzeit.....	11
4.8.1	Mit Zustimmung des Arbeitgebers.....	11
4.8.2	Ohne Zustimmung des Arbeitgebers.....	11
4.8.3	Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen.....	12
4.8.4	Sonstige vorzeitige Beendigungsfälle.....	12
5.	Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit.....	13
5.1	Durch den Arbeitgeber.....	13
5.2	Durch Beschäftigte.....	14
6.	Befristete Einstellung von Ersatzkräften.....	14
7.	Mitteilungspflichten der Beschäftigten.....	15
<b>III.</b>	<b>Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis.....</b>	<b>16</b>
1.	Befristet Beschäftigte.....	16
2.	Beschäftigungszeit.....	16
3.	Betriebliche Altersversorgung.....	16
4.	Entgelt.....	17
5.	Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe.....	18
6.	Jahressonderzahlung.....	19
7.	Jubiläumsgeld.....	22
8.	Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	22
9.	Sterbegeld.....	23
10.	Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg.....	24
11.	Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub).....	24
11.1	Wartezeit.....	24
11.2	Kürzung vor Urlaubsgewährung.....	24
11.3	Kürzung nach Urlaubsgewährung.....	25
11.4	Nachgewährung.....	25
11.5	Keine Freistellung aus anderen Gründen.....	26
11.6	Urlaubsdauer bei Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit.....	27
11.7	Urlaubsabgeltung.....	27
12.	Vermögenswirksame Leistungen.....	27
13.	Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege.....	28



<b>IV. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit .....</b>	<b>28</b>
1. Allgemeines .....	28
2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber .....	28
2.1 Geltungsbereich des TVöD .....	28
2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen .....	29
2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages .....	29
2.4 Antragerfordernis .....	29
2.5 Einvernehmliche Vereinbarung .....	29
2.6 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit .....	30
2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen .....	30
2.8 Teilzeitananspruch .....	30
2.9 Ablehnung durch Arbeitgeber .....	31
2.10 Rechtsschutzmöglichkeiten .....	32
2.11 Erneute Verringerung der Arbeitszeit .....	32
2.12 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang .....	32
3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber .....	32
4. Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen anderer Arbeitgeber ..	33
<b>V. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit .....</b>	<b>33</b>
1. Allgemeines .....	33
2. Kranken- und Pflegeversicherung .....	34
2.1 Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) .....	34
2.2 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit .....	35
3. Arbeitslosenversicherung .....	35
4. Rentenversicherung .....	36
5. Rechtsänderungen .....	36

## **I. Allgemeines**

Mit Wirkung vom 1. Januar 2007 ist das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in Kraft getreten.

Das BEEG regelt in den Abschnitten 1 und 3 (§§ 1 bis 4 sowie 5 bis 14) die Voraussetzungen für den Bezug von **Elterngeld**. Daneben bestehen in einigen Bundesländern ggf. eigenständige Regelungen zum Landeserziehungsgeld fort. Neben den Beschäftigten können auch Auszubildende Elterngeld erhalten. Das Elterngeld ist als dynamische Entgeltersatzleistung ausgestaltet und orientiert sich am individuellen Einkommen, das nach der Geburt des Kindes weggefallen ist. Es beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro. Beschäftigte können den Anspruch auf die 14 Monatsbeträge untereinander aufteilen; dabei kann ein Elternteil für mindestens 2 Monate und höchstens für 12 Monate Elterngeld beziehen. Anspruch auf zwei wei-



tere Monatsbeträge haben Beschäftigte, wenn beide vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen wollen (Partnermonate). Da der Anspruch auf Elterngeld keine Voraussetzung für die Gewährung von Elternzeit ist, wird nachfolgend auf weitergehende Ausführungen zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Elterngeld im Einzelnen verzichtet. Nähere Informationen zum Elterngeld sowie Broschüren zu Elterngeld, Elternzeit und Betreuungsgeld sind auf den Internetseiten des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ([www.bmsfj.de](http://www.bmsfj.de)) zum Download abrufbar. Zum Anspruch und zur Höhe des Elterngeldes können sich die Beschäftigten an die von den jeweiligen Landesregierungen bestimmten Elterngeldstellen wenden.

Das Gesetz zur Einführung eines Betreuungsgeldes (Betreuungsgeldgesetz – BetrGeldG) ist am 1. August 2013 in Kraft getreten. Im Abschnitt 2 des BEEG (§§ 4 a bis 4 d) sind daher Regelungen zum **Betreuungsgeld** für ab dem 1. August 2012 geborene Kinder aufgenommen worden.

Die **Elternzeit** ist nunmehr im neuen Abschnitt 4 (§§ 15 bis 21) geregelt. Durch gesetzliche Neuregelungen im Jahr 2012 haben sich im Bereich der Elternzeit Änderungen insbesondere bei der Höchstdauer der elternzeitbegleitenden wöchentlichen Arbeitszeit sowie hinsichtlich der Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ergeben.

Paragrafen ohne Angabe eines Gesetzes oder Tarifvertrages beziehen sich im Folgenden auf das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Die folgenden Durchführungshinweise beschränken sich auf die Regelungen zur Inanspruchnahme der Elternzeit. Zudem wurde die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berücksichtigt.

## II. Anspruch auf Elternzeit

Beschäftigte haben unter den im BEEG näher bestimmten Voraussetzungen das Recht auf Elternzeit. Dabei handelt es sich um ein den Beschäftigten eingeräumtes Gestaltungsrecht, das unmittelbar zum Ruhen der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptpflichten führt. Die Inanspruchnahme der Elternzeit bedarf also nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Allerdings sind bei der Geltendmachung des Anspruchs gewisse Regeln zu beachten. Zur siebenwöchigen Anmeldefrist, in der die Elternzeit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber verlangt werden muss, siehe unten Ziff. 4.1.



## 1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch in befristeten Arbeitsverhältnissen, bei Teilzeitbeschäftigung und in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Auch Auszubildende können Elternzeit in Anspruch nehmen.

Beschäftigte haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- a) mit ihrem Kind (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a),
- b) mit einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1),
- c) mit einem Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners [= Stiefkind] (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2),
- d) mit einem Kind, für das Elterngeld nach § 1 Abs. 3 Nr. 3 beansprucht werden kann, weil die Vaterschaftsanerkennung noch nicht wirksam ist oder über eine für dieses Kind beantragte Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3),
- e) mit einem Kind, für das sie als Verwandte bis zum dritten Grad (z. B. Bruder, Nichte oder Enkelkind) oder als deren Ehegattinnen, deren Ehegatten, deren Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen ausnahmsweise Anspruch auf Elterngeld haben, weil die Eltern ihr Kind wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod nicht betreuen können (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 4),
- f) mit einem Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c),

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1 Satz 1).

Zu beachten ist, dass nichtsorgeberechtigte Elternteile und die vorgenannten Beschäftigten nach Buchstabe b bis f die Elternzeit nur beanspruchen können, wenn ihnen der sorgeberechtigte Elternteil seine Zustimmung erteilt (§ 15 Abs. 1 Satz 2).

Der Anspruch auf Elternzeit setzt ferner voraus, dass die/der Beschäftigte während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig ist (§ 15 Abs. 4 Satz 1). Nähere Einzelheiten zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit siehe unten Abschnitt IV.

Auch die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) haben – sofern die vorstehenden Voraussetzungen vorliegen – Anspruch auf Elternzeit; die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten allerdings nicht angerechnet (§ 20 Abs. 1). Nach § 20 Abs. 2 steht auch den in Heimarbeit Beschäftigten ein Anspruch auf Elternzeit zu. Nicht zu den Berech-



tigten zählen Schülerinnen/Schüler, Studentinnen/Studenten und Praktikantinnen/Praktikanten, wenn ihre Tätigkeit auf die Schule oder die Hochschule bezogen und damit unselbständiger Teil der Schul-/Hochschulausbildung ist.

Ferner besteht die Möglichkeit einer sog. **Großelternzeit** nach § 15 Abs. 1a Satz 1. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass Beschäftigte mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und zugleich die sonstigen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 Abs. 1 erfüllt werden. Hinzukommen muss hier jedoch, dass ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Ausbildung die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Eine derartige Ausbildung wird regelmäßig bei einer Berufsausbildung wie auch bei der schulischen Ausbildung vorliegen. Der Anspruch der Großeltern besteht dabei nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht (§ 15 Abs. 1a Satz 2). Es obliegt dem Arbeitgeber zu prüfen, ob ein Anspruch auf Elternzeit besteht. Sofern Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen für die Elternzeit bestehen, kann der Arbeitgeber – auch wenn dies im BEEG nicht mehr ausdrücklich normiert ist – die Elterngeldstelle um Stellungnahme bitten. Dies kann insbesondere in den vorgenannten Fällen der Buchstaben b bis f notwendig sein. Aus Gründen des Datenschutzes ist die vorherige Zustimmung der/des Beschäftigten einzuholen, sofern die Elterngeldstelle für ihre Stellungnahme personenbezogene Daten benötigt. Die vor Ort zuständigen Elterngeldstellen bestimmen die Landesregierungen oder die von Ihnen beauftragten Stellen (§ 12 Abs. 1 Satz 1). Eine Übersicht gibt es auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) oder unter [www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de)). Desweiteren besteht die Möglichkeit, sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Service-Telefons des BMFSFJ zu wenden (Tel.-Nr. 030 201 791 30).

Der Anspruch auf Elternzeit kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden (§ 15 Abs. 2 Satz 6).

## **2. Dauer und Verteilung der Elternzeit**

### **2.1 Dritter Geburtstag**

Der Anspruch auf Elternzeit besteht – unabhängig von dem Anspruch auf Elterngeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (= Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag), § 15 Abs. 2 Satz 1. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab dem Tag der Aufnahme, längstens innerhalb einer Rahmenfrist bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 5). Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich



die jeweiligen rechtlich zulässigen Zeiträume der Elternzeit überschneiden (§ 15 Abs. 2 Satz 3), weil z. B. Mehrlingsgeburten oder eine kurze Geburtenfolge vorliegen. Allerdings ist mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Übertragung von jeweils bis zu zwölf Monaten auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres möglich (vgl. unten Beispiele 1 und 2).

Der Vater kann die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bereits während der Mutterschutzfrist beginnen; die Mutter kann ihre Elternzeit aber erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist antreten. Da die Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet (§ 15 Abs. 2 Satz 2) wird, endet die Elternzeit sowohl für die Mutter als auch für den Vater mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

## **2.2 Übertragungsmöglichkeit**

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann nach § 15 Abs. 2 Satz 4 ein Zeitraum von höchstens zwölf Monaten für jedes Kind auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (die bis zu zwölf Monate können beliebig aus der möglichen Gesamtdauer der Elternzeit von 36 Monaten ausgewählt werden, d. h. es braucht nicht das „dritte Jahr“ zu sein. Allerdings werden die nachgeburtlichen Mutterschutzfristen auf die Elternzeit angerechnet und können somit nicht übertragen werden). Diese Möglichkeit gilt auch für Adoptiv- und Vollzeitpflegeeltern.

Die Entscheidung über die Zustimmung hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen gem. § 315 BGB zu treffen. Die Grenzen billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Der Arbeitgeber hat daher nicht nur betriebliche Belange, sondern auch das Interesse der Eltern an der Betreuung ihrer Kleinkinder zu berücksichtigen. Abstrakte Bedenken gegen eine längere Abwesenheit der/des Beschäftigten genügen zur Verweigerung der Zustimmung jedenfalls nicht (Urteil des BAG vom 21. April 2009 - 9 AZR 391/08).

Hat der Arbeitgeber die erforderliche Zustimmung zu einer Übertragung von Elternzeit zu Recht verweigert, kann die/der Beschäftigte unter Einhaltung der Ankündigungsfrist von sieben Wochen (§ 16 Abs. 1 Satz 1) die restliche Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes von der Arbeitgeberseite verlangen, da es sich um die Geltendmachung des Rechtsanspruchs gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 handelt.

Die Zustimmung des Arbeitgebers zu einer Übertragung von Elternzeit nach § 15 Abs. 2 Satz 4 kann die/der Beschäftigte auch noch nach Vollendung des dritten Lebensjahres und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes einholen.



Bei einem Arbeitgeberwechsel ist der neue Arbeitgeber an eine vom früheren Arbeitgeber erteilte Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit nicht gebunden, so dass die restliche Elternzeit ggf. nicht mehr genutzt werden kann (BT-Drs. 14/3553 S. 21).

Beispiel 1 (Mehrlingsgeburt):

*Am 1. April 2012 werden Zwillinge geboren. Der Vater nimmt für sein Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2014 Elternzeit in Anspruch. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil von zwölf Monaten auf die Zeit vom 1. April 2015 bis 31. März 2016.*

*Für sein Kind B überträgt er mit Zustimmung des Arbeitgebers das erste Jahr der Elternzeit auf die Zeit vom 1. April 2016 bis 31. März 2017 und beansprucht im Anschluss an die erste Elternzeit (für Kind A) ab dem 1. April 2014 bis 31. März 2015 Elternzeit für das dritte Lebensjahr seines Kindes B.*

*Der Vater kann somit vom 1. April 2012 (bereits während der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG) bis zum 31. März 2017 Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die Möglichkeit der Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde es bei einer Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 31. März 2015 verbleiben.*

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

*Das Kind A wird am 1. April 2011 und das Kind B am 1. April 2012 geboren. Ohne die Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde sich die Elternzeit für Kind B an die Elternzeit für Kind A anschließen und würde mit Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. zum 31. März 2015 enden.*

*Würde allerdings von der Möglichkeit der Übertragung von jeweils zwölf Monaten für Kind A und B mit Zustimmung des Arbeitgebers Gebrauch gemacht, ergäbe sich folgende Elternzeit: Für Kind A nimmt die Mutter zwei Jahre bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres Elternzeit, d. h. bis zum 31. März 2013. Im Anschluss daran nimmt sie für Kind B bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 31. März 2015 Elternzeit in Anspruch.*

*Anschließend nimmt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers die jeweils übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für das Kind A (das dritte Lebensjahr) bis zum 31. März 2016 und für das Kind B dann anschließend die übertragenen restlichen Monate Elternzeit (zwölf Monate abzüglich der nachgeburtlichen Mutterschutzfristen für Kind B) aus dem ersten Lebensjahr von Kind B. Die Elternzeit endet also Anfang Februar 2017.*

### **3. Berechtigte Elternteile/Gleichzeitige Elternzeit**

Der Anspruch auf die dreijährige Elternzeit steht jedem Elternteil individuell zu, und zwar unabhängig davon, ob und ggf. in welchem Umfang der andere Elternteil seinen Anspruch nutzt. Besonderheiten gelten hingegen bei der sog. Großelternzeit (siehe oben Ziff. 1.1). Die Elternzeit kann daher auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder auch von beiden Elternteilen gemeinsam - auch zeitgleich - in Anspruch genommen werden (vgl. § 15 Abs. 3 Satz 1). Auch bei gemeinsamer Inanspruchnahme der Elternzeit kann jeder der Elternteile für sich die vollen drei Jahre Elternzeit ausschöpfen. Auch beiden Elternteilen steht jeweils das Recht zu, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Teil der Elternzeit bis zu max. zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.





SEITE 9 VON 36 Dies gilt entsprechend für die oben unter Ziff. 1 Buchst. b bis f genannten Beschäftigten (§ 15 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b und c).

#### **4. Inanspruchnahme der Elternzeit**

Die Inanspruchnahme der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, müssen diese allerdings unter der Beachtung gewisser Regeln rechtzeitig schriftlich anmelden.

##### **4.1 Anmeldefristen**

Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 muss die/der Beschäftigte die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich anmelden. Soll die Elternzeit des Vaters bereits mit der Geburt des Kindes beginnen, muss die Anmeldung spätestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin erfolgen. Wird die Anmeldefrist nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend. Eine nochmalige Anmeldung ist nicht erforderlich. Eine angemessene Verkürzung der Anmeldefrist ist bei Vorliegen dringender Gründe (z. B. Beginn einer nicht planbaren Vollzeit- oder Adoptivpflege oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters) ausnahmsweise möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 2).

##### **4.2 Festlegung für zwei Jahre**

Die/der Beschäftigte muss sich gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung der Elternzeit verbindlich festlegen und erklären, für welche Zeiten sie/er innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch nehmen will. Eine nachträgliche Änderung für diesen Zeitraum ist nur noch mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. D. h. meldet der/die Beschäftigte nur für ein Jahr Elternzeit an, folgt daraus, dass im darauffolgenden Jahr auf Elternzeit verzichtet wird. Das trägt dem Interesse des Arbeitgebers nach Planungssicherheit Rechnung (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10). In den Fällen, in denen die Mutter die Elternzeit im Anschluss an eine Mutterschutzfrist oder im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub in Anspruch nimmt, werden diese Zeiten bei der Zweijahresfrist für die verbindliche Festlegung der Elternzeit angerechnet. Dies bedeutet, dass auch in diesen Fällen eine Festlegung der Elternzeit nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen muss (§ 16 Abs. 1 Satz 3 und 4).

##### **4.3 Drittes Jahr der Elternzeit**

Das dritte Jahr der Elternzeit kann flexibel gestaltet werden, da das Gesetz eine verbindliche Festlegung nur für die ersten zwei Jahre vorsieht. Die Erklärung für das dritte Jahr der Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Ablauf des Zweijahreszeitraums abgegeben werden. Meldet die/der Beschäftigte hingegen zugleich



auch die Elternzeit für das dritte Jahr an, tritt die Bindungswirkung aufgrund der schriftlichen Erklärung auch insoweit ein.

#### **4.4 Aufteilung der Elternzeit in Abschnitte**

Die Elternzeit kann, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf, für jeden Elternteil auf jeweils zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist lediglich mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 5). Um einen neuen Zeitabschnitt handelt es sich nur, wenn sich an einen ersten Zeitraum der Elternzeit zunächst ein Zeitraum anschließt, in dem sich die/der Beschäftigte nicht in Elternzeit befindet, d. h., dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder voll aufleben. Wird eine Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert (§ 16 Abs. 3), handelt es sich nicht um einen neuen Zeitabschnitt. Nicht als neuer Zeitabschnitt zählt beispielsweise das dritte Jahr der Elternzeit, wenn es sich unmittelbar an die ursprünglich angemeldete und bereits beanspruchte Elternzeit für die ersten zwei Jahre nach der Geburt des Kindes anschließt. Werden die vorgenannten zwölf Monate hingegen auf einen späteren Zeitpunkt übertragen, so dass die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptpflichten zwischenzeitlich wieder voll aufleben, zählt dies als neuer Zeitabschnitt.

#### **4.5 Fristversäumnis in Härtefällen**

Zur Vermeidung von Härten bestimmt § 16 Abs. 2, dass Beschäftigte, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG (Mutterschutzfrist) anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen konnten (z. B. wegen eines Krankenhausaufenthalts), dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen können. Der Hinderungsgrund muss dabei der Äußerung des Verlangens der Elternzeit entgegenstehen; ein den Antritt der Elternzeit hindernder Grund reicht nicht aus (vgl. insoweit das noch zum BErzGG ergangene Urteil des BAG vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87).

Nach § 16 Abs. 1 Satz 6 haben Beschäftigte einen Anspruch auf Bescheinigung der Elternzeit.

#### **4.6 Verlängerung der Elternzeit**

Eine bereits laufende Elternzeit kann verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt (§ 16 Abs. 3 Satz 1). Bei der Entscheidung über die Zustimmung hat der Arbeitgeber wiederum die Grundsätze billigen Ermessens gem. § 315 Abs. 1 BGB zu beachten (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10).

Der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht, wenn zunächst Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres genommen wurde und unmittelbar anschlie-



ßend die weitere Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres beansprucht wird.

Haben sich die Eltern die Elternzeit aufgeteilt und kann der zwischen ihnen vorgesehene Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so muss der Arbeitgeber einer Verlängerung zustimmen (§ 16 Abs. 3 Satz 4). Die dadurch eingetretene Verlängerung zählt allerdings nur als **ein** Zeitabschnitt i. S. d. § 16 Abs. 1 Satz 5, sofern das bisherige Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich nicht wieder voll aufgelebt ist.

#### **4.7 Planmäßige Beendigung der Elternzeit**

Die vereinbarte Elternzeit ist bindend und endet grundsätzlich mit Ablauf des gegenüber dem Arbeitgeber in der schriftlichen Erklärung der/des Beschäftigten verbindlich festgelegten Zeitraums. Die Elternzeit endet insbesondere nicht, wenn der Anspruch auf Elterngeld wegfällt.

#### **4.8 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit**

##### **4.8.1 Mit Zustimmung des Arbeitgebers**

Eine vorzeitige Beendigung ist, sofern keine besonders schwerwiegenden Gründe vorliegen, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 3 Satz 1). Die Entscheidung hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) zu treffen (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10).

##### **4.8.2 Ohne Zustimmung des Arbeitgebers**

Liegen hingegen besonders schwerwiegende Gründe vor, haben die Beschäftigten grundsätzlich das Recht, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden. So räumt § 16 Abs. 3 Satz 2 den Beschäftigten aus den folgenden zwei besonderen Gründen ein einseitiges Gestaltungsrecht ein; danach können sie ihre Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers durch einseitige Erklärung vorzeitig beenden:

- wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder
- in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit.

Der Arbeitgeber hat hier nur ein eingeschränktes form- und fristgebundenes Ablehnungsrecht. Er kann die vorzeitige Beendigung lediglich innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Bei der vierwöchigen Ablehnungsfrist nach § 16 Abs. 3 Satz 2 handelt es sich um eine Ausschlussfrist, nach deren Ablauf der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht mehr wirksam ablehnen kann. Beruft sich der Arbeitgeber auf sein Zustimmungsverweigerungsrecht,



muss er die dafür erforderlichen dringenden betrieblichen Gründe in seinem Ablehnungsschreiben angeben. Um dem Arbeitgeber die Nutzung der Ablehnungsfrist zu ermöglichen, muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit durch die Beschäftigten ebenfalls vier Wochen vor dem beabsichtigten Beendigungstermin angekündigt werden (Urteil des BAG vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08).

#### **4.8.3 Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen**

Der durch das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs vom 10. September 2012 (BGBl. I S. 1878 ff.) in § 16 Abs. 3 eingefügte neue Satz 3 stellt klar, dass weibliche Beschäftigte die angemeldete Elternzeit vorzeitig - ohne Zustimmung des Arbeitgebers - beenden können, um die Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen. In diesen Fällen soll die Beschäftigte dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit lediglich rechtzeitig mitteilen (siehe zweiter Halbsatz a. a. O.). Diese Neuregelung dient der Umsetzung eines Urteils des EuGH vom 20. September 2007 - C-116/06 (Kiiski). Hiernach ist es mit den europäischen Richtlinien 89/391/EWG (Mutterschutz) und 76/207/EWG i. d. F. 2002/73/EG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen) unvereinbar, wenn weiblichen Beschäftigten durch die Inanspruchnahme von Elternzeit ihre mit dem Mutterschaftsurlaub bzw. Mutterschutz verbundenen Rechte genommen werden.

Hat eine Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bereits zu laufen begonnen und beendet die Beschäftigte sodann die Elternzeit, wirkt die Beendigung nicht auf den Beginn der Mutterschutzfrist zurück. Der zunächst als Elternzeit genommene Zeitraum ist auch rechtlich weiterhin als Zeit der Elternzeit zu behandeln.

Die vorzeitige Beendigung schließt die Bewilligung einer weiteren Elternzeit nicht aus. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Elternzeit für ein Kind (ohne Zustimmung des Arbeitgebers) auf höchstens zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann (§ 16 Abs. 1 Satz 5). Eine Übertragung nicht verbrauchter Elternzeit auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bedarf ebenfalls der Zustimmung des Arbeitgebers (§ 15 Abs. 2 Satz 4).

#### **4.8.4 Sonstige vorzeitige Beendigungsfälle**

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4).

Im Falle der Großelternzeit endet diese zudem immer dann, wenn eine der Voraussetzungen des § 15 Abs. 1a wegfällt.



## **5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit**

### **5.1 Durch den Arbeitgeber**

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Erfolgt das Verlangen der Elternzeit früher, so setzt der besondere Kündigungsschutz nicht bereits mit dem Verlangen, sondern erst acht Wochen vor Beginn der Elternzeit ein. Als Endtermin der achtwöchigen Vorfrist des § 18 Abs. 1 Satz 1 ist der Tag der prognostizierten Geburt maßgeblich, wenn dieser vor dem Tag der tatsächlichen Geburt liegt. Das gesetzliche Kündigungsverbot des § 18 besteht jedoch nur dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung sämtliche Anspruchsvoraussetzungen gemäß §§ 15 und 16 BEEG für die Elternzeit vorliegen (Urteil des BAG vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 384/10 [Juris-Rz. 25, 30 und 22]). In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ausnahmsweise die Zulässigkeitsklärung einer Kündigung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle beantragen (§ 18 Abs. 1 Satz 2 und 3). Besondere Fälle in diesem Sinne sind z. B. die Verlagerung oder Stilllegung von Betrieben. Auf die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlassene „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit“ (§ 18 Abs. 1 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 3. Januar 2007) wird hingewiesen (Bundesanzeiger Ausgabe 5 vom 9. Januar 2007, S. 247).

Die Anschriften der für die Zulässigkeitsklärung zuständigen Behörden finden sich im Internet unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) (Suchbegriff: Aufsichtsbehörden).

Nach § 18 Abs. 2 gilt der Kündigungsschutz nach Absatz 1 entsprechend, wenn Beschäftigte

- während der Elternzeit beim freistellenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit im zulässigen Rahmen von nicht mehr als 30 Wochenstunden leisten (Nr. 1) oder
- ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugsraums nach § 4 Abs. 1 haben (Nr. 2). Diese Regelung erfasst insbesondere bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse von nicht mehr als 30 Wochenstunden, die aus Anlass der Betreuung und Erziehung des Kindes nicht umgestaltet zu werden brauchen.

Spricht der Arbeitgeber während der Elternzeit im Rahmen des § 18 Abs. 1 Satz 2 in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung aus, können Beschäftigte nur innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben. Der Lauf dieser Drei-Wochen-Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts beginnt mit Zugang der schriftlichen Kündigung, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die Kündigung von der zuständigen Behörde für zulässig erklärt und diese Zulässigkeitsklärung auch



der/dem Beschäftigten bekannt gegeben wurde (§ 4 Satz 4 KSchG). Wird der/dem Beschäftigten erst nach Zugang der rechtmäßigen Kündigung die Zulässigkeitserklärung bekannt gegeben, beginnt der Lauf der Drei-Wochen-Frist erst mit dieser Bekanntgabe. Unterbleibt die Klageerhebung, gilt die Kündigung als rechtswirksam. Eine gegenüber der/dem Beschäftigten verbotswidrig ohne vorherige Bekanntgabe der Zulässigkeitserklärung der zuständigen Behörde ausgesprochene Kündigung setzt den Lauf der Drei-Wochen-Frist wegen § 4 Satz 4 KSchG hingegen nicht in Gang. Die/Der Beschäftigte kann dann ohne die Begrenzung der Drei-Wochen-Frist das Fehlen einer Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 - bis zur Grenze der Verwirkung – jederzeit geltend machen (vgl. BAG vom 3. Juli 2003 - 2 AZR 487/02 und BAG vom 13. Februar 2008 - 2 AZR 864/06).

## **5.2 Durch Beschäftigte**

Beschäftigte können ihrerseits nach § 19 das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Diese besondere gesetzliche Kündigungsfrist geht der für das Arbeitsverhältnis sonst geltenden Kündigungsfrist vor.

Zu jedem anderen Zeitpunkt als dem Ende der Elternzeit kann ordentlich, d. h. im Rahmen der im Arbeitsvertrag vereinbarten Fristen, gekündigt werden.

Eine dem § 10 Abs. 2 MuSchG entsprechende Vorschrift für den Fall der späteren Wiedereinstellung nach einem zum Ende der Elternzeit beendeten Arbeitsverhältnis enthält das BEEG nicht.

## **6. Befristete Einstellung von Ersatzkräften**

§ 21 enthält eine über die Fälle der Elternzeit hinausgehende Sonderregelung für die befristete Einstellung von Ersatzkräften. Nach Absatz 1 dieser Vorschrift liegt ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn eine/ein Beschäftigte(r) zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer

- a) der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) einer Elternzeit,
- c) einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes

eingestellt wird; die Befristung kann für diese Zeiten zusammen oder auch nur für Teile davon erfolgen.

Die Vorschrift erfasst somit auch die Einstellungen von Ersatzkräften für Beschäftigte, die eine befristete Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 1 TVöD oder einen Sonderurlaub nach § 28 TVöD (unbezahlter Sonderurlaub aus wichtigem Grund, hier: zur



Betreuung eines Kindes) in Anspruch nehmen. Die Befristung kann sich auch über die notwendigen Zeiten einer Einarbeitung erstrecken (§ 21 Abs. 2). Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zwecken zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 21 Abs. 3). Die Befristung kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der zu vertretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, d. h. ohne kalendermäßige Bestimmung.

Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und die/der Beschäftigte die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat (§ 21 Abs. 4). Zustimmungsfrei endet die Elternzeit vorzeitig, wenn das Kind stirbt (§ 16 Abs. 4), eine Beschäftigte wegen eines weiteren Kindes die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch nimmt (§ 16 Abs. 3 Satz 3) oder bei einer – nicht auf § 19 beruhenden – Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Beschäftigten (LAG Nürnberg vom 2. August 2007 – 5 Sa 564/06) sowie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit gem. § 16 Abs. 3 Satz 2 nicht ablehnen darf. Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen (§ 21 Abs. 5). Dieses außerordentliche Kündigungsrecht kann durch Vertrag ausgeschlossen werden (§ 21 Abs. 6).

§ 21 stellt eine Spezialnorm in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen in den o. g. Fällen dar und wird insoweit durch die allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ergänzt. Der Arbeitgeber muss z. B. die Formvorschriften zum Schriftformerfordernis gem. § 14 Abs. 4 TzBfG beachten.

In Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die aus den in § 21 Abs. 1 genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 gelten.

## **7. Mitteilungspflichten der Beschäftigten**

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, haben dem Arbeitgeber eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitzuteilen (§ 16 Abs. 5). Die Mitteilungspflicht der Beschäftigten bezieht sich auf alle Änderungen, die für den Anspruch auf Elternzeit erheblich sind. Beschäftigte, die dieser Pflicht nicht nachkommen, machen sich ggf. schadenersatzpflichtig.



### **III. Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis**

#### **1. Befristet Beschäftigte**

Befristete Arbeitsverhältnisse enden auch im Falle der Elternzeit mit Ablauf der Befristung; der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschiebt sich nicht um die Dauer der Elternzeit. Etwas anderes gilt nur bei Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitG) sowie für Zeiten der Berufsbildung nach § 20.

#### **2. Beschäftigungszeit**

Die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TVöD läuft in Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit weiter, da das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht und lediglich ruht.

#### **3. Betriebliche Altersversorgung**

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wird durch die Elternzeit nicht berührt. Während der Elternzeit steht aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zur Verfügung. Daher können auch keine Versorgungspunkte nach § 8 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) erworben werden. Während der Elternzeit nach § 15 werden jedoch dem Versorgungskonto der/des Beschäftigten zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponente gutgeschrieben (§ 9 Abs. 1 ATV). Danach werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht (also höchstens 36 Kalendermonate), je vollem Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit ruht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse, bestimmt die/der pflichtversicherte Beschäftigte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte berücksichtigt werden sollen. Falls während der Elternzeit noch Arbeitsentgelt aus einer Nachzahlung zufließt, ist dies unerheblich. Mutterschutzzeiten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG werden ebenfalls berücksichtigt (§ 9 Abs. 1 Satz 4 und 5 ATV). Für diese Zeiten werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich ergeben würden, wenn in dieser Zeit das fiktive Entgelt nach § 21 TVöD gezahlt worden wäre.

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD gezahlt (vgl. unten Ziff. 6), ist diese Einmalzahlung insoweit kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, als sie auf die Elternzeit entfällt (§ 15 Abs. 2 ATV i. V. m. Satz 1 Nr. 14 der Anlage 3 zum ATV). Zur Bemessung der VBL-Umlage ist daher der Betrag der Jah-





ressonderzahlung für jeden bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigten Kalendermonat, für den keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, um ein Zwölftel zu vermindern; die VBL-Umlage ist nur aus dem ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Die Jahressonderzahlung ist in dem Kalendermonat zu berücksichtigen, in dem sie gezahlt worden ist.

Wird während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, werden lediglich die Versorgungspunkte aus dem während der Teilzeitbeschäftigung erzielten zusatzversorgungspflichtigen Entgelt berücksichtigt; in diesem Fall werden keine Versorgungspunkte im Rahmen der sozialen Komponente nach § 9 Abs. 1 ATV gutgeschrieben.

Wurde vor der Elternzeit eine Entgeltumwandlung vereinbart, ruht diese Vereinbarung, wenn während der Elternzeit kein Entgelt gezahlt wird. Soweit es die Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die/der Beschäftigte während der Elternzeit die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Hierauf sollten die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit hingewiesen werden (siehe auch Ziffer 10 meines Rundschreibens vom 29. August 2011 – D 5 – 220 777-25/1 (GMBl. S. 612) zur Entgeltumwandlung).

#### **4. Entgelt**

Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. seitens der Tarifbeschäftigten entfällt die Arbeitspflicht und seitens des Arbeitgebers die Vergütungspflicht. Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, so dass der Entgeltanspruch nicht für alle Tage eines Kalendermonats besteht, wird nur das Entgelt, das zeitanteilig auf den Anspruchszeitraum entfällt, gezahlt (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile), sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TVöD sind gem. § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehungen folgenden Kalendermonats zu zahlen. Dies gilt auch, wenn sich die Beschäftigten in diesem Monat in Elternzeit befinden. Ausnahmeregelungen für Zeiträume ohne Entgeltanspruch sieht der TVöD nicht vor.

Soweit während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, erhalten die Teilzeitbeschäftigten das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) und grundsätzlich alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TVöD). Wird die Arbeitszeit z. B. auf die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verringert, wird grundsätzlich auch nur noch die Hälfte des bisherigen Entgelts gezahlt.



Zu den Auswirkungen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TVöD siehe unten Ziff. 10.

## 5. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe

Während der Elternzeit wird kein Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gewährt. Auch wenn Beschäftigte erst während der Elternzeit erkranken, löst dies keine Entgeltfortzahlung aus, da die Pflicht zur Arbeitsleistung bereits ruht.

Wenn Beschäftigte nach Beantragung der Elternzeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkranken und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Elternzeit noch andauert, entfällt der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (Krankenbezüge) mit Beginn der Elternzeit (vgl. BAG vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87).

Sind Beschäftigte bei Beendigung der Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie nach Maßgabe des § 22 TVöD vom Tag nach Ablauf der Elternzeit an Entgelt im Krankheitsfall. Die Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TVöD beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Voraussetzungen nach § 22 Abs. 2 und 3 TVöD vorliegen. Für die Berechnung der Fristen für den Bezug von Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 3 TVöD ist jedoch vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit und nicht wie bei der Entgeltfortzahlung vom Tage nach deren Beendigung auszugehen.

### Beispiel:

*Die Elternzeit einer Beschäftigten mit einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TVöD) von mehr als einem, aber weniger als drei Jahren, endet mit Ablauf des 15. April; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 16. April.*

*Die Beschäftigte erkrankt noch während der Elternzeit am 2. April und die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 15. Juli fort (= 15 Wochen). Vom Tag nach Ablauf der Elternzeit (16. April) wird für die Dauer von sechs Wochen (42. Kalendertag) das Entgelt nach § 21 TVöD fortgezahlt (§ 22 Abs. 1 TVöD) – also bis zum 27. Mai.*

*Anschließend wird Krankengeldzuschuss für die noch nicht abgelaufene tarifliche Bezugsdauer bis zum Ende der 13. Woche (91. Kalendertag) seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit (2. April) gezahlt (§ 22 Abs. 3 Satz 1 erste Alternative TVöD) – also bis zum 1. Juli.*

Ich bin im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen damit einverstanden, dass Beschäftigte, die nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund einen Beihilfeanspruch haben, diesen für den Zeitraum der Elternzeit beibehalten. Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach dem Umfang der unmittelbar vor Beginn der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit.



Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gem. § 24 Abs. 2 TVöD nur in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit entspricht (vgl. auch § 22 Abs. 2 Satz 4 TVöD für den Krankengeldzuschuss bei privat Krankenversicherten). Entsprechendes gilt, wenn nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall besteht.

## 6. Jahressonderzahlung

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung nach dem TVöD nicht, da die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TVöD lediglich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abstellt. Allerdings wirkt sich die Elternzeit nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, mindernd aus.

Grundsätzlich vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TVöD; vgl. hierzu das noch zum BERzGG ergangene Urteil des BAG vom 24. Mai 1995 - 10 AZR 619/94; vgl. auch zur betrieblichen Altersversorgung das Urteil des BAG vom 20. April 2010 - 3 AZR 370/08). Im Falle der Inanspruchnahme der Elternzeit unterbleibt eine Verminderung bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt bzw. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c TVöD). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Verminderung der Jahressonderzahlung.

### Beispiel 1:

*Ein Kind wird am 4. Juli 2012 geboren. Die Mutter war vor Beginn der Mutterschutzvorschriften Vollzeitbeschäftigte und nimmt im Anschluss an die Mutterschutzfristen bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit – also bis zum 3. Juli 2013.*

<i>Tag der Entbindung, unterstellt zugleich der mutmaßliche Entbindungstag</i>	<i>04.07.2012 [= Mittwoch]</i>
<i>Schutzfrist vor der Geburt (§ 3 Abs. 2 MuSchG)</i>	<i>23.05.2012 [= Mittwoch] bis 03.07.2012 [Dienstag] [= sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage]</i>
<i>Schutzfrist nach der Geburt (§ 6 Abs. 1 MuSchG)</i>	<i>05.07.2012 [= Donnerstag] bis 29.08.2012 [Mittwoch] [= acht Wochen bzw. 56 Kalendertage]</i>
<i>Elternzeit, angemeldet bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes</i>	<i>30.08.2012 bis 03.07.2013</i>

### **Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung 2012**

*Für das Kalenderjahr 2012 (= Kalenderjahr der Geburt des Kindes) unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung für die folgenden Kalendermonate:*

- **Januar bis Mai 2012**, da die Beschäftigte noch Anspruch auf Entgelt hatte – im „Teilmonat“ Mai 2012 anteilig (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TVöD),



- **Juni, Juli und August 2012**, da die Beschäftigte den Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG unterlag – im „Teilmonat“ August 2012 zeitweise (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b TVöD) und
- **August bis Dezember 2012**, weil die Inanspruchnahme der Elternzeit noch im Kalenderjahr der Geburt des Kindes erfolgt (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c TVöD).

#### **Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung 2013**

In dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalenderjahr ist die Jahressonderzahlung jedoch für die Kalendermonate, in denen wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit an keinem Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TVöD), anteilig um ein Zwölftel zu vermindern. Die Jahressonderzahlung 2013 (= Folgejahr nach der Geburt des Kindes) wird somit um 6/12 gekürzt, nämlich für die Kalendermonate **Januar bis Juni 2013**. Für den Kalendermonat **Juli 2013** als sog. Teilmonat unterbleibt die Kürzung, weil ab dem 8. Juli wieder ein Entgeltanspruch besteht.

Wird eine Beschäftigte während der Elternzeit erneut schwanger, kann sie von der Möglichkeit nach § 16 Abs. 3 Satz 3 Gebrauch machen und ihre Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist vorzeitig beenden. Hierfür ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich. Nimmt die Beschäftigte die Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 MuSchG und die damit verbundenen Rechte in Anspruch, ist für den Ausfall des Tabellenentgelts nicht mehr die ursprünglich für diesen Zeitraum angemeldete Elternzeit ursächlich. Aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit greift dann die Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b TVöD, nach der eine Kürzung der Jahressonderzahlung für die Kalendermonate der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote unterbleibt.

Zu beachten ist allerdings, dass die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht auf den Beginn der Mutterschutzfrist zurückwirkt, wenn eine Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bereits zu laufen begonnen hat und die Beschäftigte erst sodann die Elternzeit beendet. In diesem Sonderfall ist der zunächst als Elternzeit genommene Zeitraum auch rechtlich weiterhin als Zeit der Elternzeit zu behandeln. Zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen siehe auch Abschnitt II Ziff. 4.8.3.

Beginnt im Anschluss an diese Mutterschutzfrist eine neue Elternzeit, so kommt auch § 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c TVöD wieder zur Anwendung, da vor Beginn der Elternzeit ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestand.

#### Beispiel 2:

*Sachverhalt wie im Beispiel 1 mit folgender Abwandlung:*

*Während der laufenden Elternzeit für das erste Kind, die bis zum 3. Juli 2013 angemeldet wurde, wird die Beschäftigte erneut schwanger. Das zweite Kind wird am 1. August 2013 geboren. Mit Beginn der Mutterschutzfristen für ihr zweites Kind (= 20. Juni 2013) beendet die Beschäftigte die für das erste Kind bereits laufende Elternzeit vorzeitig. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt sie für das zweite Kind Elternzeit in Anspruch, und zwar wiederum bis zum vollendeten ersten Lebensjahr dieses Kindes (also bis 31. Juli 2014).*



<i>Laufende Elternzeit für erstes Kind</i> (= angemeldeter Zeitraum)	30.08.2012 bis 03.07.2013
<b>Zweites Kind:</b> <i>Tag der Entbindung, unterstellt zugleich der mutmaßliche Entbindungstag</i>	01.08.2013 [= Donnerstag]
<i>Schutzfrist vor der Geburt</i> (§ 3 Abs. 2 MuSchG)	20.06.2013 [= Donnerstag] bis 31.07.2013 [Mittwoch] [= sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage]
<i>Schutzfrist nach der Geburt</i> (§ 6 Abs. 1 MuSchG)	02.08.2013 [= Freitag] bis 26.09.2013 [Donnerstag] [= acht Wochen bzw. 56 Kalendertage]
<i>Elternzeit, angemeldet bis zu dessen vollendetem erstem Lebensjahr</i>	27.09.2013 bis 31.07.2014

### **Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung 2013**

Das Kalenderjahr 2013, als Kalenderjahr der Geburt des zweiten Kindes, ist zugleich das Folgejahr nach der Geburt des ersten Kindes. Deshalb verbleibt es aufgrund der Inanspruchnahme der Elternzeit für das erste Kind bei einer anteiligen Verminderung der Jahressonderzahlung. Abweichend vom Beispiel 1 ist die Jahressonderzahlung 2013 aber nur noch anteilig um 5/12 zu vermindern, und zwar für die Kalendermonate **Januar bis Mai 2013**.

Für den Kalendermonat **Juni 2013** unterbleibt die Verminderung nunmehr nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b TVöD. Aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen ändert der Juni 2013 als Kalendermonat insgesamt seinen Rechtscharakter. Mit Beginn der Mutterschutzfrist ab 20. Juni 2013 ist für den Ausfall des Tabellenentgelts nämlich nicht mehr die ursprünglich für diesen Zeitraum angemeldete Elternzeit allein ursächlich.

Auch für die restlichen Kalendermonate bis zum Ende des Kalenderjahres 2013 unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung, und zwar aus folgenden Gründen:

- **Juli, August und September 2013**, da die Beschäftigte den Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG unterlag – in den „Teilmonaten“ Juni und September zeitweise (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b TVöD) und
- **September bis Dezember 2013**, weil die Inanspruchnahme der Elternzeit noch im Kalenderjahr der Geburt des zweiten Kindes erfolgt (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c TVöD).

### **Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung 2014**

Die Jahressonderzahlung 2014 ist wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit um 7/12 zu kürzen. Die Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c greift für die Kalendermonate **Januar bis Juli 2014** nicht, da es sich bereits um das auf die Geburt des zweiten Kindes folgende Kalenderjahr handelt.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist für die Höhe der Jahressonderzahlung grundsätzlich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung maßgebend. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist dabei regelmäßig das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (§ 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD). Allerdings ist im Kalenderjahr der Geburt des Kindes die Regelung in § 20 Abs. 2 Satz 4 TVöD zu beachten, wonach sich nur in diesem Jahr die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit bemisst. Dabei ist auf den arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang vor dem Beginn der Elternzeit abzustellen. Es ist daher unerheblich, wenn an diesem Stichtag



tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde (z. B. wegen des sechswöchigen Beschäftigungsverbots vor der Geburt nach § 3 Abs. 2 MuSchG).

Beispiel 3:

*Eine bisher in Vollzeit Beschäftigte, deren Kind am Mittwoch, dem 4. Januar 2012, geboren wurde, hat nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist am Donnerstag, dem 1. März 2012, eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aufgenommen, die am 31. Dezember 2012 noch andauert.*

*Bei der Bemessung der Jahressonderzahlung im Jahr 2012 wird aufgrund des § 20 Abs.2 Satz 1 TVöD der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 2012 zugestanden hätten. Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (z. B. Entgeltgruppe, Entgeltstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn der Elternzeit sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungszeitraum abzustellen.*

Für den Fall, dass der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraums, findet die Ausnahmegvorschrift des § 20 Abs. 2 Satz 4 TVöD dagegen keine Anwendung, d. h. bei der Berechnung ist nach § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD hier auf den (gesteigerten) Beschäftigungsumfang in den Monaten Juli bis September abzustellen. § 20 Abs. 2 Satz 4 TVöD ist eine Vorschrift zugunsten der Beschäftigten für den Fall, dass der Beschäftigungsumfang während der Elternzeit geringer ist als davor. Falls der Beschäftigungsumfang während der Elternzeit steigt, greift die Vorschrift nicht ein. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit im Zusammenhang mit der Elternzeit wirkt sich damit in jedem Fall zugunsten der/des Beschäftigten auf die Höhe der Sonderzahlung aus.

## **7. Jubiläumsgeld**

Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TVöD währenddessen weiterläuft. Vollenden Beschäftigte während der Elternzeit eine für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD maßgebliche Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld während der Elternzeit zu zahlen. Die bisherige Tarifvorschrift, wonach das Jubiläumsgeld erst nach Wiederaufnahme der Arbeit gewährt wurde, ist entfallen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TVöD).

## **8. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile**

Der Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz ist unabhängig davon, ob die/der Beschäftigte Elternzeit in Anspruch nimmt.

Sofern für Kinder nach § 11 TVÜ-Bund bzw. auf Grundlage der mit Rundschreiben vom 23. Mai 2006 – D II 2 – 220 210-1/11 – (GMBl. S. 757) bekannt gegebenen au-



ßertariflichen Regelung ein Anspruch auf die Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile besteht, ruht dieser während der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Liegen nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung die Voraussetzungen gem. § 11 TVÜ-Bund oder gemäß der oben genannten außertariflichen Regelung noch vor, sollte die/der Beschäftigte die Aufnahme der Zahlung der Besitzstandszulagen umgehend schriftlich beantragen. Die schriftliche Geltendmachung ist im Hinblick auf § 37 TVöD geboten. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden (§ 37 TVöD). Die schriftliche Geltendmachung ist nicht an einen besonderen Wortlaut gebunden; sie muss aber ausreichende Angaben enthalten, aus denen sich der Anspruch ergibt. Insbesondere ist zu erklären, wer das Kindergeld erhält und ggf. bei welchem Arbeitgeber diese Person beschäftigt ist. Solange die/der Beschäftigte keine ausreichenden Angaben macht und deshalb über den Anspruch nicht entschieden werden kann, wird die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Bund nicht gewährt. Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht der Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage weiter. Die Höhe der Besitzstandszulage ist aber nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gem. § 24 Abs. 2 TVöD anzupassen; maßgeblich ist dabei der Umfang der individuell vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 11 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund). Besonderheiten gelten, sofern Teilzeitbeschäftigten zum Überleitungsstichtag kinderbezogene Entgeltbestandteile und damit auch die Besitzstandszulage jeweils in voller Höhe zustanden (sog. Konkurrenzfälle). Nach dem Urteil des BAG vom 15. November 2012 - 6 AZR 373/11 führt eine spätere Arbeitszeiterhöhung unterhalb der Vollzeitbeschäftigung hier nicht dazu, dass sich die bis dahin volle Besitzstandszulage zeitanteilig vermindert. D. h. das oberhalb einer zeitanteiligen Berechnung liegende Niveau der Besitzstandszulage wird solange aufrechterhalten, wie zumindest der Beschäftigungsumfang im Zeitpunkt der Überleitung besteht (vgl. dazu mein Rundschreiben vom 18. September 2013 - D 5 – 31002/9#1).

## **9. Sterbegeld**

Beim Tod einer/eines Beschäftigten während der Elternzeit wird kein Sterbegeld gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes der/des Beschäftigten infolge der Elternzeit geruht hat (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 1 TVöD). Durch eine Teilzeitbeschäftigung wird der Anspruch auf Sterbegeld hingegen nicht berührt; hier wirkt sich lediglich die zeitanteilige Berechnung mindernd auf die Höhe des Sterbegeldes aus (§ 23 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 24 Abs. 2 TVöD).



## **10. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg**

Der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe setzt grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber voraus (§ 16 [Bund] Abs. 4 TVöD). Unterbrechungszeiten aufgrund einer Elternzeit nach § 15 ff. BEEG werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber bis zu jeweils fünf Jahren für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD).

Auf die für den Bereich des Bundes aus Gründen des Bundesgleichstellungsgesetzes getroffene übertarifliche Regelung, nach der auch über fünf Jahre hinausgehende Beurlaubungszeiten zur Kinder- oder Angehörigenbetreuung nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD führen, sondern wie Unterbrechungszeiten im Sinne des § 17 Abs. Satz 2 TVöD behandelt werden, weise ich hin (siehe Ziff. 3.3 i. V. m. Ziff. 3.2 zu § 17 TVöD meines Rundschreibens vom 8. Dezember 2005 – D II 2 – 220 210- 2/0 – [GMBI. 2006, S. 86]). D. h. die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird während der Elternzeit angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat. Die Inanspruchnahme der Elternzeit führt somit nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD.

Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit beeinträchtigt nicht die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TVöD, sofern sie ununterbrochen innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wird. Wie bei der Teilzeitbeschäftigung generell werden die Zeiten mit einer kürzeren Arbeitszeit auch in diesem Fall voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 4 TVöD).

## **11. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)**

### **11.1 Wartezeit**

Der volle Anspruch auf den Erholungsurlaub wird gem. § 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrIG) erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Die Wartezeit knüpft an den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Sie läuft daher auch während einer Elternzeit, in der das Arbeitsverhältnis ruht, weiter, d. h. sie beginnt nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nicht erneut zu laufen. Auch während des Ruhens der beiderseitigen Hauptleistungspflichten infolge der Elternzeit entstehen daher Urlaubsansprüche (vgl. Urteil des BAG vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10).

### **11.2 Kürzung vor Urlaubsgewährung**

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der der/dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen; dies gilt nicht, wenn bei dem Arbeitgeber während





der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird. Die gesetzliche Kürzungsvorschrift bezieht sich auf die Gesamtdauer des Jahresurlaubs, d. h. neben dem gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art - nach dem Bundesurlaubsgesetz, dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX - wird auch der darüber hinausgehende tarifliche Erholungsurlaub nach § 26 TVöD gekürzt (vgl. BAG Entscheidung vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10).

Im TVöD wurde die vom Gesetzgeber in § 17 Abs. 1 Satz 1 eröffnete Option zur Kürzung in der tariflichen Zwölftelungsregelung des § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD umgesetzt. Da während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis auf gesetzlicher Grundlage ruht, erfolgt danach zwingend die Kürzung um ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit. Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, sind diese Teilmonate bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen. Eine Kürzung kommt ferner nicht hinsichtlich solcher Monate in Betracht, in die (auch) Zeiten mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG fallen.

### 11.3 Kürzung nach Urlaubsgewährung

Hat die/der Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihr oder ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4). Die Kürzung muss sich damit auf den Urlaubsanspruch des Kalenderjahres beziehen, in welchem die/der Beschäftigte aus der Elternzeit zurückkehrt. Jedoch erlischt das *Kürzungsrecht des Arbeitgebers*, wenn er der/dem Beschäftigten nach Wiederaufnahme der Arbeit zunächst Urlaub in dem Umfang erteilt, um den er den neuen Urlaub hätte kürzen können (Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage 2013, § 17 BEEG Rn. 7).

Von der Kürzungsmöglichkeit bitte ich deshalb unverzüglich Gebrauch zu machen und zwar spätestens bei Beendigung der Elternzeit; in jedem Fall aber vor Gewährung eines späteren Urlaubsanspruchs. In der Praxis empfiehlt sich, die Beschäftigten über eine vorgenommene Kürzung des Anspruchs rechtzeitig zu informieren.

### 11.4 Nachgewährung

Soweit der (nach der Kürzung gem. § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig gewährt wurde, ist er nach Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2). Die Übertragung vollzieht sich kraft Gesetzes (BAG vom 23. April 1996 – 9 AZR 165/95), die tarifliche bzw. übertarifliche Übertragungsfrist findet wegen der gesetzlichen Sonderregelung keine Anwendung (siehe jedoch unten stehende Beispielvariante). Eine



Übertragung in das Kalenderjahr der Beendigung bzw. eine Übertragung in das nächste Jahr nach Beendigung des Elternurlaubs erfolgt jedoch nur für die Urlaubsansprüche, die im Kalenderjahr des Beginns der Elternzeit aufgrund der Beurlaubung nicht mehr erfüllt werden konnten. Urlaubsansprüche, die vor Beginn der Elternzeit noch hätten verwirklicht werden können, verfallen entsprechend der tariflichen bzw. übertariflichen vereinbarten Übertragungsfristen.

Beispiel:

*Eine Beschäftigte nimmt vom 17. Dezember 2012 bis zum 30. Juni 2015 Elternzeit in Anspruch. Für das Kalenderjahr 2012 stehen ihr noch zwölf Tage Erholungsurlaub zu. Aufgrund der Elternzeit konnte die Beschäftigte sieben Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen. Am 24. und 31. Dezember 2012 wäre sie vom Arbeitgeber ohnehin von der Arbeit freigestellt worden (vgl. § 6 Abs. 3 Satz 1 TVöD), sodass nur an den verbleibenden sieben Tagen im Dezember 2012 (17. bis 21. sowie 27. und 28.) eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestanden hätte.*

*Der Resturlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2012 wird hier nach § 17 Abs. 2 bis zum Ablauf des Kalenderjahres 2016 übertragen, jedoch nur soweit er im Kalenderjahr 2012 wegen der Elternzeit nicht genommen werden konnte. Damit reduziert sich der übertragbare Resturlaub auf sieben Tage. Die restlichen fünf Urlaubstage aus 2012 verfallen mit Ablauf des 31. Dezember 2013, da sie auch ohne die Elternzeit nicht mehr bis zum Ende des Kalenderjahres 2012 hätten genommen werden können. Hier bleibt der allgemein geltende übertarifliche Übertragungszeitraum von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres einschlägig, weil für die nicht rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs nicht die Elternzeit ursächlich ist.*

Variante:

*Hätte die Beschäftigte im o. g. Beispiel die Elternzeit nur bis zum 30. Juni 2013 in Anspruch genommen, wäre der gesamte Resturlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2012 (zwölf Kalendertage) aufgrund der übertariflichen Übertragungsfrist zunächst bis zum Ende des Kalenderjahres 2013 vollständig übertragen worden. Sind bis zum 31. Dezember 2013 die Resturlaubsansprüche nicht in Anspruch genommen worden, ist nur der Resturlaubsanspruch aus 2012 nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG bis zum Ablauf des nächsten Kalenderjahres nach Rückkehr aus der Elternzeit (bis zum 31. Dezember 2014) zu übertragen, der aufgrund der Beurlaubung in 2012 nicht mehr hätten erfüllt werden können. Die Beschäftigte hätte ab 1. Januar 2014 nur noch einen Resturlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2012 in Höhe von sieben Arbeitstagen (s. Beispiel oben).*

Das Bundesarbeitsgericht hat im Wege der durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) aufgestellten Grundsätze zum Unionsrecht seine Rechtsprechung modifiziert. Es hat für den Fall von zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Elternzeiten entschieden, dass § 17 Abs. 2 nunmehr europarechtskonform auszulegen ist. In seiner Entscheidung vom 20. Mai 2008 – 9 AZR 219/07 stellte der Urlaubssenat fest, dass der bereits einmal wegen der ersten Elternzeit übertragene Urlaub aufgrund einer sich unmittelbar anschließenden zweiten Elternzeit weiter übertragen wird.

### **11.5 Keine Freistellung aus anderen Gründen**

Ruht das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit, sind die Beschäftigten von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht befreit. Bezahlte Freistellungsansprüche wie Erholungsurlaub, Zusatzurlaub oder eine Arbeitsbefreiung können deshalb während dieser Zeit nicht wirksam geltend gemacht werden.



## 11.6 Urlaubsdauer bei Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit

Wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber ausgeübt wird, bedarf es keiner Übertragung des restlichen Erholungsurlaubs auf den Zeitraum nach Ablauf der Elternzeit. In diesen Fällen kann die/der Teilzeitbeschäftigte auch während der Elternzeit durch Urlaub von der reduzierten Arbeitsverpflichtung freigestellt werden; hier sind die allgemeinen Urlaubsvorschriften zu beachten. Soweit also im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung lediglich die tägliche Arbeitszeit verkürzt wird, so dass sich die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht reduziert, ergeben sich gegenüber der Berechnung der Urlaubsdauer von entsprechenden Vollzeitbeschäftigten keine Besonderheiten. Teilzeitbeschäftigte, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, erhalten genauso viele Urlaubstage wie entsprechende Vollzeitbeschäftigte.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der in der Zeit einer Teilzeitbeschäftigung erworbene Urlaubsanspruch entsprechend (§ 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD). Da der TVöD für die Umrechnung keine eigenständigen Vorgaben enthält, ist hier die vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Umrechnungsformel anzuwenden (vgl. BAG vom 14. Februar 1991 – 8 AZR 97/90); diese lautet bei einer regelmäßigen Anzahl von wöchentlichen Arbeitstagen im Wochenrhythmus wie folgt:

\_\_\_\_\_ x Anzahl indiv. maßgeblicher Arbeitstage in der Woche

Wer beispielsweise nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, erhält drei Fünftel des Urlaubsanspruchs vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Die Urlaubsdauer im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten reduziert sich dadurch im Ergebnis nicht, da drei Urlaubstage in der Drei-Tage-Woche für eine Woche Urlaub ausreichen.

## 11.7 Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, ist ein noch nicht gewährter und noch nicht verfallener Urlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3). Die Abgeltung richtet sich nach der gesetzlichen Regelung gem. § 7 Abs. 4 des Bundesurlaubsgesetzes, da der TVöD selbst keine entsprechende Regelung mehr enthält (vgl. deklaratorischer Hinweis in § 26 Abs. 2 TVöD: „Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz...“). Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

## 12. Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen den Beschäftigten Entgelt zusteht (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TVöD). Während der Elternzeit



besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, außer, für Kalendermonate, für die – z. B. bei Beginn oder Beendigung der Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats – für mindestens einen Tag Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD oder Krankengeldzuschuss gezahlt wird.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit verringern sich die vermögenswirksamen Leistungen im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit (§ 23 Abs. 1 Satz 2 TVöD i. V. m. § 24 Abs. 2 TVöD).

### **13. Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege**

Etwaige Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege konnten nach § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund übergangsweise noch bis zum 31.12.2013 berücksichtigt werden und sind daher ab diesem Zeitpunkt für die Berechnung der Elternzeit nicht mehr relevant.

## **IV. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ergeben sich grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten. Zu den Besonderheiten bei der Jahressonderzahlung siehe oben Abschnitt III Ziff. 6.

### **1. Allgemeines**

Während der Elternzeit ist nach § 15 Abs. 4 Satz 1 eine Erwerbstätigkeit mit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats zulässig. Nehmen beide Elternteile gemeinsam Elternzeit in Anspruch, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats ausüben. Die Obergrenze ist an die Person der/des Beschäftigten gebunden; die zulässige Teilzeitbeschäftigung beträgt also bei beiden Elternteilen zusammen 60 Wochenstunden (d. h. 30 + 30, nicht aber etwa 35 + 25).

In der Regel wird die Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (freistellenden Arbeitgeber) ausgeübt. Mit Zustimmung des freistellenden Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden (§ 15 Abs. 4 Satz 3).

### **2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber**

#### **2.1 Geltungsbereich des TVöD**

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausüben, werden grundsätzlich vom Geltungsbereich des TVöD erfasst, es sei denn, es liegt eine Ausnahme nach § 1 Abs. 2 TVöD vor. Unter den Geltungsbereich des TVöD fallen auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sog.



450 Euro-Minijobs). Ausgenommen sind hingegen weiterhin kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (§ 1 Abs. 2 Buchst. m TVöD). In der Regel wird es sich bei der Teilzeitbeschäftigung um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 Abs. 1 TVöD handeln.

## **2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen**

Üben Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats bei ihrem bisherigen Arbeitgeber aus, sind die speziellen Vorschriften des § 15 Abs. 5 bis 7 zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem TzBfG (vgl. § 23 TzBfG) vorgehen. Weitergehende Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234) gehen wiederum den Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vor.

## **2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages**

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als 30 Stunden beträgt, antragsgemäß eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden (ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit). D. h., dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis bezogen auf die gegenseitigen Hauptleistungspflichten (Erbringung der Arbeitsleistung und Zahlung der Vergütung) lediglich umgestaltet wird.

## **2.4 Antragserfordernis**

Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung setzt voraus, dass die/der Beschäftigte beim Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragt (§ 15 Abs. 5 Satz 1). Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt worden sein (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5), wobei der Antrag mit dieser Mitteilung verbunden werden kann (§ 15 Abs. 5 Satz 3). Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten (§ 15 Abs. 7 Satz 2). Ferner soll darin die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben werden (§ 15 Abs. 7 Satz 3).

## **2.5 Einvernehmliche Vereinbarung**

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geht vom Regelfall einer einvernehmlichen Vereinbarung der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus (sog. Konsensverfahren nach § 15 Abs. 5 Satz 1 und 2). § 15 Abs. 5 Satz 2 fordert Arbeitgeber und Beschäftigte auf, sich im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit über die zulässige Ver-



ringerung der Arbeitszeit und die Ausgestaltung der konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitbeschäftigung innerhalb von vier Wochen zu einigen.

## **2.6 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit**

Für den Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Konsensprinzips nach § 15 Abs. 5 Satz 2 ist eine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit nicht vorgesehen. Lediglich die Höchstgrenze des § 15 Abs. 4 Satz 1 von nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats ist zu beachten. Daher können auch Teilzeitarbeitsverhältnisse von nur wenigen Wochenstunden vereinbart werden. Sofern allerdings eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV vorliegt, sind sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten (siehe hierzu auch mein Rundschreiben vom 7. Mai 2013 – D 5 – 31007/7#1 – [GMBl. S. 490]).

Soweit eine Einigung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber dagegen nicht möglich ist, gilt im Rahmen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 Nr. 3 eine Untergrenze von 15 Wochenstunden (siehe dazu unten Ziff. 2.8).

## **2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen**

Eine bereits vor Beginn der Elternzeit bestehende Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats kann während der Elternzeit unverändert ohne weiteres Antragsersfordernis fortgesetzt werden (§ 15 Abs. 5 Satz 4 erste Alternative).

## **2.8 Teilzeitanspruch**

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz räumt den Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (sog. Anspruchsverfahren nach § 15 Abs. 6 und 7). Dieser Teilzeitanspruch ist begrenzt auf die Verringerung der Arbeitszeit mit einer Obergrenze von nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats. Sofern keine einvernehmliche Vereinbarung getroffen werden kann, gilt für die Teilzeitbeschäftigung eine Mindestdauer von zwei Monaten mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden. Dies schließt eine einvernehmliche Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von weniger als 15 Wochenstunden oder für einen kürzeren Zeitraum als zwei Monate im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht aus (siehe oben Ziff. 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dafür aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

Ist eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der Vertragsfreiheit (vgl. § 15 Abs. 5 Satz 2) nicht möglich, können Beschäftigte gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle fünf Voraussetzungen nach § 15 Abs. 7 Satz 1 kumulativ erfüllt sind (vgl. § 15 Abs. 6):



- a) Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1, diese Voraussetzung ist beim Bund als einheitlichem Arbeitgeber generell erfüllt),
- b) das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2),
- c) die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3),
- d) dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4) und
- e) der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5).

Dringende betriebliche Gründe i.S.v. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 setzen dabei voraus, dass sie als zwingendes Hindernis einer beantragten Verkürzung der Arbeitszeit entgegenstehen. An das Gewicht der Gründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Schwierigkeiten, die regelmäßig mit der Elternzeit einhergehen, genügen daher für sich genommen nicht. Macht der Arbeitgeber insoweit die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder die Unvereinbarkeit der gewünschten Teilzeitarbeit mit den betrieblichen Arbeitszeitmodellen geltend, sind die von der Rechtsprechung zu § 8 TzBfG entwickelten Grundsätze entsprechend heranzuziehen. Beruft sich der Arbeitgeber dagegen darauf, er habe für die/den Beschäftigte(n) während der Elternzeit gar keine Beschäftigungsmöglichkeit, muss der Arbeitgeber die zugrundeliegenden Tatsachen, wie z. B. Schließung der Abteilung, Verlagerung der Arbeiten auf Dritte, bezeichnen (Urteil des BAG vom 5. Juni 2007 – 9 AZR 82/07; zu den zu § 8 TzBfG entwickelten Grundsätzen vgl. auch Urteil des BAG vom 15. August 2006 – 9 AZR 30/06).

## **2.9 Ablehnung durch Arbeitgeber**

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 kumulativ erfüllt sind, braucht der Arbeitgeber dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nicht zu entsprechen. Dies gilt insbesondere bei Anträgen auf eine Verringerung der Arbeitszeit auf weniger als 15 Wochenstunden sowie bei Anträgen auf eine Verringerung der Arbeitszeit für eine Dauer von weniger als zwei Monaten. Dabei ist zu beachten, dass weitergehende Rechte nach dem Bundesgleichstellungsgesetz den Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorgehen. Der Teilzeitananspruch von Beschäftigten mit Familienpflichten nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BGleiG sieht insbesondere weder eine Untergrenze von 15 Wochenstunden noch eine Mindestdauer von zwei Monaten vor und kennt auch keine sechsmonatige Wartefrist ab Bestehen des Arbeitsverhältnisses.



Eine Ablehnung der beantragten Verringerung der Arbeitszeit, muss der/dem Beschäftigten vom Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung mitgeteilt werden (§ 15 Abs. 7 Satz 4).

## **2.10 Rechtsschutzmöglichkeiten**

Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, können die Beschäftigten Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben (§ 15 Abs. 7 Satz 5).

## **2.11 Erneute Verringerung der Arbeitszeit**

Beschäftigte können während der Gesamtdauer der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber - soweit eine Einigung nach § 15 Abs. 5 nicht möglich ist - höchstens zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen beide Elternzeit in Anspruch, gilt diese Höchstgrenze bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis für jeden Elternteil.

Es handelt sich dabei um eine Höchstgrenze, die nur im sog. Anspruchsverfahren (siehe Ziff. 2.8) Anwendung findet. Elternzeitregelungen, die einvernehmlich im sog. Konsensverfahren getroffen wurden (siehe oben Ziff. 2.5), sind hingegen nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen (Urteil des BAG vom 19. Februar 2013 – 9 AZR 461/11 [Juris-Rz. 19]). Eine abweichende einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist im Rahmen der Vertragsfreiheit daher nicht ausgeschlossen (siehe oben Ziff. 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

## **2.12 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang**

Die während der Elternzeit vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit gilt nur für die Dauer der Elternzeit. Mit dem Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis automatisch wieder mit dem Beschäftigungsumfang auf, der vor Beginn der Elternzeit vereinbart war (§ 15 Abs. 5 Satz 4 zweite Alternative).

## **3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber**

Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden (§ 15 Abs. 4 Satz 3). Eine Ablehnung durch den bisherigen Arbeitgeber ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung schriftlich erfolgen (§ 15 Abs. 4 Satz 4). Nach Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 enthält diese Vorschrift ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Die Regelung begründet demnach einen Frist-, Form- und Begründungszwang. Beantragt die/der Beschäftigte beim Arbeitgeber ordnungsgemäß die Zustimmung zur





Aufnahme einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber die Zustimmung nur binnen vier Wochen unter Angabe entgegenstehender betrieblicher Interessen schriftlich ablehnen.

Erklärt der Arbeitgeber sich nicht frist- oder formgerecht, entfällt das Zustimmungserfordernis mit Ablauf der gesetzlichen Frist. Die/der Beschäftigte darf dann eine dem zeitlichen Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausüben (vgl. BAG vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95). Diese Rechtsfolgen werden durch einen ordnungsgemäßen Antrag der/des Beschäftigten ausgelöst, der den beabsichtigten zeitlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung oder Art und Umfang der beabsichtigten selbstständigen Tätigkeit beinhaltet. Üben Beschäftigte während der Elternzeit mit Zustimmung des freistellenden Arbeitgebers eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des freistellenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würde der Beschäftigte während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt III dieses Rundschreibens gelten daher entsprechend. Ich weise darauf hin, dass eine Beschäftigung bei einer anderen Bundesbehörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

#### **4. Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen anderer Arbeitgeber**

Soll mit einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer, der aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit freigestellt ist, eine Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit vereinbart werden, bestimmen sich die tariflichen Arbeitsbedingungen während dieses Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses mit dem Bund nach den allgemein für Teilzeitbeschäftigungen geltenden Vorschriften.

### **V. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit**

#### **1. Allgemeines**

Vor Beginn der Elternzeit sollten die betroffenen Beschäftigten sich von den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) beraten lassen. Die Dienststellen können hierzu keine verbindlichen Auskünfte erteilen. Die folgenden Informationen beziehen sich auf den heutigen Rechtsstand und geben nur einen ersten allgemeinen Überblick; sie sollen und können eine individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger nicht ersetzen.



## 2. Kranken- und Pflegeversicherung

### 2.1 Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung)

In der **gesetzlichen Krankenversicherung** besteht die **Pflichtmitgliedschaft** fort, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Pflichtmitglieder, die außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen beziehen, sind für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert. Die Beitragsfreiheit gilt jedoch nur für das Elterngeld selbst, nicht für andere beitragspflichtige Einnahmen. Für Familienversicherte, die bereits vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren, ändert sich nichts. Die Ausführungen gelten für die gesetzliche Pflegeversicherung entsprechend.

Für bisher **freiwillig Versicherte** führt der Bezug von Elterngeld oder die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht zu einer Veränderung ihrer freiwilligen Mitgliedschaft. Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung versicherte Beschäftigte müssen während der Elternzeit grundsätzlich in voller Höhe selbst für die Beiträge aufkommen (vgl. § 250 Abs.2 SGB V; § 59 Abs. 4 SGB XI), ggf. zahlen sie den Mindestbeitrag; das Elterngeld bleibt bei der Festsetzung der beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund der Anwendbarkeit des § 224 Abs. 1 SGB V und des § 56 Abs. 3 SGB XI unberücksichtigt. Der Arbeitgeber zahlt in dieser Zeit keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI. Bisher freiwillig Versicherte sind während der Elternzeit – sofern die sonstigen Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt sind – durch die Ehepartnerin/den Ehepartner oder die eingetragene Lebenspartnerin/den eingetragenen Lebenspartner familienversichert.

**Privat Kranken- und Pflegeversicherte** bleiben für die Dauer der Mutterschutzfristen sowie der Elternzeit weiterhin privat kranken- und pflegeversichert; eine Aufnahme in die beitragsfreie Familienversicherung der Ehegattin/des Ehegatten oder der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners ist ausgeschlossen. Privat Krankenversicherte müssen ihre Versicherungsprämien während der Elternzeit daher in voller Höhe selbst tragen. Der Arbeitgeber zahlt während der Elternzeit auch keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI. Sofern beide Elternteile privat krankenversichert sind und sich bei der Elternzeit abwechseln, gilt Folgendes: Nimmt der beim Bund beschäftigte Elternteil seine Tätigkeit wieder auf (z. B. während der andere Elternteil die zwei Partnerschaftsmonate in Anspruch nimmt), lebt der während der Inanspruchnahme der Elternzeit entfallene Anspruch auf den Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI wieder auf. Für die Dauer der Mutterschutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG und/oder der Elternzeit des anderen ebenfalls privat krankenversicherten Elternteils ist entsprechend der für Beschäftigte des Bundes getroffenen Regelung im Rahmen der



Höchstgrenzen ein sog. erweiterter Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu zahlen (vgl. Abschnitt III Nr. 2 Buchst. c vorletzter Absatz meines Rundschreibens zur Durchführung des § 257 SGB V vom 9. Oktober 2000 – D II 2 –220 707/22 – [GMBI. S. 1175], sowie zuletzt mein Rundschreiben vom 16. August 2010 - D 5 - 220 707/22 - [GMBI. S. 1218]). Bedingung für einen Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Beschäftigte ist aber in jedem Fall, dass das Versicherungsunternehmen die in § 257 Abs. 2a SGB V genannten Voraussetzungen erfüllt. Für privat pflegeversicherte Beschäftigte gilt § 61 Abs. 5 SGB XI.

## **2.2 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**

Sofern Beschäftigte, die privat kranken- bzw. pflegeversichert sind, eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, gilt Folgendes:

Es entsteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt über 450 Euro monatlich und unterhalb der für die Person maßgeblichen Versicherungspflichtgrenze liegt. Unter bestimmten Voraussetzungen ist hiervon eine Befreiung auf Antrag möglich.

Tritt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung infolge der während der Elternzeit ausgeübten Teilzeitbeschäftigung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ein, tritt zugleich die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2 Nr. 1 SGB XI ein.

Unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V können sich diese Beschäftigten allerdings auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und ihren bisherigen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz beibehalten. Die auf Antrag des Versicherten ergangene Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit und kann nicht widerrufen werden. Anschließend gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Beschäftigten bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V bzw. zu ihrem Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 SGB XI.

## **3. Arbeitslosenversicherung**

Bei den für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderlichen Anwartschaftszeiten werden unter bestimmten Voraussetzungen auch Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren berücksichtigt. Kommt eine beantragte Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden nicht zustande, besteht unter Umständen sogar die Möglichkeit, Arbeitslosengeld während der Elternzeit zu beziehen. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.



#### **4. Rentenversicherung**

Informationen dazu, unter welchen Voraussetzungen dem Rentenkonto Beiträge für Kindererziehungszeiten gutgeschrieben werden, erhalten Sie im Internet unter [www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de). Ansprechpartner vor Ort für weitere Fragen oder eine individuelle Beratung im persönlichen Gespräch können am kostenlosen Service-Telefon unter 0800 1000 48070 erfragt werden.

#### **5. Rechtsänderungen**

Soweit sich gegenüber dem dargestellten Sach- und Rechtsstand (November 2013) zukünftig Änderungen ergeben, sind diese zu berücksichtigen.

Das Rundschreiben wird im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

Im Auftrag

Bürger