



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 07.05.2007

Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst RdErl. d. Finanzministeriums v. 7.5.2007 B 4000 – 1.93 – IV 1

Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst

RdErl. d. Finanzministeriums v. 7.5.2007
B 4000 – 1.93 – IV 1

Der Runderlass des Finanzministeriums vom 8.5.2006 ([MBI. NRW. S. 272](#)) "Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" - B 4000 - 1.93 - IV 1 tritt zum 1.1.2007 außer Kraft. Anlass ist das Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, das die Vorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes über die Elternzeit ersetzt und für Geburten ab dem 1.1.2007 die Gewährung von Elterngeld vorsieht. Im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen wird er durch den folgenden Erlass ersetzt:

Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst

RdErl. d. Finanzministeriums v. 7.5.2007
B 4000 – 1.93 – IV 1

Zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) auf Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Landesdienst gebe ich im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen die untenstehenden Hinweise.

I. Allgemeines

1. Beschäftigte

Beschäftigte im Sinne dieses Erlasses sind alle:

1.1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zum Land NRW stehen.

1.2

Personen, die zum Zweck ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) zum Land NRW im privatrechtlichen Vertragsverhältnis stehen.

2. Anwendbarkeit des BEEG; Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) regelt in seinen §§ 1 bis 14 den Anspruch auf Erziehungsgeld. Für Kinder, die vor dem 1.1.2007 geboren wurden, wird nach diesen Vorschriften bis zu zwei Jahre lang Erziehungsgeld gewährt. Für Kinder, die ab dem 1.1.2007 geboren werden, wird stattdessen nach §§ 1 bis 14 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) Elterngeld gewährt. Da der Anspruch auf Erziehungsgeld/Elterngeld nicht Voraussetzung für den Anspruch auf Elternzeit ist, wird auf Hinweise zu den Anspruchsvoraussetzungen für Erziehungs- und Elterngeld verzichtet.

Zu § 12 BERzGG und § 9 BEEG, die dem Arbeitgeber bestimmte Auskunftspflichten auferlegen, wird jedoch auf Folgendes hingewiesen: Nach § 12 Abs. 3 BERzGG ist der Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Erklärung, ob und wie lange die Elternzeit andauert oder eine Teilzeittätigkeit nach § 2 Abs. 1 BERzGG ausgeübt wird, auf Verlangen der Erziehungsgeldstelle verpflichtet

Nach § 9 BEEG hat der Arbeitgeber, soweit es zum Nachweis des Einkommens und der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, Beschäftigten deren Brutto-Arbeitsentgelt, die abgezogene Lohnsteuer, den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge und die Arbeitszeit zu bescheinigen. Zum Brutto-Arbeitsentgelt gehören auch Einmalzahlungen und die Jahressonderzahlung.

In seinen §§ 15 bis 21 regelte das BERzGG den Anspruch auf Elternzeit. Diese Vorschriften sind mit Wirkung vom 1.1.2007 durch die fast inhaltsgleichen §§ 15 bis 21 BEEG ersetzt worden. §§ 15 bis 21 BEEG sind anwendbar, wenn das Kind, das den Anspruch auf Elternzeit auslöst, nach dem 31.12.2006 geboren wurde, oder wenn das Kind vorher geboren wurde, die Elternzeit aber am 1.1.2007 bereits begonnen hat.

II. Anspruch auf Elternzeit

1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

Die Beschäftigten haben nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1.1

mit ihrem Kind (leibliches oder Adoptivkind),

1.2

mit einem Kind, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben,

1.3

mit einem Kind des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin,

1.4

mit einem Kind, für das die erklärte Anerkennung der Vaterschaft nach § 1594 Abs. 2 BGB noch nicht wirksam oder über die beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600 d BGB noch nicht entschieden worden ist,

1.5

mit einem Kind, dessen Eltern es wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod nicht betreuen können, mit dem sie, ihr Ehegatte, ihre Ehegattin, ihr Lebenspartner oder ihre Lebenspartnerin bis zum dritten Grad verwandt sind und für das sie einen Anspruch auf Elterngeld haben oder

1.6

mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen haben

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen nach Nr. 1.2 bis 1.6 können Elternzeit nur mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils beanspruchen.

2. Dauer und Verteilung der Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht nach § 15 Abs. 2 Satz 1 BEEG bei nach dem 31.12.2000 geborenen Kindern – unabhängig vom Anspruch auf Elterngeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ab dem 1.1.2004 gilt der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes für jedes Kind und zwar auch dann, wenn sich die Zeiträume der Elternzeit infolge einer Mehrlingsgeburt oder bei kurzer Geburtenfolge überschneiden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird auf die Begrenzung von insgesamt drei Jahren angerechnet. Dabei kann nach § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG ein Zeitraum von höchstens zwölf Monaten für jedes Kind mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume der Elternzeit bei mehreren Kindern überschneiden. Für eine Verweigerung der

Zustimmung ist das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe wie bei § 15 Abs. 4 Satz 3, Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG nicht erforderlich.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels nach dem dritten Geburtstag des Kindes ist der neue Arbeitgeber an eine etwaige Zustimmung des alten Arbeitgebers nicht gebunden; die restliche Elternzeit kann dann ggf. nicht mehr genutzt werden (BT-Drs. 14/3553 S. 21).

Bei einem nach dem 31.12.2000 angenommenen Kind und bei einem Kind, das nach dem 30.12.2000 in Vollzeit- oder Adoptionspflege aufgenommen wurde, kann die Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Auch hier kann ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden.

Beispiel 1:

Am 1.2.2006 werden Zwillinge geboren.

Ein Elternteil nimmt für das Kind A bis zu Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes am 31.1.2008 Elternzeit in Anspruch. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil von zwölf Monaten auf die Zeit vom 1.2.2009 – 31.1.2010.

Für das Kind B überträgt er mit Zustimmung des Arbeitgebers das erste Jahr der Elternzeit auf die Zeit vom 1.2.2010 – 31.1.2011 und beansprucht im Anschluss an die erste Elternzeit für das Kind A vom 1.2.2008 – 31.1.2009 Elternzeit für das dritte Lebensjahr des Kindes B.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann das Elternteil somit vom 1.2.2006 (bzw. im Anschluss an die Mutterschutzfrist) bis zum 31.1.2011 Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die Möglichkeit der Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde es bei der dreijährigen Elternzeit bis zur Vollendung der dritten Lebensjahre der Zwillinge verbleiben.

Beispiel 2:

Das Kind A wird am 1.2.2005 und das Kind B am 1.2.2006 geboren.

Wenn der Arbeitgeber der Übertragung eines Anteils der Elternzeit nicht zustimmt, schließt sich die beanspruchte Elternzeit für das Kind B an die Elternzeit für das Kind A an und endet mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes B am 31.1.2009.

Wenn der Arbeitgeber der Übertragung eines Anteils der Elternzeit zustimmt, kann ein Elternteil für das Kind A zunächst Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes am 31.1.2007 beanspruchen. Im Anschluss daran kann er zwei Jahre Elternzeit für das Kind B bis zu dessen Vollendung des dritten Lebensjahres am 31.1.2009 nehmen. Die jeweils übertragenen zwölf Monate der Elternzeit kann er dann anschließend für das Kind A vom 1.2.2009 – 31.1.2010 und für das Kind B vom 1.2.2010 – 31.1.2011 in Anspruch nehmen.

3.

Berechtigte Elternteile

Wurde das Kind nach dem 31.12.2000 geboren bzw. in Vollzeit- bzw. in Adoptionspflege aufgenommen, kann die Elternzeit auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam (auch gleichzeitig) in Anspruch genommen werden. Es besteht auch die Möglichkeit, dass der Vater bereits die Elternzeit in Anspruch nimmt, während die Mutter sich noch in der Mutterschutzfrist nach § 6 MuSchG befindet. Wie bisher wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG auf die Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet, der Drei-Jahres-Zeitraum beginnt somit nicht erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist.

Auch wenn die Elternteile die Elternzeit gleichzeitig beanspruchen, kann jeder der Elternteile die drei Jahre Elternzeit voll ausschöpfen. Beide Elternteile haben jeweils das Recht, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Teil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.

Dies gilt gem. § 15 Abs. 3 Satz 2 BEEG ausdrücklich auch für die Berechtigten nach Abschn. II Nr. 1.2 bis 1.6. dieses Erlasses.

4.

Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Für nach dem 31.12.2000 geborene Kinder ist für jeden Elternteil während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden zulässig (§ 15 Abs. 4 BEEG). Nehmen beide Elternteile gemeinsam Elternzeit, beträgt die Obergrenze der zulässigen Tätigkeit zusammen 60 Wochenstunden (d.h. 30 + 30, nicht aber 35 + 25). Eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von bis zu 30 Wochenstunden ist auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit zulässig. Sie bedarf dann allerdings der Zustimmung des Arbeitgebers, bei dem die Elternzeit in Anspruch genommen wird. Die Zustimmung kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern.

Wollen die Beschäftigten während der Elternzeit für ein nach dem 31. Dezember 2000 geborenes Kind Teilzeitarbeit im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften in den Absätzen 5 bis 7 des § 15 BEEG zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) vorgehen (vgl. § 23 TzBfG). Im Einzelnen gilt Folgendes:

Die Beschäftigten haben die Verringerung der Arbeitszeit beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG kann nach § 15 Abs. 5 Satz 3 BEEG mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG (s.U.) verbunden werden. Absatz 5 Satz 2 fordert die Beschäftigten und den Arbeitgeber auf, sich über den Antrag auf eine zulässige Verringerung der Arbeitszeit (30 Wochenstunden oder weniger; eine Untergrenze besteht nicht) und die konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitarbeit innerhalb von vier Wochen zu einigen.

Sofern eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber nicht möglich ist, können die Beschäftigten, deren die Elternzeit auslösendes Kind nach dem 31.12.2006 geboren wurde, bzw. die sich bereits am 1.1.2007 in Elternzeit befanden nach § 15 Abs. 6 BEEG gegenüber dem Arbeitgeber während der Gesamtdauer der Elternzeit

unter folgenden Voraussetzungen zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden für die Dauer von mindestens **zwei** Monaten verlangen. Beschäftigte, deren Kind vor dem 31.12.2006 geboren wurde und die sich am 1.1.2007 noch nicht in Elternzeit befanden, können nach § 15 Abs. 7 BErzGG eine Verringerung der Arbeitszeit für die Dauer von mindestens **drei** Monaten unter folgenden Voraussetzungen verlangen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Beschäftigte, wobei Teilzeitbeschäftigte einschließlich der geringfügig Beschäftigten ebenfalls mit dem Faktor 1 bewertet werden.
- Das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate.
- Der Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Bei Kindern die nach dem 1.1.2007 geboren wurden, bzw. bei Kindern, die früher geboren wurden, deren Eltern sich aber am 1.1.2007 bereits in Elternzeit befinden, muss der Anspruch dem Arbeitgeber **sieben** Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt werden. Für alle übrigen Fälle gelten die Regelungen des § 15 BErzGG, wonach der Anspruch dem Arbeitgeber **acht** Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt werden muss. Der Antrag auf Teilzeit muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten und soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angeben.

Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit auf weniger als 15 Wochenstunden sowie Anträgen auf eine nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit (weniger als zwei Monate) braucht der Arbeitgeber mithin nicht zu entsprechen.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit (für mindestens zwei Monate auf mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden) ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung den Beschäftigten mitteilen. Wird der Antrag abgelehnt oder wird dem Antrag nicht rechtzeitig zugestimmt, ist den Beschäftigten das Recht eingeräumt, Klage vor dem Arbeitsgericht einzureichen (§ 15 Abs. 7 Satz 4 und 5 BEEG).

Ist die Arbeitszeit während der Elternzeit verringert worden, haben die Beschäftigten das Recht, nach Beendigung der Elternzeit zu der vor ihrem Beginn maßgebenden Wochenarbeitszeit zurückzukehren (§ 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG).

Zu den Besonderheiten der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wird auf Abschnitt V verwiesen.

5.

Fristen für die Antragstellung

Nach § 16 BEEG müssen Beschäftigte, deren Kinder nach dem 31.12.2006 geboren wurden, die Elternzeit jeweils spätestens **sieben** Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und – da die Elternzeit insgesamt auf bis zu zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann – gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes sie die Elternzeit beanspruchen wollen. Beschäftigte, deren Kinder vor

dem 1.1.2007 geboren wurden, müssen nach § 16 BErzGG entsprechende Erklärungen jeweils spätestens **acht** Wochen oder, wenn die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor deren Beginn abgeben. Bei dringenden Gründen (z.B. Beginn einer Adoptions- oder Vollzeitpflege, soweit sich diese im Einzelfall nicht ausreichend vorplanen ließ) ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 BEEG/BErzGG). In den Fällen, in denen die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub nimmt, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs.1 MuSchG und die Zeit des Erholungsurlaubes bei der Zweijahresfrist für die Festlegung der Elternzeit angerechnet. Somit muss auch in diesen Fällen die Festlegung der Elternzeit nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen (§ 16 Abs. 1 Satz 3 und 4 BEEG/BErzGG).

Die Begrenzung der verbindlichen Festlegung nur auf einen Zeitabschnitt von zwei Jahren ist vor dem Hintergrund vorgenommen worden, dass von den Eltern nicht erwartet werden kann, dass sie bereits bei Beginn der Elternzeit alle zulässigen Zeitabschnitte festlegen, eine solche Verpflichtung aber für einen Zeitraum von zwei Jahren angemessen ist. Haben die Beschäftigten zunächst nur für die Dauer von zwei Jahren die Elternzeit beantragt, müssen sie sich spätestens **sieben/acht** Wochen vor Ablauf diesen Zeitraums entscheiden, ob sie von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung auf drei Jahre Gebrauch machen.

Möchten die Beschäftigten die verbliebene Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres aufschieben, ist zu bedenken, dass für die Anmeldung der Übertragung keine gesetzlichen Fristen bestehen. Es ist insbesondere nicht notwendig, dass der Antrag vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes gestellt wird. Soll ein Abschnitt der Elternzeit übertragen werden, um z. B. das erste Schuljahr des Kindes intensiver begleiten zu können, darf die gewünschte restliche Elternzeit noch nicht „verbraucht“, also beansprucht und genommen worden sein, und der Arbeitgeber muss der Übertragung zugestimmt haben. **Es ist daher aus der Sicht des Arbeitnehmers zweckmäßig, rechtzeitig vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Einigung mit dem Arbeitgeber darüber herbeizuführen, dass ein bestimmter Anteil der Elternzeit übertragen wird und in welcher Zeit die übertragene Elternzeit genommen wird.** (Denn bei Ablehnung der Übertragung kann dann die (nicht zustimmungspflichtige) Elternzeit im verbleibenden dritten Lebensjahr unter Beachtung der siebenwöchigen Anmeldefrist genommen werden.) Erzwingbar und gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbar ist eine Übertragung nicht. Die/der Beschäftigte sollte darüber hinaus bedenken, dass ein neuer Arbeitgeber grundsätzlich nicht an die erteilte Zustimmung des früheren Arbeitgebers gebunden ist (Ausnahme: Betriebsübergang nach § 613a BGB oder Umwandlung nach § 324 Umwandlungsgesetz).

Eine Verlängerung der Elternzeit kann nach § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Wenn jedoch ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, können die Beschäftigten die Verlängerung der Elternzeit verlangen.

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird sich die Elternzeit (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung, die Elternzeit des/der zuerst Berechtigten) in der Regel an den Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 BEEG bestimmt daher zur Vermeidung von Härten, dass die Beschäftigten, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich

unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen können, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen können. Der Hinderungsgrund muss dem Urlaubsverlangen entgegenstehen; ein den „Antritt“ des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus (vgl. Urteil des BAG vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 – AP Nr. 1 zu § 1 BErzGG). Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 BEEG sind die Beschäftigten von der Mindestfrist des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG befreit.

6.

Ende der Elternzeit

Das Verlangen nach der Elternzeit ist bindend. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Elternzeit endet insbesondere nicht, wenn der Anspruch auf Elterngeld wegfällt.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die von den Beschäftigten mit der Geburt eines weiteren Kindes oder mit dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles (§ 5 Abs. 1 Satz 3 BEEG) begründet wird, kann vom Arbeitgeber nur innerhalb einer Frist von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wobei für die Ablehnung Schriftform vorgeschrieben ist (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG). Wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung schriftlich ablehnt, können die Beschäftigten die Arbeit nicht wieder antreten; sie sind vielmehr auf den Klageweg angewiesen. Bei der Geburt eines weiteren Kindes ist eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG aber dann nicht möglich, wenn sie die Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG zur Folge hätte (vgl. auch § 14 Abs. 4 Satz 1 MuSchG).

Bei vorzeitiger Beendigung ist nach den Vorschriften des BEEG die Bewilligung einer weiteren Elternzeit nicht ausgeschlossen. Es ist jedoch zu beachten, dass die Elternzeit für ein Kind auf höchstens zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann (§ 16 Abs. 1 Satz 5 BEEG).

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet die Elternzeit spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes, wenn nicht eine frühere Beendigung vereinbart wird (§ 16 Abs. 4 BEEG).

Während der Elternzeit ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Wegen der sich daraus ergebenden Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis wird auf Abschnitt IV bzw. bei einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung auf Abschnitt V verwiesen.

7.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber während der Elternzeit

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BEEG kann die zuständige Stelle (in NRW die Bezirksregierungen) Ausnahmen von diesem Kündigungsverbot zulassen; diese Ausnahmeregelung entspricht § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG.

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 dieser Vorschrift entsprechend, wenn die Beschäftigten während der Elternzeit bei dem beurlaubenden Arbeitgeber Teil-

zeitarbeit leisten. Dies gilt nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG auch dann, wenn die Beschäftigten – ohne von einem nach § 15 BEEG an sich bestehenden Anspruch auf Elternzeit Gebrauch zu machen – bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 BEEG während des Bezugszeitraums nach § 4 Abs. 1 BEEG haben. Da in diesem Fall der Kündigungsschutz an den Elterngeldanspruch geknüpft ist, besteht er höchstens für eine Dauer von 14 Monaten (vgl. § 4 Abs. 1 BEEG). Erfüllt nur ein Elternteil die Voraussetzungen für den Anspruch auf Elterngeld, besteht der Kündigungsschutz in der Regel für höchstens 12 Monate, in Ausnahmefällen für höchstens 14 Monate (vgl. § 4 Abs. 3 Satz 3, 4 BEEG).

8.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Die Beschäftigten können ihrerseits nach § 19 BEEG 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.

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.

9.

Befristete Einstellung von Ersatzkräften

§ 21 BEEG enthält eine über die Fälle der Elternzeit hinausgehende Sonderregelung für die befristete Einstellung von Ersatzkräften. Nach Absatz 1 dieser Vorschrift liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte zur Vertretung eines/einer 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 für Teile davon erfolgen. Die Vorschrift erfasst somit auch die Einstellung von Ersatzkräften bei Vereinbarung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung (§ 11 TV-L) und der Beurlaubung ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 28 TV-L) zur Kinderbetreuung. Die Befristung kann auch notwendige Zeiten der Einarbeitung umfassen (§ 21 Abs. 2 BEEG). Sie muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den vorstehend genannten Zwecken zu entnehmen sein (§ 21 Abs. 3 BEEG). Der befristete Arbeitsvertrag kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der zu vertretenden Arbeitskraft abgeschlossen werden, ohne dass die Befristung kalendermäßig bestimmt ist; das anders lautende Urteil des BAG vom 9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - (AP Nr. 1 zu § 21 BErzGG) hat durch die Änderung des § 21 Abs. 3 BErzGG ab 1. Oktober 1996 und die entsprechende Fassung des BEEG seine Bedeutung verloren.

Nach § 21 Abs. 4 BEEG kann der Arbeitgeber den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden (§ 21 Abs. 5 BEEG). Durch § 21 Abs. 4 BEEG, der nur die Fälle der Elternzeit betrifft, soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung der Elternzeit vermieden werden. Zustimmungsfrei endet die Elternzeit vorzeitig, wenn das Kind stirbt (§ 16 Abs. 4 BEEG) oder bei einer – nicht auf § 19 BEEG beruhenden – Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte sowie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG). Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BEEG gilt neben den tariflichen Kündigungsvorschriften, sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 BEEG im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.

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

III.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1.

Kranken- und Pflegeversicherung

Während der Elternzeit bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI). Die Beitragspflicht auf Grund einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bleibt unberührt.

Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder in einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung versichert sind, haben keinen Anspruch auf Fortzahlung des Beitragszuschusses nach § 257 SGB V während der Elternzeit; sie haben während der Elternzeit für ihre Beiträge in voller Höhe selbst aufzukommen.

Üben Beschäftigte, die bisher wegen der Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit waren, eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung aus, gilt Folgendes:

a)

Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI) und ihren bisherigen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf den Zeitraum der Elternzeit. Anschließend gelten die 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.

b)

Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Beschäftigten, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), d.h. mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der unschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht.

Beschäftigte, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).

Nach § 49 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der der/die Versicherte Elternzeit in Anspruch nimmt, es sei denn, dass die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist. In den Fällen einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung wird das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt berechnet, das aus der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit erzielt wurde.

2.

Arbeitslosenversicherung

Personen, die ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sind in dieser Zeit in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig (§ 26 Abs. 2a SGB III), wenn sie

- unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltsersatzleistung nach SGB III bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltsersatzleistung nach SGB III unterbrochen hat, und
- sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder Bundeskindergeldgesetz haben oder ohne die Anwendung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes haben würden.

Dies gilt nur für Kinder des/der Erziehenden, seines/ihres nicht dauernd getrennt lebenden Ehepartners/Ehepartnerin oder seines nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners bzw. ihrer nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartnerin. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Abs. 2 SGB VI s. u. Nr. 3).

Die Beiträge sind nach § 345a SGB III pauschaliert und werden nach § 347 SGB III vom Bund getragen.

Wurde ein Teil der Elternzeit auf den Zeitraum nach der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes mit Zustimmung des Arbeitgebers verschoben, besteht während dieser Zeit keine Versicherungspflicht

3.

Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten Zeiten der Erziehung eines Kindes in dessen ersten **drei** Lebensjahren als Pflichtversicherungszeiten (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 56 SGB VI).

Für einen Elternteil (§ 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 SGB VI) wird eine Kindererziehungszeit angerechnet, wenn sie ihm zuzuordnen ist und die Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgt. Eine Erziehungszeit ist dem Elternteil zuzuordnen, der sein Kind erzogen hat. Haben mehrere Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, wird die Erziehungszeit einem Elternteil zugeordnet. Haben die Eltern ihr Kind gemeinsam erzogen, können sie durch eine übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil sie zuzuordnen ist. Die Meldebehörden zeigen die Geburt eines jeden Kindes dem Rentenversicherungsträger der Mutter an. Geben die Eltern keine anderweitige Erklärung ab, so werden die Zeiten bei der Mutter angerechnet. Sollen die Erziehungszeiten dem Vater übertragen werden, so muss die übereinstimmende Erklärung unverzüglich beim Rentenversicherungsträger abgegeben werden. Eine Übertragung ist nur maximal für zwei Monate rückwirkend möglich. Auch für Adoptiv- oder Pflegekinder können Kindererziehungszeiten ab der Adoption bzw. Aufnahme im Haushalt angerechnet werden. Bei Elternteilen, die bereits anderweitig versorgt sind (z.B. Beamte), ist eine Anrechnung nicht möglich.

Die Zeiten der Kindererziehung werden für die spätere Rente mit dem Durchschnittsverdienst aller Pflichtversicherten bewertet. Damit die Zeiten der Kindererziehung dem Versicherungskonto gutgeschrieben werden, ist allerdings ein Antrag beim Rentenversicherungsträger erforderlich.

Über die Kindererziehungszeit hinausgehende Zeiten der Erziehung bis zum 10. Geburtstag des Kindes sind Berücksichtigungszeiten nach § 57 SGB VI.

Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten bzw. Kinderberücksichtigungszeiten ist völlig unabhängig davon, ob Elternzeit in Anspruch genommen wird oder Elterngeld zusteht.

IV.

Arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

Dieser Abschnitt enthält Ausführungen zu arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis für die Fälle, in denen eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung nicht ausgeübt wird.

1.

Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)

Die Elternzeit zählt als Beschäftigungszeit. Der Sonderurlaub nach § 28 TV-L ist dagegen nicht als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen.

2.

Bewährungsaufstieg (§ 8 und 9 TVÜ-L i.V.m. § 23a BAT);

Die Bewährungszeit muss grundsätzlich ohne Unterbrechung zurückgelegt werden. Wird sie durch eine Elternzeit nach dem BEEG unterbrochen, hemmt dies den Ablauf der Bewährungszeit, sofern durch die Elternzeit und eine etwaige sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschritten wird (§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d BAT). Das bedeutet, dass die vor der Elternzeit bzw. vor der sonstigen Beurlaubung verbrachte Zeit erhalten bleibt, die Elternzeit bzw. die Zeit der Beurlaubung selbst jedoch nicht angerechnet wird.

Dauert die Gesamtzeit der Beurlaubung länger als fünf Jahre und endet nach dem 31.10.2006, etwa weil für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen oder im Anschluss an die Elternzeit Sonderurlaub zur Kinderbetreuung gewährt wird, können die zuvor verbrachten Zeiten tarifvertraglich nicht mehr als Bewährungszeit berücksichtigt werden; siehe dazu aber das RdSchr. d. FM v. 1.6.2006 – B 4120 – 1.4 – IV 1.

Diese Regelung ist nur noch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-L von Bedeutung.

3.

Bewährungszeit/Tätigkeitszeit (§ 8 und 9 TVÜ-L i.V.m. der Anlage 1 a zum BAT)

Auf die in Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 a zum BAT für einen Fallgruppenaufstieg bzw. für eine Vergütungsgruppenzulage vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Elternzeit zwar nicht anzurechnen; da jedoch nicht gefordert ist, dass die Bewährungszeit/Tätigkeitszeit ohne Unterbrechung zurückgelegt sein muss, bleiben die vor der Elternzeit liegenden Zeiten erhalten.

Diese Regelung ist nur noch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-L von Bedeutung.

4.

Tabellenentgelt, Stufenzuordnung (§§ 16/17 TV-L)

Nach § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L sind Zeiten einer Unterbrechung wegen **Elternzeit** für den Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 3 TV-L unschädlich. Hier gilt die in der Tarifvorschrift ansonsten vereinbarte Begrenzung auf drei Jahre nicht, so dass auch eine mehr als drei Jahre umfassende Elternzeit (zum Beispiel bei Betreuung mehrerer Kinder) die bisher zurückgelegte Stufenlaufzeit nicht untergehen lässt. Die Elternzeit wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Der Begriff „Elternzeit“ bezieht sich auf die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz beziehungsweise – ab 1. Januar 2007 – nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Zeiten einer sonstigen Kinderbetreuung fallen nicht hierunter.

Die vor der Unterbrechung **erreichte Stufe wird angehalten** und läuft nach Wiederaufnahme der Arbeit weiter. Schließt sich hingegen an eine Elternzeit ein Sonderurlaub zur Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren an (bis zu drei Jahren wären unschädlich), erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht.

5.
Unständige Entgeltbestandteile
(§ 21 Satz 2 TV-L)

Anders als nach den bisher geltenden manteltariflichen Vorschriften für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter ist im TV-L hinsichtlich der Elternzeit keine besondere Abrechnung der unständigen Entgeltbestandteile vorgesehen. Das bedeutet, dass die unständigen Entgeltbestandteile auch nach Beginn der Elternzeit erst am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehung folgenden Monats fällig werden.

Auch bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nach der Elternzeit sind keine Besonderheiten zu beachten. Das bedeutet, dass unständige Entgeltbestandteile erst am Zahltag des zweiten auf den Beginn der Beschäftigung folgenden Kalendermonats zustehen können.

6.
Entgeltfortzahlung
(§ 22 TV-L)

Wenn die Beschäftigten nach Beantragung der Elternzeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkranken und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Elternzeit noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankengeldzuschuss mit Beginn der Elternzeit (vgl. BAG, Urteil vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 -, AP Nr. 1 zu § 1 BErzGG). Erkranken die Beschäftigten während der Elternzeit, haben sie weder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung noch auf Krankengeldzuschuss; denn ihr Arbeitsverhältnis ruht.

Sind die Beschäftigten im Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie vom Tage nach Ablauf der Elternzeit an Entgeltfortzahlung und daran anschließend Krankengeldzuschuss. Die Sechswochenfrist nach § 21 TV-L beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Sind die Beschäftigten auch nach Ablauf dieser Frist noch arbeitsunfähig, erhalten sie Krankengeldzuschuss, wenn die tarifliche Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist; für deren Berechnung ist jedoch vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit und nicht vom Tage nach deren Beendigung auszugehen.

Beispiel:

Die Elternzeit eines/einer Beschäftigten mit einer Beschäftigungszeit von mehr als einem, aber weniger als drei Jahren endet mit Ablauf des 31. März; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 1. April. Der/die Beschäftigte ist vom 1. März bis zum 13. Juni (= 15 Wochen) arbeitsunfähig erkrankt.

Der/die Beschäftigte erhält vom Tage nach Ablauf der Elternzeit (1. April) an Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-L für die Dauer von sechs Wochen (§ 22 Abs. 1 TV-L i.V.m. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz), also bis zum 12. Mai. Anschließend hat der/die Beschäftigte Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 TV-L) bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, also bis zum 30. Mai.

7.
Jubiläumsgeld
(§ 23 Abs. 2 TV-L)

Vollenden die Beschäftigten während der Elternzeit eine für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TV-L maßgebende Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld sofort auszuzahlen. Eine Verschiebung der Fälligkeit auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit (wie z.B. bisher im § 39 Abs. 2 BAT) ist im TV-L nicht vorgesehen.

8.
Beihilfen

Während der Elternzeit besteht ggf. Anspruch auf Beihilfen (vgl. § 2 in Verbindung mit § 6 der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende vom 9. April 1965 [GV. NRW. S. 108; SGV. NRW. 2031]).

9.
Sterbegeld
(§ 23 Abs. 3 TV-L)

Ein Sterbegeldanspruch besteht während der Elternzeit nicht, denn der TV-L bestimmt ausdrücklich, dass ein Sterbegeldanspruch nur dann besteht, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht geruht hat. Auch während der Elternzeit ruht ein Arbeitsverhältnis.

10.
Zusatzversorgung

Der ATV wurde im Einzelnen noch nicht an die Diktion des TV-L angepasst, die Vorschriften sind nach ihrem Sinn und Zweck auszulegen. Eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL wird durch die Elternzeit nicht berührt. Da während der Elternzeit kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlagen oder Beiträge zur VBL zu entrichten (vgl. § 16 ATV). Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung gezahlt (vgl. nachstehend Nr. 15 Abs. 1), gehört sie nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, soweit sie auf die Monate der Elternzeit entfällt (§ 15 Abs. 2 ATV i.V.m. Satz 1 Nr. 14 der Anlage 3 zum ATV). Für jeden bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigten vollen Monat, für den keine Umlagen für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten waren, ist zur Bemessung der Umlage der Betrag der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel zu vermindern. Die Umlage ist nur aus dem ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten.

Die Jahressonderzahlung ist – soweit sie zusatzversorgungspflichtig ist – in dem Kalendermonat zu berücksichtigen, in dem sie gezahlt worden ist.

Während der Elternzeit (nicht während einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung) werden dem Versorgungskonto des Arbeitnehmers bei der VBL zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponenten (§ 9 Abs. 1 ATV) gutgeschrieben. Obwohl kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt vorliegt, werden den Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht, für jedes Kind Versorgungspunkte gutgeschrieben, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro ergeben würden.

11.

Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Nach § 17 Abs. 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der den Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, in dem nicht gleichzeitig Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber geleistet wird, um ein Zwölftel kürzen. Ich bitte, von dieser Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

Soweit der (nach der Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt wurde, ist er nach Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr ohne Rücksicht auf die Fristen des § 26 TV-L nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BEEG). Eine Nachgewährung ist jedoch nicht möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht mehr erfüllbar war.

Beispiel:

Eine Beschäftigte hat wegen Krankheit und wegen der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG bis zur Geburt ihres Kindes am 4. Oktober 2007 den Erholungsurlaub aus dem Jahre 2006 nicht in vollem Umfang nehmen können. Im Anschluss an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG, die am 28. November 2007 abläuft, nimmt sie ab 29. November Elternzeit.

Der verbleibende Erholungsurlaub aus dem Jahr 2006 ist auch unter Berücksichtigung der über tariflich eingeräumten Übertragungsmöglichkeit bereits mit Ablauf des 30. September 2007, also vor Beginn der Elternzeit, verfallen. Eine Nachgewährung des verbleibenden Erholungsurlaubs nach der Elternzeit findet nicht statt.

Der nachzugewährende Erholungsurlaub verfällt auch dann mit Ablauf des auf das Ende der Elternzeit folgenden Kalenderjahres, wenn er wegen Inanspruchnahme einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann (Urteil des BAG vom 21. Oktober 1997 - 9 AZR 267/96 - AP Nr. 75 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

Haben die Beschäftigten vor Beginn der Elternzeit mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihnen unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BEEG zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BEEG). Von dieser (dem § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechenden) Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-L für Zeiten eines Erholungsurlaubs nach Beendigung der Elternzeit ist zu beachten, dass eine besondere Vorschrift für die Berechnung der unständigen Entgeltbestandteile nicht vereinbart wurde. Die unständigen Entgeltbestandteile sind mit dem Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate zu berechnen, also u.U. mit 0 € anzusetzen.

12.

Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der/die Beschäftigte das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit nicht fort, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3 BEEG). Die Abgeltung richtet sich nach dem Bundesurlaubgesetz.

13.

Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen auf die Jahressonderzahlung des § 20 Abs. 1 TV-L nicht. Auf die Höhe der Jahressonderzahlung wirkt sich eine Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren wurde, nicht mindernd aus (§ 20 Abs. 4 Buchst. c TV-L). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Verminderung der Jahressonderzahlung.

Beispiel:

Der/die Beschäftigte A beantragt Elternzeit ab dem 1.2.2007 bis zum 10.12.2008 für das am 11.12.2006 geborene Kind.

Im Jahr 2006 hat er/sie Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung. Im Jahr 2007 hat er/sie nur Anspruch auf 1/12 der Jahressonderzahlung für den Monat Januar, ab Februar hat er/sie keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung, weil es sich nicht um das Jahr der Geburt des Kindes handelt.

Wird eine Beschäftigte während einer laufenden Elternzeit erneut schwanger und fallen Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG nicht in das gleiche Kalenderjahr in dem das letzte Kind geboren worden ist, vermindert sich die Jahressonderzahlung ebenfalls, denn § 20 Abs. 4 Buchst. b greift nicht ein, weil die Nichtzahlung des Entgelts auf der Elternzeit und nicht auf den Beschäftigungsverboten beruht.

Auch die Geburt des weiteren Kindes während einer noch andauernden Elternzeit für ein zuvor geborenes Kind führt für die restliche Dauer dieser Elternzeit zur Kürzung der Jahressonderzahlung, da eine bestehende Arbeitsbefreiung (Elternzeit für das zuvor geborene Kind) etwaige nachfolgende Befreiungsgründe (Elternzeit für das weitere Kind) überlagert. Zusätzlich ergibt sich aus § 20 Abs. 4 Buchst. c TV-L, dass für die Kalendermonate der Elternzeit nur dann eine Jahressonderzahlung zu zahlen ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Beispiel:

Für ein am 5. Juni 2006 geborenes Kind hat die Beschäftigte Elternzeit bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats dieses Kindes, also bis zum 4. Dezember 2007 verlangt. Am 20. August 2007 bringt die Arbeitnehmerin ihr zweites Kind zur Welt. An den Ablauf von Elternzeit für das zuvor geborene Kind (4. Dezember 2007) schließt sich ab 5. Dezember 2007 die Elternzeit für das zuletzt geborene Kind an.

Im Kalenderjahr 2007 hat die Beschäftigte keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

14.

Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)

Während der Elternzeit stehen vermögenswirksame Leistungen grundsätzlich nicht zu, es sei denn, dass - z.B. bei Beendigung der Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats – für diesen Kalendermonat Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gezahlt werden.

V.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Nach § 15 Abs. 4 BEEG darf während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 30 Stunden wöchentlich (elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung) ausgeübt werden. Beschäftigte, die eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, werden vom Geltungsbereich des TV-L erfasst, es sei denn, ein Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 oder 3 TV-L greift ein.

Die elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel bei demselben Arbeitgeber (beurlaubender Arbeitgeber) ausgeübt werden. Mit Zustimmung des beurlaubenden Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden; siehe hierzu Abschnitt I Nr. 4.

1.

Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

Beantragen Beschäftigte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mehr als 30 Stunden beträgt, eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei ihrem Arbeitgeber auszuüben (zu den Voraussetzungen, unter denen diesem Antrag entsprochen werden muss, siehe Abschnitt I Nr. 4), muss die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden. Es wird sich sodann in der Regel um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 TV-L handeln. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann befristet (z.B. auf die Dauer der Elternzeit) oder auch unbefristet vereinbart werden.

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung ergeben sich, abgesehen von der Berechnung der Jahressonderzahlung (s.u.), keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigungen.

Die Beschäftigten stehen während der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nicht in mehreren Arbeitsverhältnissen zu demselben Arbeitgeber. Nur dann, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen, kann ausnahmsweise ein weiteres Arbeitsverhältnis begründet werden (vgl. auch BAG im Urteil vom 21. August 1991 - 5 AZR 634/90 - ZTR 1992, 73).

Beispiel:

Ein Lehrer/eine Lehrerin im Angestelltenverhältnis an einer allgemein bildenden Schule beansprucht nach der Geburt seines/ihrer Kindes Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjah-

res des Kindes. Während der Elternzeit nimmt er/sie zeitlich befristet eine Tätigkeit als Schreibkraft bei einem Finanzamt auf.

Es handelt sich um mehrere Arbeitsverhältnisse, da die Tätigkeiten als Lehrer/Lehrerin und als Schreibkraft nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.

2.

Berechnung der Jahressonderzahlung während der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung

Für die Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L ist grundsätzlich der Umfang der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung maßgebend.

Allerdings ist die Regelung in § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L zu beachten, wonach in Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit bemisst.

Beispiel:

Ein/eine bisher vollbeschäftigter/vollbeschäftigte Beschäftigte, dessen/deren Kind am 3. Januar 2006 geboren wird, nimmt am 1. März 2006 nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf, die am 31. Dezember 2006 noch andauert.

Der Bemessung der Jahressonderzahlung im Jahr 2006 werden auf Grund des § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L ungekürzt 1/3 des Betrages zugrunde gelegt, der sich aus den Entgelten in den Monaten Juli, August und September 2006 bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung ergeben hätte. 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.

3.

Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Üben Beschäftigte während der Elternzeit mit Zustimmung des beurlaubenden Arbeitgebers eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des beurlaubenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würden die Beschäftigten während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt IV dieses Rundschreibens gelten daher entsprechend. Ich weise jedoch darauf hin, dass eine Beschäftigung bei einer anderen Landesbehörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

4.

Beschäftigung von Beschäftigten anderer Arbeitgeber

Soll mit einem/einer Beschäftigten, der/die aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit beurlaubt ist, eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, bestimmen sich die tariflichen Arbeitsbedingungen wäh-

rend dieses Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses nach den allgemein für Teilzeitbeschäftigungen geltenden Vorschriften.

MBI. NRW. 2007 S. 332.