

**Durchführungshinweise
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
zur Elternzeit
in der Fassung für den Freistaat Sachsen
vom 21. Mai 2014**

Inhaltsübersicht:	Seite
I. Anspruch auf Elternzeit	3
1. Allgemeine Voraussetzungen	3
1.1 Anspruchsvoraussetzungen für Eltern.....	4
1.2 Anspruchsvoraussetzungen für Großeltern	4
2. Dauer und Verteilung der Elternzeit.....	5
2.1 Dritter Geburtstag.....	5
2.2 Übertragungsmöglichkeit.....	5
3. Berechtigte Elternteile/Gleichzeitige Elternzeit.....	7
4. Inanspruchnahme der Elternzeit	7
4.1 Anmeldefristen	7
4.2 Festlegung auf zwei Jahre	7
4.3 Drittes Jahr der Elternzeit.....	7
4.4 Aufteilung der Elternzeit in Abschnitte	8
4.5 Fristversäumnis in Härtefällen	8
4.6 Verlängerung der Elternzeit.....	8
4.7 Planmäßige Beendigung der Elternzeit	8
4.8 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit	9
4.8.1 Mit Zustimmung des Arbeitgebers	9
4.8.2 Ohne Zustimmung des Arbeitgebers.....	9
4.8.3 Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen	9
4.8.4 Sonstige vorzeitige Beendigungsgründe	10
5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit.....	10
5.1 Durch Arbeitgeber	10
5.2 Durch Beschäftigte.....	11
6. Befristete Einstellung von Ersatzkräften	11
7. Mitteilungspflichten der Beschäftigten.....	12
II. Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis	12
1. Befristet Beschäftigte.....	12
2. Beschäftigungszeit	12
3. Betriebliche Altersversorgung	12
4. Entgelt.....	13

5.	Entgelt im Krankheitsfall	14
6.	Jahressonderzahlung	15
7.	Jubiläumsgeld	18
8.	Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	18
9.	Sterbegeld.....	18
10.	Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg	18
11.	Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub).....	19
11.1	Wartezeit.....	19
11.2	Kürzung vor Urlaubsgewährung	19
11.3	Kürzung nach Urlaubsgewährung	20
11.4	Nachgewährung.....	20
11.5	Keine Freistellung aus anderen Gründen	20
11.6	Urlaubsdauer bei Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit	21
11.7	Urlaubsabgeltung.....	21
12.	Vermögenswirksame Leistungen.....	21
13.	Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege.....	22
III.	Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.....	22
1.	Allgemeines.....	22
2.	Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber.....	22
2.1	Geltungsbereich des TV-L.....	22
2.2	Geltung anderer gesetzlicher Regelungen	23
2.3	Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages.....	23
2.4	Antragserfordernis.....	23
2.5	Einvernehmliche Vereinbarung	23
2.6	Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit	23
2.7	Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen.....	24
2.8	Teilzeitanspruch.....	24
2.9	Ablehnung durch Arbeitgeber.....	24
2.10	Erneute Verringerung der Arbeitszeit	25
2.11	Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang	25
2.12	Rechtsschutzmöglichkeiten.....	25
2.13	Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen	25
3.	Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber	25
4.	Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber.....	26
IV.	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit	26
1.	Allgemeines.....	26
2.	Kranken- und Pflegeversicherung.....	26
2.1	Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung).....	26
2.2	Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	27
3.	Arbeitslosenversicherung	27
4.	Rentenversicherung	27

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 (vgl. im Freistaat Sachsen: Gesetz über die Gewährung von Landeserziehungsgeld im Freistaat Sachsen – Sächsisches Landeserziehungsgeldgesetz i. d. F. d. Bek. vom 7. Januar 2008, SächsGVBl. S. 60, zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes vom 15. Dezember 2010, SächsGVBl. S. 387, 395). 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 € und höchstens 1.800 €. Die Eltern können den Anspruch auf die 14 Monatsbeträge untereinander aufteilen; dabei kann ein Elternteil für mindestens zwei Monate und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge haben die Eltern, 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.bmfsfj.de) zum Download abrufbar. Zum Anspruch und zur Höhe des Elterngeldes können sich die Beschäftigten an die von den jeweiligen Landesregierungen bestimmten Elterngeldstellen wenden (vgl. Abschnitt I Ziff.1).

Das Gesetz zur Einführung des Betreuungsgeldes (Betreuungsgeldgesetz) ist am 1. August 2013 in Kraft getreten. In Abschnitt 2 des BEEG (§§ 4a bis 4d) sind daher die 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 BAG berücksichtigt.

I. **Anspruch auf Elternzeit**

1. **Allgemeine Voraussetzungen**

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.

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. Aus Gründen des Datenschutzes ist die vorherige Zustimmung der/des Beschäftigten Voraussetzung, 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). Im Freistaat Sachsen sind dies die Elterngeldstellen in den Landkreisen und Kreisfreien Städten. Eine Übersicht gibt es auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ (www.bmfsfj.de oder unter www.familien-wegweiser.de).

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

1.1 Anspruchsvoraussetzungen für Eltern

Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitbeschäftigung und bei geringfügiger Beschäftigung. Auch Auszubildende können Elternzeit nehmen.

Beschäftigte haben nach § 15 Abs. 1 Satz 1 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. Schwester/Bruder, Nichte/Neffe oder Enkelkind) oder als deren Ehegattinnen, deren Ehegatten, deren Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner 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 (sog. Elternteilzeit) siehe unten Abschnitt III. 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 Berechtigten 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.

1.2 Anspruchsvoraussetzungen für Großeltern

Durch das Erste Änderungsgesetz zum BEEG vom 17. Januar 2009 wurde mit Wirkung vom 24. Januar 2009 auch für Großeltern die Möglichkeit der Inanspruchnahme von (Groß-)Elternzeit durch Einfügung des Absatzes 1a in § 15 geschaffen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass Beschäftigte mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

- a) ein Elternteil des Kindes minderjährig ist (§ 15 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1) oder

- b) ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt (§ 15 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2).

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht (§ 15 Abs. 1a Satz 2).

Erfüllen die Großeltern die Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit, sind die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit vollumfänglich anzuwenden. Dies gilt z. B. auch für die Urlaubsregelung nach § 17 und für den Kündigungsschutz nach § 18. Unterschiede gibt es hinsichtlich des Elterngeldes; dieses steht ggf. den Eltern, aber nicht den Großeltern zu.

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 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. Dabei ist mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Übertragung von jeweils bis zu zwölf Monaten auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres möglich (§ 15 Abs. 2 Satz 4 2. Halbsatz; vgl. Nr. 2.2 Beispiele 1 und 2). Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptivpflege kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab dem Tag der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens innerhalb einer Rahmenfrist bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 5).

Der Vater kann die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen; die Mutter kann ihre Elternzeit aber erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist antreten. Die Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet (§ 15 Abs. 2 Satz 2), d. h. der 3-Jahres-Zeitraum beginnt somit bereits mit Beginn der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist (am Tag nach der Geburt).

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.). Diese Möglichkeit gilt auch für Adoptiv- und Pflegeeltern.

Beispiel 1 (Mehrlingsgeburt):

*Am 1. April 2012 werden Zwillinge (A und B) geboren. Der Vater nimmt für sein **Kind A** bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2014 Elternzeit in Anspruch (**erstes und zweites Lebensjahr Kind A**). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten **für das Kind A** auf die Zeit vom 1. April 2015 bis 31. März 2016.*

*Für sein **Kind B** beansprucht er im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind A Elternzeit vom 1. April 2014 bis zum 31. März 2015 (**drittes Lebensjahr Kind B**). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er das erste Jahr der Elternzeit für Kind B auf die Zeit vom 1. April 2016 bis 31. März 2017. Für die verbleibenden 12 Monate der Elternzeit für Kind B kann der Vater keine Elternzeit mehr beanspruchen, da maximal 12 Monate pro Kind auf die Zeit nach der Vollendung des 3. Lebensjahres übertragen werden können.*

*Der Vater kann somit **vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2017 (fünf Jahre)** Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die 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 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 12 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 12 Monate der Elternzeit für Kind A bis zum 31. März 2016 und für das Kind B dann anschließend die übertragenen 12 Monate **bis zum 31. März 2017**.

Würde die Elternzeit für Kind A jedoch aufgrund neu einsetzender Mutterschutzfristen für Kind B **vorzeitig beendet**, können für Kind B keine kompletten 12 Monate Elternzeit übertragen werden. In diesem Fall verkürzt sich die übertragene Elternzeit für Kind B um die Zeit der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG.

Das Gesetz selbst gibt nicht vor, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Zustimmung erteilen muss oder verweigern darf. Das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe ist nicht erforderlich; dies folgt im Umkehrschluss aus den abweichenden Regelungen in § 15 Abs. 4 Satz 4 und Abs. 7 Satz 1 Nr. 4. Die Ablehnung der Übertragung setzt eine Interessenabwägung des Arbeitgebers nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB voraus, die die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. Hierbei hat der Arbeitgeber neben den betrieblichen Belangen auch das Interesse der Eltern an der Betreuung ihrer Kleinkinder zu berücksichtigen. Die Grenzen des billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Arbeitgeberseitig zu berücksichtigende Belange sind u. a. voraussichtlich zu erwartende **konkrete** negative betriebliche Auswirkungen der Übertragung der Elternzeit. Abstrakte Erwägungen (z. B. die Annahme, dass mit zunehmender Dauer der Elternzeit die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Mitarbeiters proportional zur Dauer der Elternzeit abnehmen) treten gegenüber dem Interesse der Eltern an der Betreuung ihrer Kinder während der Elternzeit zurück (vgl. BAG vom 21. April 2009 - 9 AZR 391/08 - Rn. 44 ff.).

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 und Abs. 2 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 nach dem dritten Geburtstag des Kindes 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).

Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass auch Großeltern einen Teil der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt übertragen lassen. Allerdings dürfte dies in der Praxis selten vorkommen, denn im Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer übertragenen (Groß-)Elternzeit müssen die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1a noch vorliegen (siehe oben Ziffer 1.2).

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 Ziffer 1.2). 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. Beiden Elternteilen steht jeweils das Recht zu, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Teil der Elternzeit bis zu maximal zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.

Dies gilt entsprechend für die oben unter Ziffer 1.1 Buchst. b bis f genannten Beschäftigten (§ 15 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 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. Nach § 16 Abs. 1 Satz 6 haben Beschäftigte einen Anspruch auf Bescheinigung der Elternzeit.

4.1 Anmeldefristen

Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 muss die/der Beschäftigte die Elternzeit spätestens **sieben** Wochen vor 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. Der Beginn der Elternzeit wird automatisch auf den tatsächlichen Geburtstermin angepasst. 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 Vollzeit- oder Adoptivpflege, der nicht planbar war, oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters) ausnahmsweise möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 2).

4.2 Festlegung auf zwei Jahre

Die/der Beschäftigte muss 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. Beschäftigte müssen mit ihrer Festlegung mindestens diesen Zweijahreszeitraum abdecken. Das trägt dem Interesse des Arbeitgebers nach Planungssicherheit Rechnung (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10 – Rn. 25). 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. Soll das dritte Jahr auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes übertragen werden, ist es wegen der erforderlichen Zustimmung des Arbeitgebers ratsam, die Einigung spätestens sieben Wochen vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes herbeizuführen. Denn stimmt der Arbeitgeber der Übertragung des flexiblen Jahres zu einem späteren Zeitpunkt nicht zu, kann die restliche Elternzeit im verbleibenden dritten Lebensjahr zustimmungsfrei genommen 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 Elternzeit 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 -).

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

Haben sich die Eltern die Elternzeit aufgeteilt und kann der vorgesehene Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so muss der Arbeitgeber der 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 nicht wieder voll aufgelebt ist.

4.7 Planmäßige Beendigung der Elternzeit

Die vereinbarte Elternzeit ist bindend und endet grundsätzlich mit Ablauf der 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 ohne Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 3 Satz 1). Ein Rechtsanspruch auf die Zustimmung besteht nicht, denn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere seine für die Elternzeit getroffenen Dispositionen stehen einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ohne seine Zustimmung grundsätzlich entgegen (BT-Drs. 14/3553 S. 23). 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). Nach einer schriftlichen Ablehnung durch den Arbeitgeber hat die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf vorzeitige Wiederaufnahme der Beschäftigung.

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 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
- wegen des Vorliegens einer besonderen 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 einer Frist von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wobei für die Ablehnung die Schriftform vorgeschrieben ist (§ 16 Abs. 3 Satz 2). Nach Ablauf der Frist kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht mehr wirksam ablehnen. Die vierwöchige Frist ist eine Ausschlussfrist, die der Rechtssicherheit dient. Berufet sich der Arbeitgeber auf sein Zustimmungsverweigerungsrecht, muss er die dafür ursächlichen dringenden betrieblichen Gründe im 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 – Rn. 27).

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 MuSchG 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.

Bei vorzeitiger Beendigung ist nach den Vorschriften des BEEG die Bewilligung einer weiteren Elternzeit nicht ausgeschlossen. 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). Mit der Zustimmung des Arbeitgebers ist auch eine Verteilung auf mehr als zwei Zeitabschnitte möglich. Ein durch die vorzeitige Beendigung verbleibender Anteil von bis zu zwölf Monaten Elternzeit verfällt nicht, sondern kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 4).

4.8.4 Sonstige vorzeitige Beendigungsgründe

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

Bei der Großelternzeit gelten andere Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung. Fällt eine der Voraussetzungen des § 15 Abs. 1a weg, endet die Großelternzeit. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn das Enkelkind nicht mehr im gleichen Haushalt mit den Großeltern oder einem Großelternanteil wohnt, oder beide Elternteile volljährig geworden sind und nicht mindestens ein Elternteil sich in einer vor dem 18. Lebensjahr begonnenen Ausbildung im letzten oder vorletzten Jahr befindet, die die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

5.1 Durch 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 fachärztlich 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 gem. §§ 15 und 16 für die Elternzeit vorliegen (Urteil des BAG vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 384/10 – Rn. 25, 30 und 22).

In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ausnahmsweise die Zulässigkeitserklärung 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; abrufbar unter www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de).

Die Anschriften der für die Zulässigkeitserklärung zuständigen Behörden finden sich im Internet unter www.bmfsfj.de (Suchbegriff: Aufsichtsbehörden; im Freistaat Sachsen: Landesdirektion Sachsen, Abteilung 5, Arbeitsschutz). Die Zulässigkeitserklärung (Genehmigung, Zustimmung) muss vor Ausspruch der Kündigung erteilt worden sein, ansonsten ist die Kündigung nichtig. Nicht erforderlich ist jedoch die Bestands- oder Rechtskraft der Zulässigkeitserklärung, solange dieser Verwaltungsakt wirksam ist (vgl. BAG vom 25. März 2004 - 2 AZR 295/03 –).

Nach § 18 Abs. 2 gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 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, bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugszeitraums 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 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 unter der Voraussetzung, dass die Kündigung von der zuständigen Behörde für zulässig erklärt und diese Zulässigkeitserklärung 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 -; 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.

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 Einstellung von Ersatzkräften bei Vereinbarung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Abs. 1 TV-L) und Zeiten eines Sonderurlaubes nach § 28 TV-L (unbezahlter Sonderurlaub aus wichtigem Grund, hier: zur Betreuung eines Kindes). 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 Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der/des 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 (BT-Drs. 14/3553, S. 23) sowie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (§ 16 Absatz 3 Satz 2). Ferner endet die Großel-

ternzeit vorzeitig und zustimmungsfrei, wenn die Voraussetzungen für die Großelternzeit (§ 15 Abs. 1a) weggefallen sind (vgl. Ziffer 5). Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen (§ 21 Abs. 5).

Dieses außerordentliche Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde (§ 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 Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) ergänzt. Der Arbeitgeber muss z. B. das Schriftformerfordernis des § 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 (vgl. hierzu Arbeitsvertragsmuster, Rundschreiben des SMF vom 21. Mai 2013, Az. 16-P2100-15/91-51755, Anlage 2).

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.**

II. Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

1. Befristet Beschäftigte

Nehmen befristet Beschäftigte Elternzeit in Anspruch, endet das befristete Arbeitsverhältnis 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 WissZeitVG) sowie für Zeiten der Berufsbildung nach § 20.

2. Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L läuft in Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit weiter, da das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht und lediglich ruht. Schließt sich dagegen an die Elternzeit ein Sonderurlaub nach § 28 TV-L an, ist die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen, es sei denn der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

3. Betriebliche Altersversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung wird durch die Elternzeit nicht berührt. Da während der Elternzeit im Rahmen des ruhenden Arbeitsverhältnisses kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlagen oder Beiträge zu entrichten [vgl. § 16 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV)]. Daher können auch keine Versorgungspunkte nach § 8 ATV erworben werden. Während der Elternzeit nach § 15 werden jedoch dem Versorgungskonto der/des Beschäftigten bei der Zusatzversorgungseinrichtung zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponenten gutgeschrieben (§ 9 Abs. 1 ATV). Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, sieht die derzeitige tarifvertragliche Regelung vor, dass für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht - höchstens 36 Kalendermonate je Kind - diejenigen Versorgungspunkte berücksichtigt werden, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 € 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 als soziale Komponenten 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 TV-L gezahlt worden wäre.

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L gezahlt (vgl. nachstehend Ziffer 6), gehört diese Einmalzahlung insoweit nicht zum zusatzversorgungspflichtigen 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 Umlagen/Beiträge zur Zusatzversorgung ist der Betrag der Jahressonderzahlung für jeden bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigten Kalendermonat, für den keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, um ein Zwölftel zu vermindern; die Umlagen/Beiträge sind 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. Dies gilt auch, wenn das tatsächliche Entgelt 500 € unterschreitet.

Es wird empfohlen, die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit darauf hinzuweisen, dass zusatzversicherungsrechtliche Nachteile dadurch eintreten können, dass während der Elternzeit kein oder ein niedrigeres als das bisherige Entgelt gewährt wird. Anfragen wegen der Auswirkungen im Einzelnen sollten die Beschäftigten an die Zusatzversorgungseinrichtung richten.

Beschäftigte haben während der Elternzeit die Möglichkeit, sich im Rahmen der steuerlich geförderten kapitalgedeckten Altersvorsorge („Riester-Rente“) freiwillig zu versichern (§ 26 ATV). Eine bereits bestehende freiwillige Versicherung kann beitragsfrei gestellt oder mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden.

Wurde vor der Elternzeit eine Entgeltumwandlung vereinbart, ruht diese Vereinbarung, wenn während der Elternzeit kein Entgelt gezahlt wird. Soweit es Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die/der Beschäftigte die Versicherung während der Elternzeit mit eigenen Beiträgen fortführen. Hierauf sollten die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit hingewiesen werden (vgl. Ziffer II.9 der Hinweise zum TV-EntgeltU-B/L im Rundschreiben des SMF vom 22. Dezember 2011, Az. 16-P2174-57/38-38293; Ziffer II.9 der Hinweise zum TVEntgeltumwandlung-Ärzte im Schreiben des SMF vom 28. Oktober 2009, Az. 16-P2100-19/3-45757; Ziffer II.9 der Hinweise zum TV-Entgeltumwandlung-Ärzte SKH im Schreiben des SMF vom 27. August 2010, Az. 16-P2174-57/36-12556).

4. Entgelt

Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. seitens der Beschäftigten entfällt die Arbeitspflicht und seitens des Arbeitgebers die Bezahlungspflicht. 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 TV-L).

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

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-L für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit

oder eines Erholungsurlaubs **nach** Beendigung der Elternzeit ist zu beachten, dass die unständigen Entgeltbestandteile auch hier mit dem Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate zu berechnen sind, so dass sie sich unter Umständen zunächst nur auf 0 € belaufen. Wechselt die/der Beschäftigte nach Beendigung der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung, sind die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde zu legen (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L).

Soweit während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, erhalten die Teilzeitbeschäftigten das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TV-L). Das Entgelt wird also zeitanteilig bemessen, d. h. es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert wird.

Zu den Auswirkungen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L siehe Ziffer 10.

5. Entgelt im Krankheitsfall

Während der Elternzeit werden kein Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gewährt. Erkrankten Beschäftigte während der Elternzeit, löst auch dies keine Entgeltfortzahlung aus, da die Pflicht zur Arbeitsleistung bereits ruht. Die Elternzeit wird durch die dem Grunde nach bestehende Arbeitsunfähigkeit also nicht unterbrochen.

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 Krankenbezüge mit Beginn der Elternzeit (vgl. BAG vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 -).

Sind Beschäftigte im Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie vom Tag nach Ablauf der Elternzeit an Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Die Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TV-L beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Bezugsfristen nach § 22 Abs. 3 TV-L noch nicht abgelaufen sind; für deren Berechnung 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 TV-L) 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 Kalendertage) das Entgelt nach § 21 TV-L fortgezahlt (§ 22 Abs. 1 TV-L) - 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 Absatz 3 Satz 1 erste Alternative TV-L) - also bis zum 1. Juli.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, verringert sich das Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wird. Für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist gemäß Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L auf die Arbeitszeit nach der Arbeitszeitänderung abzustellen.

6. Jahressonderzahlung

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung nach dem TV-L nicht, da die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TV-L 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 TV-L bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L; vgl. hierzu das noch zum BErzGG ergangene Urteil des BAG vom 12. Januar 2000 – 10 AZR 840/98 – Rn. 25, 26). 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 Buchst. c TV-L). **Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Kürzung der Jahressonderzahlung.**

Beispiel 1:

Ein Kind wird am 4. Juli 2012 geboren. Die Mutter war vor Beginn der Mutterschutzfristen 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</i>
<i>Schutzfrist vor der Geburt (§ 3 Abs. 2 MuSchG)</i>	<i>23.05.2012 bis 03.07.2012 [= sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage]</i>
<i>Schutzfrist nach der Geburt (§ 6 Abs. 1 MuSchG)</i>	<i>05.07.2012 bis 29.08.2012 [= 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 Jahressonderzahlung 2012:

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

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

Auswirkungen auf 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 TV-L bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L), 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 4. 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 laufende Elternzeit vorzeitig beenden. Hier-

für ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich. Nimmt die Beschäftigte die Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 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 2 Buchst. b TV-L, 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 I Ziff. 4.8.3.

Beginnt im Anschluss an diese Mutterschutzfrist eine neue Elternzeit, so kommt auch § 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c TV-L erneut 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 (= angemeldeter Zeitraum)</i>	<i>30.08.2012 bis 03.07.2013</i>
Zweites Kind:	
<i>Tag der Entbindung, unterstellt zugleich der mutmaßliche Entbindungstag</i>	<i>01.08.2013</i>
<i>Schutzfrist vor der Geburt (§ 3 Abs. 2 MuSchG)</i>	<i>20.06.2013 bis 31.07.2013 [= sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage]</i>
<i>Schutzfrist nach der Geburt (§ 6 Abs. 1 MuSchG)</i>	<i>02.08.2013 bis 26.09.2013 [= acht Wochen bzw. 56 Kalendertage]</i>
<i>Elternzeit, angemeldet bis zu dessen vollendetem ersten Lebensjahr</i>	<i>27.09.2013 bis 31.07.2014</i>

Auswirkungen auf 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 TV-L. 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**, 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 TV-L) und
- **September bis Dezember**, weil die Inanspruchnahme der Elternzeit noch im Kalenderjahr der Geburt des zweiten Kindes erfolgt (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c TV-L).

Auswirkungen auf 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 TV-L 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. 3 Satz 1 Halbsatz 1 TV-L). Allerdings ist im **Kalenderjahr der Geburt des Kindes** die Regelung in § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L 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). 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.

Beispiel 3:

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

Der Bemessung der Jahressonderzahlung im Jahr 2012 wird aufgrund des § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 2012 zugestanden hätten.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich mindestens derjenige Betrag zu zahlen, der einer/einem Beschäftigten ohne Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Jahressonderzahlung zustehen würde (BAG vom 24. Februar 1999 - 10 AZR 5/98 - und vom 12. Januar 2000 - 10 AZR 930/98 -).

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 Ausnahmeregelung des § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L keine Anwendung. Diese Vorschrift soll zugunsten der Beschäftigten für den Fall wirken, dass der Beschäftigungsumfang während der Elternzeit geringer ist als davor; steigt der Beschäftigungsumfang während der Elternzeit, greift die Vorschrift nicht ein. Bei der Berechnung ist deshalb nach § 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L auf den (höheren) Beschäftigungsumfang in den Monaten Juli bis September abzustellen. Damit wirkt sich der erhöhte Beschäftigungsumfang in der Elternzeit in jedem Fall zugunsten der/des Beschäftigten bei der Jahressonderzahlung aus.

7. Jubiläumsgeld

Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L währenddessen weiterläuft. Vollenden Beschäftigte während der Elternzeit eine für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TV-L maßgebliche Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld während der Elternzeit zu zahlen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

8. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile

Der Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz wird durch die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht berührt.

Sofern für im Oktober 2006 zu berücksichtigende Kinder bzw. bis zum 31. Dezember 2006 geborene Kinder ein Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder besteht, ruht dieser während der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Liegen nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung die Voraussetzungen gemäß § 11 TVÜ-Länder noch vor, sollte die/der Beschäftigte die Aufnahme der Zahlung der Besitzstandszulage aus Gründen der Rechtssicherheit und im Hinblick auf § 37 TV-L schriftlich geltend machen.

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 gemäß § 24 Abs. 2 TV-L anzupassen; maßgeblich ist dabei der Umfang der individuell vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 11 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Länder). Besonderheiten gelten, sofern Teilzeitbeschäftigten zum Überleitungstichtag der kinderbezogene Ortszuschlag und damit auch die Besitzstandszulage jeweils in voller Höhe zustanden (Konkurrenzfall ohne Teilzeitanrechnung gem. § 29 Abs. 6 Satz 3 BAT). 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. der oberhalb einer zeitanteiligen Berechnung liegende Betrag der Besitzstandszulage wird solange aufrechterhalten, wie zumindest der Beschäftigungsumfang zum Zeitpunkt der Überleitung besteht.

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 TV-L). Durch eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit 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 TV-L).

10. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg

Der Aufstieg in die nächst höhere Stufe setzt grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber voraus (§ 16 Abs. 3 TV-L). Unterbrechungszeiten wegen der **Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz** werden der ununterbrochenen Tätigkeit gleichgesetzt (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a TV-L) und sind somit auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Die Elternzeit beginnt bei Müttern erst nach Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz gemäß § 6 Abs. 1 MuSchG, wobei diese Zeit nach § 15 Abs. 2 Satz 2 auf die Dauer der Elternzeit angerechnet wird.

Unterbrechungszeiten aufgrund einer **Elternzeit** nach §§ 15 ff. werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L). D. h. die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit 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 TV-L.

Schließt sich an eine Elternzeit ein **Sonderurlaub** zur Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren an (bis zu drei Jahren wären nach § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L unschädlich), erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit eine Zuordnung zu derjenigen Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. Die Stufenlaufzeit beginnt in diesem Fall mit dem Tag der Arbeitsaufnahme (§ 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L). Für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe gemäß § 6 Abs. 4 oder § 7 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 4 TVÜ-Länder zugeordnet sind, unterbleibt eine Rückstufung (vgl. Ziffer 17.3.3 Abs. 2 der Durchführungshinweise des SMF zum Abschnitt III TV-L – Anlage zum Rundschreiben vom 16. Januar 2009, Az. 16-P2100-15/56-65045). Dies gilt entsprechend auch für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe gemäß § 8 Abs. 3 TVÜ-Länder. Bei Beschäftigten, die einer individuellen Zwischenstufe gemäß § 8 Abs. 3 TVÜ-Länder zugeordnet sind, erfolgt bei einem Sonderurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren eine Rückstufung in die nächstniedrigere reguläre Stufe der Entgeltgruppe.

Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber beeinträchtigt nicht die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L. Das Erreichen der nächsthöheren Stufe wird dadurch also nicht verlängert.

11. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)

11.1 Wartezeit

Der volle Anspruch auf den Erholungsurlaub wird gemäß § 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) 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. Die sechsmonatige Wartezeit nach § 4 BUrlG braucht nur einmalig erfüllt zu werden, 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 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 einer/einem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte bei dem Arbeitgeber während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet. Die gesetzliche Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs bezieht sich auf die Gesamtdauer des Jahresurlaubs, d. h. sowohl auf den gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art (Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz, Zusatzurlaub für schwer behinderte Menschen nach § 125 SGB IX) als auch auf den darüber hinausgehenden tariflichen Erholungsurlaub nach §§ 26, 27 TV-L (vgl. BAG Entscheidung vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10 -).

Diese Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs ist im Geltungsbereich des TV-L eine Muss-Regelung, denn der TV-L sieht vor, dass für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs zwingend um ein Zwölftel zu kürzen ist (§ 26 Absatz 2 Buchstabe c TV-L). 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.

Die Kürzung betrifft auch den Zusatzurlaub bei Wechselschicht- und Schichtarbeit gemäß § 27 Abs. 2 TV-L. Beginnt die Elternzeit während der zwei- bzw. viermonatigen Anwartschaftsdauer für den Erwerb dieses Urlaubsanspruchs, verfällt die bereits zurückgelegte Zeit, da die zwei- bzw. viermonatige Anwartschaftsdauer zusammenhängend erbracht werden muss. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit beginnt die zwei- bzw. viermonatige Frist erneut zu laufen.

11.3 Kürzung nach Urlaubsgewährung

Hat die/der Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihr/ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L i. V. m. § 17 Abs. 1 BEEG zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zuviel 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, 14. Auflage 2014, § 17 BEEG Rn. 7).

Es wird empfohlen, von dieser Kürzungsmöglichkeit spätestens bei Beendigung der Elternzeit Gebrauch zu machen; in jedem Fall aber vor Gewährung eines späteren Urlaubsanspruchs. In der Praxis empfiehlt es sich, die Beschäftigten über eine vorgenommene Kürzung des Anspruchs nach § 17 Abs. 4 rechtzeitig zu informieren.

11.4 Nachgewährung

Soweit der (nach der Kürzung gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L i. V. m. § 17 Abs. 1 BEEG) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt wurde, ist er nach Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2), anderenfalls verfällt er. Die Übertragung vollzieht sich kraft Gesetzes, die tariflichen Übertragungsfristen nach § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L (im Freistaat Sachsen einschließlich der möglichen außertariflichen Übertragungsfrist bis zum 30. September des Folgejahres) finden wegen der gesetzlichen Sonderregelung keine Anwendung (BAG vom 23. April 1996 - 9 AZR 165/95 -).

Beispiel:

Eine Beschäftigte, deren Kind am 22. Juli 2012 geboren wurde, nimmt bis zum 21. Juli 2015 Elternzeit in Anspruch. Der vor dem Beginn der Mutterschutzfrist nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub aus 2012 ist in den Jahren 2015 und/oder 2016 nachzugewähren. Ende des Übertragungszeitraums ist also der 31. Dezember 2016.

Das gilt auch für den Fall, dass Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit aufgrund anhaltender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nicht gewährt werden konnte (vgl. BAG vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 -; vgl. Rundschreiben des SMF vom 19. Juli 2013, Az. 16-P2160-29/17-24525).

Der Übertragungszeitraum für den nachzugewährenden Urlaub verlängert sich, wenn der aufgrund der ersten Elternzeit zu übertragende Urlaubsanspruch wegen einer sich unmittelbar an die erste Elternzeit anschließenden weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann (BAG vom 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07 -). Der bereits einmal wegen der ersten Elternzeit übertragene Urlaubsanspruch ist dann nach Beendigung der weiteren Elternzeit in dem laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren. Der nachzugewährende Urlaub wird weiter übertragen, wenn die/der Beschäftigte aufgrund von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keine Möglichkeit hatte, den Urlaub in diesem Zeitraum zu nehmen (BAG vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 -).

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit scheidet die Anwendung der Übertragungsvorschrift aus (vgl. Ziffer 11.6).

11.5 Keine Freistellung aus anderen Gründen

Während der Elternzeit sind die Beschäftigten aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses bereits von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht befreit. Bezahlte Freistellungsansprüche wie Erholungsurlaub, Zusatzurlaub oder eine Arbeitsbefreiung können während dieser Zeit daher nicht wirksam geltend gemacht werden. Die bereits laufende Elternzeit wird aus derartigen Anlässen also nicht unterbrochen.

11.6 Urlaubsdauer bei Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber ausgeübt, 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 Teilzeitbeschäftigten mit einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend (§ 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L). Da der TV-L 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:

$$\frac{30 \text{ Tage Gesamturlaubsdauer}}{5 \text{ Arbeitstage (= Fünf-Tage-Woche)}} \times \text{Anzahl indiv. maßgeblicher Arbeitstage/Woche}$$

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 Freistellung ausreichen. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Arbeitstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt (§ 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L).

Mit Rücksicht auf die Vorabentscheidungen des EuGH zu Urlaub und Teilzeit vom 22. April 2010 – Rs. C-486/08 („Tirol“) – und vom 13. Juni 2013 – Rs. C-415/12 (Brandes) – wird im Hinblick auf das noch nicht abgeschlossene Arbeitsgerichtsverfahren in der Rechtssache Brandes zur rechtssicheren Umsetzung empfohlen, darauf hinzuwirken, dass der während der Teilzeitbeschäftigung erworbene Urlaub vor dem Wechsel in die Vollzeit vollständig genommen wird (vgl. Rundschreiben des SMF vom 27. März 2014, Az. 16-P2160/29/7-6710).

11.7 Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, ist ein noch nicht gewährter Urlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3). Die Abgeltung richtet sich nach der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG, da der TV-L selbst keine entsprechende Regelung mehr enthält (vgl. den Verweis in § 26 Abs. 2 TV-L: „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 TV-L). Während der Elternzeit besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, es sei denn, für Kalendermonate, in denen - z. B. bei Beginn oder Beendigung der Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats - für mindestens einen Tag Tabellenentgelt, Entgelt nach § 21 TV-L oder Krankengeldzuschuss zusteht. In diesen Fällen wird nur der Anteil der vermögenswirksamen Leistungen gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum fällt (= tageweise Zahlung nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L)

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

13. Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege

Etwaige Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstiege nach dem früheren Recht des BAT/BAT-O konnten nach § 8 Abs. 3 TVÜ-Länder übergangsweise noch bis zum 31. Oktober 2012 berücksichtigt werden. Ab diesem Termin sind daher keine neuen Anwendungsfälle mehr möglich.

III. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ergeben sich grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten. Zu den Besonderheiten hinsichtlich der Jahressonderzahlung siehe oben Abschnitt II 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 werden (vgl. Ziffer 2). Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber (vgl. Ziffern 3 und 4) oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden (§ 15 Abs. 4 Satz 3). Eine Ablehnung ist jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss innerhalb von vier Wochen schriftlich erfolgen (§ 15 Abs. 4 Satz 4). Nach dem Urteil des BAG vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 - enthält diese Vorschrift ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Die Regelung begründet 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. Nimmt der Arbeitgeber zu einem Antrag auf Teilerwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger nicht Stellung oder lehnt er den Antrag nicht formgerecht ab, so darf die/der betroffene Beschäftigte eine dem zeitlichen Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber nach Ablauf der vierwöchigen Zustimmungsfrist auch **ohne** Zustimmung des Arbeitgebers leisten (vgl. BAG vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 -). Diese Rechtsfolgen werden jeweils durch einen ordnungsgemäßen Antrag der/des Beschäftigten ausgelöst. Ein entsprechender Antrag setzt zumindest voraus, dass die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber mitteilt, in welchem zeitlichen Umfang sie/er bei welchem Arbeitgeber welcher Teilzeitarbeit bzw. welcher selbstständigen Tätigkeit nachgehen will.

2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

2.1 Geltungsbereich des TV-L

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausüben, werden grundsätzlich vom Geltungsbereich des TV-L erfasst, es sei denn, es liegt eine Ausnahme nach § 1 Abs. 2 TV-L vor. Der TV-L gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sog. 450 €-Minijobs). Ausgenommen sind hingegen kurzfristige Beschäftigungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die auf zwei Monate oder insgesamt 50 Kalendertage im Kalenderjahr befristet sind (§ 1 Abs. 2 Buchstabe i TV-L). In der Regel wird es sich bei der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L handeln.

2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften des § 15 Abs. 5 bis 7 zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgehen (vgl. § 23 TzBfG).

2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als 30 Stunden beträgt, antragsgemäß eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden. Das bestehende Arbeitsverhältnis wird - ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit – in Bezug auf die gegenseitigen Hauptleistungspflichten (Erbringung der Arbeitsleistung und Zahlung des Entgelts) geändert.

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 Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt worden sein (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5). 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). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann zudem mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 (= Ankündigungsfrist von sieben Wochen) verbunden werden.

2.5 Einvernehmliche Vereinbarung

Das BEEG geht vom Regelfall einer einvernehmlichen Vereinbarung der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus (Konsensverfahren). § 15 Abs. 5 Satz 2 fordert Arbeitgeber und Beschäftigte auf, sich im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit über die zulässige Verringerung der Arbeitszeit (höchstens 30 Wochenstunden; eine Untergrenze besteht nicht) und die Ausgestaltung der konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitbeschäftigung innerhalb von vier Wochen zu einigen. § 15 Abs. 5 begrenzt die Zahl der Arbeitszeitverringerungen im Konsensverfahren nicht.

2.6 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit

Für den Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Konsensverfahrens 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 einzuhalten. 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 die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger sowie ihr Rundschreiben zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone; die Dokumente sind im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de und dem Suchbegriff „Rundschreiben des Jahres 2012“ zum Download abrufbar).

Soweit eine Einigung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist, gilt allerdings im Rahmen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 Nr. 3 eine Untergrenze von 15 Wochenstunden (siehe unten Ziffer 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 fortgesetzt werden (§ 15 Abs. 5 Satz 4 erste Alternative). Ein Antrag ist dazu nicht erforderlich. Unberührt hiervon bleibt der notwendige Antrag auf Elternzeit (§ 16 Abs. 1 Satz 1).

2.8 Teilzeitananspruch

Das BEEG 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 Teilzeitananspruch ist (ohne Konsens) auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden begrenzt. Weitere Voraussetzung ist eine Mindestdauer von zwei Monaten. Zudem kann der Anspruch während der Gesamtdauer der Elternzeit nur zweimal geltend gemacht werden. 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 Ziffern 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung 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 die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle fünf Voraussetzungen nach § 15 Abs. 7 Satz 1 kumulativ erfüllt sind (§ 15 Abs. 6):

- (1) 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); dabei werden Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV ebenfalls mit dem Faktor 1 bewertet,
- (2) das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2),
- (3) 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),
- (4) dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4) und
- (5) der Anspruch wurde dem Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5).

Dringende betrieblichen Gründe i. S. v. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 liegen u. a. vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, die/der Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG vom 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 -). An das Gewicht der Ablehnungsgründe stellt das BAG erhebliche Anforderungen; die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (BAG vom 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 -).

Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Elternzeit zunächst nur eine vollständige Freistellung in Anspruch genommen haben, sind nicht gehindert, erst im Laufe der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Der Arbeitgeber kann sich in diesem Fall in der Regel auf entgegenstehende dringende betriebliche Gründe berufen, wenn er für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt hat, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu vermindern und auch kein anderer vergleichbarer Arbeitnehmer zur Verringerung der Arbeitszeit bereit ist (BAG vom 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 -).

2.9 Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 Satz 1 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 nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit für eine Dauer von weniger als zwei Monaten. Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung der Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden ablehnen will, muss er dies der/dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung mitteilen (§ 15 Abs. 7 Satz 4).

2.10 Erneute Verringerung der Arbeitszeit

Ist eine Einigung über die Arbeitszeitverringerung im sog. Konsensverfahren (siehe Ziffer 2.5) nicht möglich, können Beschäftigte während der Gesamtdauer der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber höchstens zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen gemeinsam 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 Ziffer 2.8) Anwendung findet. Elternzeitregelungen, die einvernehmlich im sog. Konsensverfahren getroffen wurden, sind hingegen nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen. Der Anspruch auf Vertragsänderung erstreckt sich auch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit (Urteil des BAG vom 19. Februar 2013 – 9 AZR 461/11 - Rn. 19, 32). Eine abweichende einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht ausgeschlossen (siehe oben Ziffern 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

2.11 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang

Die während der Elternzeit vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit wird in aller Regel auf die Dauer der Elternzeit befristet (siehe auch Ziffer 2.3). Mit dem Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis damit automatisch wieder mit dem Beschäftigungsumfang auf, der vor Beginn der Elternzeit vereinbart war (§ 15 Abs. 5 Satz 4 zweite Alternative).

2.12 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).

2.13 Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der Teilzeitbeschäftigung ergeben sich grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten. Lediglich zu der Höhe der Jahressonderzahlung im Jahr der Geburt des Kindes enthält § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-L eine besondere Regelung. Zu den Auswirkungen im Einzelnen siehe die Ausführungen im Abschnitt II.

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).

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 die/der Beschäftigte während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt II dieses Rundschreibens gelten daher entsprechend. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass eine Beschäftigung bei einer anderen Landesbehörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern 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 nach den allgemein für Teilzeitbeschäftigungen geltenden Vorschriften.

IV. 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 sollten insbesondere aus haftungsrechtlichen Gründen von einer Beratung absehen. 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 die 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 familienversichert 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.

Bislang **privat Kranken- und Pflegeversicherte** bleiben während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG und 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 Land 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. Bedingung für einen Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Beschäftigte ist, 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 oder freiwillig 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 maßgebenden Versicherungspflichtgrenze liegt. Unter bestimmten Voraussetzungen ist hiervon eine Befreiung auf Antrag möglich.

Tritt die Versicherungspflicht in der 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 den Antrag der/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, enthält die Broschüre „Kindererziehung – Plus für die Rente“. Diese kann kostenlos bei der Deutschen Rentenversicherung, Vordruckversandstelle, 10704 Berlin angefordert oder im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de heruntergeladen werden.