

Elternkompass:

ZEIT UND GELD FÜR KINDERERZIEHUNG

Elternzeitregelungen und Hinweise zu staatlichen Geldleistungen

Elternzeit: Voraussetzungen - Formalitäten - Zeiträume - Fristen - Auswirkungen
(Zusammenfassung der wichtigsten Regelungen)

Foto: Karl-Heinz Laube / pixelio.de

Mit der Elternzeit sind umfangreiche Regelungen verbunden. Die gesetzliche Grundlage bildet das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG); außerdem finden sich im ABD (Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen ergänzende Vorschriften analog dem TVöD VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände). Auf welche Punkte gilt es nun im Wesentlichen zu achten?



Voraussetzungen, Fristen und Zeiträume



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann Elternzeit in Form einer Arbeitspause oder einer Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung und Erziehung eines bis zu in der Regel 3 Jahre alten Kindes genommen werden. Im Falle der Arbeitszeitreduzierung muss sich die Teilzeitarbeit im Umfang von 15 bis 30 Stunden pro Woche im Durchschnitt eines Monats bewegen. Im gegenseitigen Einvernehmen können Beschäftigte und Arbeitgeber auch eine Arbeitszeit unter 15 Stunden vereinbaren. Die Elternzeit darf, auch anteilig, von einem der Elternzeitberechtigten allein oder mit einem anderen Elternzeitberechtigten gemeinsam genommen werden. Dabei besteht für jedes Kind ein eigenständiger Anspruch auf Elternzeit.

Von ihrem Arbeitgeber müssen Berechtigte mindestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich ihre Elternzeit beantragen und dabei gleichzeitig für 24 Monate im Voraus erklären, wann sie Elternzeit nehmen werden. Die letzten 12 Monate müssen ebenfalls 7 Wochen vorher schriftlich angekündigt werden.

Vom 3-Jahres-Zeitraum können mit Zustimmung des Arbeitgebers maximal 12 Monate bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Der Arbeitgeber hat darüber nach "billigem Ermessen" zu entscheiden, das heißt er muss das betriebliche Interesse gegen das individuelle Interesse des Kindes und der Eltern abwägen.

Adoptiv- und Pflegeeltern haben ebenfalls einen Anspruch auf Elternzeit. Ab der Aufnahme des Kindes beträgt diese 3 Jahre. Doch darf sie die Rahmenfrist bis zum 8. Lebensjahr des Kindes nicht überschreiten. Wie auch bei der Elternzeit für leibliche Eltern haben Adoptiveltern die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu 12 Monaten der Elternzeit bis zum Ende des 8. Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist auch hier notwendig.

Vorzeitige Beendigung



Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist mit Zustimmung des Arbeitgebers jederzeit möglich. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist die vorzeitige Beendigung bei Geburt eines weiteren Kindes und in Fällen besonderer Härte (zum Beispiel gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern) möglich, vgl. dazu auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 21.04.2009 - 9 AZR 391/08. Wird eine Mutter während der Elternzeit erneut schwanger, darf die Mutter die aktuell laufende Elternzeit zum Beginn der Mutterschutzfristen beenden. Beendet die Mitarbeiterin ihre Elternzeit, erhält sie 6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld, also insgesamt 3,5

Monatsentgelte. Auf Grund der Zuschusserstattung von der Krankenkasse sind die Kosten für die Arbeitgeber sehr begrenzt. Kirchlich Beschäftigte können auch im Anschluss an eine Elternzeit Sonderurlaub gemäß Teil A, 1. Allgemeiner Teil Abschnitt IV § 28 Sonderurlaub ABD nehmen. Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs, der im Anschluss an die Elternzeit genommen wird, mit dem Ziel während des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich (vgl. ebenso § 28 Teil A 1. ABD). Dagegen kann der Sonderurlaub wegen Elternzeit unterbrochen werden. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

Ruhendes Arbeitsverhältnis, Kündigungsschutz

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis lediglich. Es bleibt also weiterhin formell bestehen, doch die Betroffenen erhalten keinen Lohn (bei einer Arbeitspause). Außerdem sollten die Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge und die Sozialversicherung sowie die steuerlichen Aspekte beachtet werden. Ab dem Zeitpunkt des Verlangens und der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen besteht in der Regel auch ein Sonderkündigungsschutz (allerdings frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeitphase).

Elternzeit: Hauptleistungspflichten ruhen



Foto: I-vista / pixelio.de

Kein Verfall des Urlaubs bei Elternzeit

Während der Elternzeit können sich die Urlaubsansprüche reduzieren. Ein Arbeitgeber darf den Urlaubsanspruch kürzen, wenn ein Mitarbeiter in Elternzeit geht: jeweils um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat (vgl. dazu § 17 BEEG sowie BAG-Urteil vom 17.5.2011, 9 AZR 197/10); wird allerdings in Teilzeit weitergearbeitet, werden Urlaubsansprüche dementsprechend erworben. Wer wegen Elternzeit seinen Urlaubsanspruch, der vor der Elternzeit entstanden ist, nicht mehr genommen hat, kann diesen noch nach Beendigung der Elternzeit beanspruchen. Der Urlaub kann dann im Kalenderjahr der Beendigung der Elternzeit (bei mehrfacher Elternzeit nach Ende der letzten Elternzeitphase) oder im darauffolgenden genommen werden. Wird das Arbeitsverhältnis mit Ende der letzten Elternzeit aufgelöst, ist der Resturlaub auszuzahlen.

Schließt sich an die Elternzeit ein Sonderurlaub an, kann bei entsprechender Dauer des Sonderurlaubs der nach zu gewährende Urlaub verfallen. Denn der nach zu gewährende Urlaub hätte noch vor Antritt des Sonderurlaubs genommen werden können.

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit findet keine Nachgewährung des Urlaubs statt, da der Urlaub während der Teilzeitbeschäftigung eingebracht werden kann.

Teilzeit in der Elternzeit möglich

Es besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit (zwischen 15 und 30 Wochenstunden - der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit besteht nur in diesem Umfang gemäß §15 Abs. 7 BEEG). Ob dieser Anspruch in einer Einrichtung durchgesetzt werden kann, hängt von der Größe der Einrichtung, der Bestandsdauer des Arbeitsverhältnisses und weiteren Faktoren ab. Sind diese Vorgaben erfüllt, besteht gemäß § 15 Abs. 6 BEEG ein Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit beim bisherigen Arbeitgeber, wenn eine Einigung mit ihm nicht erzielt werden kann. Darüber hinaus gehende Reduzierungsvereinbarungen (also weniger als 15 Wochenstunden) sind mit dem Arbeitgeber möglich, doch besteht darauf für Beschäftigte kein Rechtsanspruch. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit beim gleichen Arbeitgeber ist kein neuer Arbeitsvertrag nötig, es reicht eine Zusatzvereinbarung zum vorhandenen Arbeitsvertrag. Wird eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber angestrebt, ist die Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers erforderlich (der Arbeitgeber hat für die Ablehnung eine 4-Wochen-Frist einzuhalten). Der Arbeitgeber darf die Zustimmung aber nur wegen konkreter, dringender betrieblicher Gründe verweigern. Ihren Stundenumfang können Elternzeitberechtigte mit Zustimmung des Arbeitgebers (auf maximal 30 Stunden) aufstocken. Sollte eine Teilzeitbeschäftigung ohne Elternzeit in Betracht kommen, dann sind für viele Beschäftigte die Teilzeit-Regelungen nach dem ABD günstiger als die gesetzlichen Regelungen, näheres siehe KODA KOMPASS Ausgabe 56.

Teilzeit: Arbeit und Kinderbetreuung unter einem Hut



Elternzeit schließt besondere Entgeltzahlungen nicht aus

Auf der Grundlage des [§ 20 Teil A 1. ABD](#) können Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, auch einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben. Grundsätzlich gilt für die Jahressonderzahlung lediglich, dass das Arbeitsverhältnis am 1.12. des Jahres besteht. Doch es kann zu Kürzungen der Jahressonderzahlung kommen: Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach ABD besteht, führen zu einer Verringerung des Anspruchs um 1/12 für jeden Kalendermonat. Die Verminderung unterbleibt allerdings für Kalendermonate, für die der Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten hat wegen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz oder Inanspruchnahme der Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren wurde (!), wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat. Entgelt in diesem Sinne ist auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Auf die besondere Einmalzahlung, das Leistungsentgelt sowie das Jubiläumsgeld besteht ebenfalls unter Umständen Anspruch (§ 18a, § 23 Teil A 1. ABD). Für die besondere Einmalzahlung ist die Auszahlungsregelung der Jahressonderzahlung entsprechend anzuwenden. Die *Elternzeitmonate* werden auf die Jubiläumszeit angerechnet. Bei Vollendung der Jubiläumszeit während der Elternzeit ist das Jubiläumsgeld zu diesem Zeitpunkt auszuzahlen. Dagegen werden keine vermögenswirksamen Leistungen für diese Zeit gewährt.

Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Stufenlaufzeit

Elternzeit zählt gemäß § 34 Abs. 3 ABD Teil A,1. zur Beschäftigungszeit (was auch für den Krankengeldzuschuss bedeutsam ist), jedoch bei einer Arbeitspause nicht zur Stufenlaufzeit (die relevant ist zum Erreichen der nächsten Entgeltstufe). [§ 17 Teil A 1. \(3\) ABD](#) entsprechend ist ab 6 Jahren Dauer die Elternzeit sogar für die Stufenlaufzeit schädlich, weil es dementsprechend zu einer Rückstufung kommen würde). Bei Unterbrechungen wegen Sonderurlaubs aus familiären Gründen kommt es zu diesem „Rückstufungseffekt“ bereits nach drei Jahren (§ 17 ABD Teil A, 1.).

Aufwärts geht's - aber nicht immer!



Foto: Yamaoka / pixelio.de

Elterngeld kann finanzielle Verluste lindern



Foto: GG-Berlin / pixelio.de

Das Elterngeld soll die finanziellen Verluste abfedern, die durch die Pause oder Arbeitszeitverringerung im Erwerbsleben wegen der Kinderbetreuung entstehen. Die Höhe dieser staatlichen Leistung beträgt in der Regel 67 bzw. 65 Prozent des letzten ("bereinigten") Nettoeinkommens (ausgehend vom Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate vor Elterngeldbezug), jedoch maximal 1800 EUR und mindestens 300 EUR im Monat. Bezugsdauer minimal 2 Monate, maximal 14 Monate. Eine Aufteilung der Bezugsdauer zwischen den Elternzeitberechtigten ist möglich. Pflegeeltern haben keinen Anspruch auf Elterngeld, wenn sie bereits für das Pflegekind durch die öffentliche Jugendhilfe Pflegegeld gemäß § 33 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) erhalten. Pflegeeltern, die jedoch kein Pflegegeld beziehen, können Elterngeld in Anspruch nehmen. Vor Antragsstellung ist es sinnvoll, die steuerlichen Effekte zu prüfen.

*Es sind des Weiteren die gesetzlichen Neuerungen durch das geplante **Elterngeld Plus** und für die **Elternzeit** ab **1.1.2015** zu beachten!*

Für nähere Details ist etwa der Elternzeit-Ratgeber der Gewerkschaft dbb Beamtenbund und Tarifunion (<http://www.dbb.de/>) zu empfehlen. Ebenso finden Sie einschlägige Informationen auf diversen Webseiten wie etwa <http://www.elterngeld.net/> (hier gibt es Informationen zum Elterngeld plus, einen Elterngeldrechner, Antragsformulare und vieles mehr) sowie auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (<http://www.bmfsfj.de/>).

!!! Sehr gute Übersicht und Infos zu familienbezogenen Leistungen finden Sie auch unter www.familien-wegweiser.de

Weitere „familienbezogene Geldleistungen“ (neben dem bekannten Kindergeld)

- **Betreuungsgeld:** Wer sein Kind in Eigenregie betreuen möchte ohne eine Kita in Anspruch zu nehmen, hat unter Umständen Anspruch auf das Betreuungsgeld. Infos finden Sie unter <http://www.zbfs.bayern.de/familie/betreuungsgeld/>
- **Landeserziehungsgeld:** es ist gerade für Geringverdiener interessant, Infos unter <http://www.zbfs.bayern.de/familie/landeserziehungsgeld/>
- **Kinderzuschlag:** er ist ebenso für Geringverdiener als Unterstützungsleistung gedacht, (siehe Infos auf der Homepage <http://www.arbeitsagentur.de/>)

Vor Beantragung der Elternzeit, des Elterngeldes und anderer familienbezogener Leistungen sollten sich Interessenten umfassend informieren!

(bitte wenden)

Anmerkung:

Kommentar des Autors zum Thema Elternzeit und Stufenlaufzeit gemäß § 17 Teil A 1. ABD - siehe auch Erläuterungen im Artikel unter „Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Stufenlaufzeit“

Diese Regelung ist nach Meinung des Autors wegen ihrer diskriminierenden Wirkung zu hinterfragen. Ein positives Beispiel, wie mit einer solchen Regelung für die Beschäftigten umgegangen werden könnte, findet sich im Bereich des Bundes: das Bundesministerium des Innern stellte mit Rundschreiben vom 10.7.2007 klar, dass Unterbrechungszeiten wegen mehr als 5-jähriger Elternzeit wie Unterbrechungen gemäß § 17 Abs. 2 TVöD zu behandeln sind. Die Inanspruchnahme von Elternzeit führt dort nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD. Grund für dieses Schreiben waren die Vorgaben des nur für Bundes-Beschäftigte geltende Bundesgleichstellungsgesetzes, das insbesondere durch den § 15 Benachteiligungen wegen familienbedingter Beurlaubung vermeiden möchte. Kirche, die sich bekanntlich dem Wert der Familie besonders verpflichtet fühlt, sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen und dementsprechend das kirchliche Arbeitsrecht korrigieren – eine Herausforderung auch für die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA.