



## X.4.23 Personal, Arbeits-, Tarif- und Besoldungsrecht, Personalstatistik, Personalverwaltungssystem (PVS) - Elternzeit

### **AnsprechpartnerIn:**

Sabine Neitzel E-Mail: neitzel@gv.mpg.de Durchwahl: 1518 Referat Wiss. Nachwuchs, Intern. Max Planck Research Schools, Beruf und Familie, Betriebl. Gesundheitsmanagement, Nebengebiete (IIc) Abteilung Personal und Personalrecht (II)

### Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	2
2	Rechtsanspruch auf Elternzeit .....	2
2.1	Arbeitsverhältnis oder gleichgestelltes Rechtsverhältnis .....	2
2.2	Personale Anspruchsvoraussetzungen.....	2
2.2.1	Eltern .....	2
2.2.2	Großeltern .....	3
2.3	Prüfung und Kontrolle durch die MPG .....	3
2.4	Anspruchsinhalt .....	3
2.4.1	Dauer der Elternzeit .....	3
2.4.2	Übertragung von Anteilen der Elternzeit .....	4
2.4.3	Aufteilung der Elternzeit in Abschnitte .....	4
2.5	Unabdingbarkeit .....	5
3	Inanspruchnahme der Elternzeit .....	5
3.1	Elternzeitverlangen.....	5
3.2	Erklärungsfrist .....	5
3.3	Festlegung für zwei Jahre .....	6
3.4	Verlängerung der Elternzeit.....	6
3.5	Vorzeitige Beendigung der Elternzeit.....	6
4	Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis.....	7
4.1	Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit .....	7
4.2	Befristete Arbeitsverhältnisse.....	8
4.3	Entgelt .....	8
4.4	Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit.....	8
4.5	Jahressonderzahlung .....	8
4.6	Betriebliche Altersvorsorge .....	8
4.7	Jubiläumsszuwendung.....	9
4.8	Stufen im Sinne des TVöD .....	9
4.9	Betriebsverfassung.....	9
4.10	Zeugnis.....	9
4.11	Auswirkungen der Elternzeit auf den Urlaubsanspruch .....	9

4.12 Befristete Einstellung von Ersatzkräften .....	10
5 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.....	10
5.1 Teilzeitbeschäftigung bei der MPG .....	10
5.1.1 Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit .....	10
5.1.2 Erneute Verringerung der Arbeitszeit.....	11
5.2 Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber .....	11
6 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Elternzeit.....	11
6.1 Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung.....	12
6.2 Private Kranken- und Pflegeversicherung.....	12
6.3 Arbeitslosenversicherung.....	12
6.4 Rentenversicherung .....	12

## 1 Einführung

- 1 Mit der im Jahre 2001 eingeführten Elternzeitregelung sollen Mütter und Väter in die Lage versetzt werden, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Zur Erreichung dieses Zieles erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, gestaltend auf das Arbeitsverhältnis einzuwirken, um die Betreuung und Erziehung von Kindern zu ermöglichen. Den Beschäftigten wird das Recht eingeräumt, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden, wechselseitigen Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses zum Ruhen zu bringen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit bedarf dabei keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Zur Wahrung der Arbeitgeberinteressen ist die Geltendmachung des Anspruches allerdings an bestimmte Regeln gebunden.
- 2 Die wesentlichen gesetzlichen Grundlagen finden sich in den §§ 15 bis 21 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Das Gesetz ist mit Wirkung zum 1. Juli 2015 maßgeblich geändert worden.

Vorgabe  
extern

## 2 Rechtsanspruch auf Elternzeit

### 2.1 Arbeitsverhältnis oder gleichgestelltes Rechtsverhältnis

- 3 Anspruch auf Elternzeit haben nur Beschäftigte, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, welches bei Antragstellung und Beginn der Elternzeit besteht. Den Arbeitnehmern gleichgestellt sind nach § 20 BEEG Auszubildende.
- 4 Die Form des Arbeitsverhältnisses ist unbeachtlich. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob es sich um ein Vollzeitarbeitsverhältnis, eine Teilzeitbeschäftigung oder eine geringfügige Beschäftigung handelt. Auch die Befristung des Arbeitsverhältnisses schließt die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht aus.
- 5 Nicht elternzeitberechtigt sind demgegenüber Personen, die Leistungen auf der Basis eines Dienstvertrages, eines Werkvertrages, eines Auftrags oder eines ähnlichen Rechtsverhältnisses erbringen und selbständig sind.

Vorgabe  
extern

### 2.2 Personale Anspruchsvoraussetzungen

#### 2.2.1 Eltern

- 6 Beschäftigte haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie
  - mit ihrem Kind (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a BEEG),
  - mit einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i.V.m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BEEG),
  - mit einem Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners (=Stiefkind) (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i.V.m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BEEG),

Vorgabe  
extern

- 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 Vaterschaftsstellung noch nicht entschieden wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b i.V.m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BEEG)
- mit einem Kind, für das sie als Verwandte bis zum dritten Grad (z.B. Bruder, Nichte oder Enkel) 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 Buchstabe b i.V.m. § 1 Abs. 4 BEEG)
- mit einem Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c BEEG),

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

- 7 Ferner setzt der Anspruch auf Elternzeit voraus, dass die/ der Beschäftigte nicht mehr als 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt erwerbstätig ist.

### 2.2.2 Großeltern

- 8 Anspruch auf Elternzeit haben gemäß § 15 Abs. (1 a) BEEG auch Großeltern, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Hinzukommen muss allerdings, dass ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder ein Elternteil sich in einer Ausbildung befindet, die vor der Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Ausbildung die Arbeitskraft des Elternteiles im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Unter diesen Voraussetzungen sind die Regelungen zur Elternzeit vollumfänglich auf Großeltern anzuwenden.

Vorgabe  
extern

### 2.3 Prüfung und Kontrolle durch die MPG

- 9 Die Prüfung, ob ein Anspruch auf Elternzeit besteht, obliegt der MPG. Bestehen Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen, kann die Elterngeldstelle um Stellungnahme gebeten werden. Müssen für eine solche Stellungnahme personenbezogene Daten an die Elterngeldstelle übermittelt werden, so ist vorher die Zustimmung der/ des Beschäftigten einzuholen.
- 10 Die zuständige Elterngeldstelle wird durch die Bundesländer bestimmt. Eine Übersicht findet sich unter [www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de).
- 11 Fallen während der Elternzeit die anspruchsbegründenden Voraussetzungen weg, z.B. weil die/ der Beschäftigte das Kind nicht mehr im geforderten Umfang selbst betreut, so hat die/ der Beschäftigte dies nach § 16 Abs. 5 BEEG dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Unterlässt er eine solche Mitteilung, verhält er sich treuwidrig. Bei einem solch treuwidrigen Verhalten stehen arbeitsrechtliche Mittel wie Abmahnung oder Kündigung zur Verfügung. In der Praxis wird eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Elternzeit allerdings kaum nachzuweisen sein, da Eltern hinsichtlich der Erziehung und der Organisation der Betreuung ihres Kindes weitgehende Gestaltungsfreiheit eingeräumt ist.

Wichtiger  
Hinweis

### 2.4 Anspruchsinhalt

#### 2.4.1 Dauer der Elternzeit

- 12 Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Er beginnt für den Vater frühestens mit der Geburt des Kindes und endet für beide Elternteile mit dem Tag, welcher der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes vorausgeht.
- 13 Die Mutter des Kindes kann Elternzeit erst nach der für sie maßgebenden Mutterschutzfrist nehmen, in der Regel also acht Wochen nach der Entbindung. Bereits durch den Mutterschutz ist die Mutter von der Arbeitszeit befreit; eine weitere Befreiung durch die Elternzeit kann parallel dazu nicht eintreten. Nach § 15 Abs. 2 Satz 3 BEEG wird die Mutterschutzfrist auf die insgesamt dreijährige Begrenzung der Elternzeit angerechnet. Daraus folgt, dass die Fristberechnung für die Elternzeit mit Beginn der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist beginnt, mithin also am Tag nach der Geburt.
- 14 Die Elternzeit ist auf das Kind bezogen und wird für dieses berechnet. Dementsprechend besteht für jedes Kind ein Anspruch auf Elternzeit auch wenn sich die jeweiligen Zeiträume der Elternzeit überschneiden (z.B. bei kurzer Geburtenfolge).

Vorgabe  
extern

Beispiel:

Das Kind A wird am 1. August 2015 und das Kind B am 1. August 2016 geboren. Die Elternzeit für das Kind B schließt sich an die Elternzeit für das Kind A an und würde mit Vollendung des dritten Lebensjahres also zum 31. Juli 2019 enden.

- 15 Der Anspruch auf die dreijährige Elternzeit steht jedem Elternteil individuell zu und zwar unabhängig davon, ob und in welchem Umfang der andere Elternteil seinen Anspruch nutzt. Die Elternzeit kann von jedem anspruchsberechtigten Elternteil alleine oder von beiden Elternteilen gemeinsam in Anspruch genommen werden. Nehmen beide Elternteile die Elternzeit gemeinsam in Anspruch, werden sie beide jeweils bis zu drei Jahren von der Arbeitsleistung freigestellt. Wird die Elternzeit getrennt, abwechselnd oder nacheinander beansprucht, so gilt die dreijährige Gesamtdauer für jedes Kind. Es kann nicht jeder Elternteil drei Jahre in Elternzeit gehen! In welcher Weise die Eltern ihr Wahlrecht ausüben, ist alleine ihnen überlassen. Die Grenze bildet lediglich das Verbot rechtsmissbräuchlichen Verhaltens.

Beispiel:

Das Kind wird am 1. August 2015 geboren. Die Eltern entscheiden sich, die ersten sechs Monate gemeinsam mit dem Kind verbringen zu wollen und nehmen jeweils für diese Zeit Elternzeit. Den 7. bis zum 24. Monat soll die Mutter das Kind betreuen, der Vater nimmt seine Arbeit wieder auf. Im dritten Lebensjahr nimmt der Vater erneut Elternzeit und die Mutter reaktiviert ihr Arbeitsverhältnis.

- 16 Bei angenommenen Kindern und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit in der Zeit ab dem Tag der Aufnahme bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden.

Vorgabe  
extern

### 2.4.2 Übertragung von Anteilen der Elternzeit

- 17 Die Elternzeitberechtigten haben die Möglichkeit, einen Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG). Auch hierfür bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Es gilt allerdings eine verlängerte Anmeldefrist (Rdnr. 27).

Vorgabe  
extern

- 18 Beispiel anhand einer Mehrlingsgeburt:

Am 1. August 2015 werden die Zwillinge A und B geboren. Der Vater nimmt für das Kind A Elternzeit in Anspruch und zwar bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. Juli 2017. Es verbleibt ein Anteil der Elternzeit von 12 Monaten für Kind A, den der Vater auf die Zeit 1. August 2018 bis 31. Juli 2019 überträgt.

Für das Kind B beansprucht er Elternzeit für den Zeitraum 1. August 2017 bis 31. Juli 2018 (drittes Lebensjahr Kind B). Die ersten 24 Monate Elternzeit für Kind B überträgt er auf den Zeitraum 1. August 2019 bis 31. Juli 2021.

Der Vater befindet somit vom 1. August 2015 bis zum 31. Juli 2021 (sechs Jahre) in Elternzeit.

### 2.4.3 Aufteilung der Elternzeit in Abschnitte

- 19 Die Elternzeit kann für jeden Elternteil auf drei Zeitabschnitte verteilt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG).

Vorgabe  
extern

Beispiel:

Die Mutter nimmt Elternzeit von 12 Monaten unmittelbar nach der Geburt des Kindes. Zur Eingewöhnung in die KiTa beansprucht sie weitere 6 Monate Elternzeit ab dem 18. Lebensmonat des Kindes. Nochmals 6 Monate nimmt sie mit der Einschulung ab dem 6. Geburtstag.

- 20 Um einen neuen Zeitabschnitt handelt es sich dann, wenn sich an den davor liegenden Zeitabschnitt Zeiten anschließen, in denen die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses bestehen, d.h. die/ der Beschäftigte ihre/ seine Arbeitsleistung erbringt und sich nicht in Elternzeit befindet. Dementsprechend handelt es sich nicht um einen neuen Zeitabschnitt, wenn sich ein Teil der Elternzeit unmittelbar an einen vorher angemeldeten und beanspruchten Zeitabschnitt anschließt.

- 21 Soll der dritte Abschnitt der Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes liegen, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag der/ des Beschäftigten innerhalb von acht Wochen nach Zugang ablehnen (§ 16 Abs. 1 Satz 7 BEEG). Er muss dafür allerdings dringende betriebliche Gründe geltend machen (Rdnr. 90).

#### 2.5 Unabdingbarkeit

- 22 Der Anspruch auf Elternzeit kann durch den Arbeitsvertrag weder ausgeschlossen noch beschränkt werden. Es handelt sich um zwingendes Recht, welches auch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen vorgeht; etwaige ungünstigere Regelungen sind unwirksam. Günstigere Vereinbarungen, z.B. die Verlängerung der Elternzeit, sind grundsätzlich möglich.

Vorgabe  
extern

### 3 Inanspruchnahme der Elternzeit

- 23 Der Rechtsanspruch auf Elternzeit unterliegt Regeln über die Inanspruchnahme, den Beginn der Elternzeit, zur Verlängerung und zum Ende bzw. zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit.

#### 3.1 Elternzeitverlangen

- 24 Die Inanspruchnahme von Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung der MPG. Die Elternzeit tritt allerdings nicht automatisch ein, sondern die/ der Beschäftigte muss diese durch eine Erklärung gegenüber der MPG verlangen. Aus der Erklärung muss das Elternzeitverlangen sowie der Beginn und das Ende der Elternzeit eindeutig zu entnehmen sein. Unklare oder an von der MPG nicht zu erfüllende bzw. zu beeinflussende Bedingungen geknüpfte Erklärungen sind unwirksam. Insofern gewährt die Erklärung der arbeitsunfähig erkrankten Mutter, sie werde Elternzeit antreten, sobald ihr Arzt sie für arbeitsfähig halte, keine rechtswirksame Elternzeit. Eine Bedingung, die nur vom Willen der MPG abhängt, ist hingegen zulässig. So kann das Elternzeitverlangen davon abhängig gemacht werden, dass der/ dem Beschäftigten gleichzeitig Elternteilzeit gewährt (Rdnr. 82ff.).
- 25 Für die Erklärung gilt die Schriftform, d.h. eine Erklärung per Fax oder E-Mail ist nicht wirksam.

Vorgabe  
extern

#### 3.2 Erklärungsfrist

- 26 Die Erklärung muss für ihre Wirksamkeit innerhalb einer bestimmten Frist erfolgen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes hat die/ der Beschäftigte die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor deren Beginn anzumelden. Will der Vater die Elternzeit bereits ab der Geburt des Kindes nehmen, so muss die Anmeldung sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin erfolgen. Die Elternzeit beginnt dann mit dem tatsächlichen Geburtstermin.
- 27 Für die Elternzeit im Zeitraum zwischen dem vollendeten dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes besteht eine Anmeldefrist von dreizehn Wochen. Diese Frist ist auch dann einzuhalten, wenn die Elternzeit vor Vollendung des dritten Lebensjahres begonnen wird und ohne Unterbrechung über den dritten Geburtstag hinaus andauert.
- 28 Die Frist beginnt mit dem Zugang des Erklärungsverlangens bei der MPG, d.h. bei einem Vertreter mit Empfangszuständigkeit für eine solche Erklärung. Dies ist in der Regel die Personalverwaltung. Mit dem Zugang wird die Erklärung unwiderruflich.
- 29 Wird die Erklärungsfrist nicht eingehalten, dann verschiebt sich der Beginn der Elternzeit automatisch auf den fristgemäßen Zeitpunkt. Eine erneute Erklärung ist nicht notwendig.
- 30 Dem Arbeitgeber steht es frei, auf die Einhaltung der Erklärungsfrist zu verzichten, da sie seinen Interessen dient. Duldet die MPG das Fernbleiben der/ des Beschäftigten, so erklärt sie damit konkludent den Verzicht auf Einhaltung der Frist.
- 31 Bei Vorliegen dringender Gründe sind beide Fristen zu verkürzen (§ 16 Abs. 1 Satz 3 BEEG). Beispiele für dringende Gründe im Sinne dieser Vorschrift sind ein nicht planbarer Beginn einer Vollzeit- oder Adoptivpflege oder die Frühgeburt für die Elternzeit des Vaters. Die Fristverkürzung muss angemessen sein. Dabei dürfen die Belange der MPG berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund kann eine Kürzung der Frist auf weniger als zwei Wochen nicht verlangt werden.
- 32 Als weitere Ausnahme sieht § 16 Abs. 2 BEEG vor, dass eine Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist auch dann angetreten werden kann, wenn die 7-Wochen-Frist unverschuldet versäumt wurde und die Anzeige innerhalb einer Woche nach Wegfall des Erklärungshindernisses nachgeholt wird. Die Regelung betrifft die Fälle, in denen die schriftliche Erklärung nicht rechtzeitig abgegeben werden konnte (z. B. wegen Krankenhausaufenthalts). Nicht erfasst werden Fälle, in denen die Elternzeit selbst aus bestimmten Gründen nicht angetreten werden kann.

Vorgabe  
extern

Wichtiger  
Hinweis

#### 3.3 Festlegung für zwei Jahre

- 33 Will die/ der Beschäftigte Elternzeit im Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nehmen, so muss er in seinem Erklärungsverlangen verbindlich festlegen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen wird (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG).
- 34 Mit der Erklärung der/ des Beschäftigten tritt eine Bindungswirkung bezüglich des Zweijahreszeitraums ein. Diese Regelung dient dem Schutz des Arbeitgebers; sie schützt dessen Interesse an Planungssicherheit. Daraus folgt beispielsweise, dass, wenn die/ der Beschäftigte Elternzeit nur für das erste Lebensjahr des Kindes beansprucht, sie/ er damit verbindlich den Verzicht auf Elternzeit für das zweite Lebensjahr des Kindes erklärt. Will die/ der Beschäftigte die Elternzeit später auf das zweite Lebensjahr verlängern, so ist dies nur mit Zustimmung der MPG möglich (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG)
- 35 Der Zustimmung bedarf es nicht, wenn zunächst Elternzeit für die ersten zwei Jahre genommen und dann später die Elternzeit auf das dritte Jahr ausgedehnt wird. In diesem Fall ist das Erfordernis einer verbindlichen Festlegung für einen Zweijahreszeitraum erfüllt.
- 36 Es ist zulässig, bereits bei der erstmaligen Inanspruchnahme Elternzeit in vollem Umfang für die ersten drei Lebensjahre des Kindes zu verlangen. Es tritt dann aber auch eine Bindung an die gesamte dreijährige Dauer ein.
- 37 Der Erholungsurlaub der Mutter, den diese im Anschluss an die Mutterschutzfrist nimmt, wird auf die Zweijahresfrist der unmittelbar folgenden Elternzeit angerechnet.

Vorgabe  
extern

#### 3.4 Verlängerung der Elternzeit

- 38 Eine planwidrige Verlängerung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung der MPG möglich (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG). Eine solche planwidrige Verlängerung liegt beispielsweise vor, wenn zunächst nur für das erste Lebensjahr des Kindes Elternzeit genommen wurde, dann aber wegen einer Erkrankung des Kindes auch Elternzeit für das zweite Lebensjahr begehrt wird. Die MPG hat eine Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen, d.h. sie hat ihre Interessen mit denen der/ des Beschäftigten abzuwägen.
- 39 Keine planwidrige Verlängerung liegt vor, wenn im Anschluss an die angemeldete und beanspruchte Elternzeit für die ersten zwei Jahre ein drittes Jahr genommen wird. Hier ist die erforderliche Festlegung für zwei Jahre erfolgt, so dass das dritte Jahr unter Einhaltung der Erklärungsfrist ohne Zustimmung der MPG beansprucht werden kann.
- 40 Ausnahmsweise können die Elternzeitberechtigten einseitig (d.h. ohne Zustimmung der MPG) die Verlängerung der Elternzeit verlangen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BEEG). Gemeint ist der Fall, dass die Eltern nach ihrem ursprünglichen Plan abwechselnd Elternzeit nehmen wollten und dies aus einem dringenden Grund nicht mehr möglich ist. Dringende Gründe in diesem Sinne können die Trennung der Eltern oder eine Erkrankung des Kindes sein, welche die ausschließliche Betreuung durch die Mutter erfordert. Es muss sich um Gründe handeln, die so gewichtig sind, dass das Dispositionsinteresse der MPG dahinter zurücktritt.

Vorgabe  
extern

#### 3.5 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

- 41 Die Elternzeit endet grundsätzlich mit Ablauf des gegenüber der MPG in der schriftlichen Erklärung verbindlich festgelegten Zeitraums.
- 42 Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist ohne Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe nur mit Zustimmung der MPG möglich (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG). Die Entscheidung ist nach billigem Ermessen zu treffen, d.h. die Interessen der MPG sind mit denen der/ des Beschäftigten abzuwägen.
- 43 Liegen besonders schwerwiegende Gründe vor, kann die/ der Beschäftigte ausnahmsweise die vorzeitige Beendigung der Elternzeit verlangen, wenn sie/ er dies der MPG vier Wochen vor dem geplanten Beendigungstermin mitteilt. Das Gesetz nennt als schwerwiegende Gründe die Geburt eines weiteren Kindes sowie Fälle besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit. Die MPG hat in diesen Fällen nur ein eingeschränktes, fristgebundenes Ablehnungsrecht. Sie kann die

Vorgabe  
extern

## 4 Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis

vorzeitige Beendigung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

- 44 Ausnahmsweise kann die Mutter ihre Elternzeit ohne vorherige Zustimmung der MPG beenden (§ 16 Abs. 3 BEEG), wenn sie wegen der Geburt eines weiteren Kindes die Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz vor oder nach der Geburt ihres weiteren Kindes in Anspruch nehmen will. Das Gesetz gibt lediglich vor, dass die Mutter den Arbeitgeber darüber rechtzeitig in Kenntnis setzen soll. Die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung ist für die Mutter wegen des zu zahlenden Mutterschaftsgeldes gemäß § 13 MuSchG und des ggfs. von der MPG zu gewährenden Zuschusses gemäß § 14 MuSchG attraktiv.
- 45 Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4 BEEG).

## 4 Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis

### 4.1 Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

- 46 § 18 BEEG sieht während der Elternzeit einen besonderen Kündigungsschutz vor. Dem Elternzeitberechtigten darf ab einem bestimmten Zeitpunkt vor und während der Elternzeit weder ordentlich noch außerordentlich gekündigt werden (zu befristeten Arbeitsverhältnissen siehe Rdnr. 55ff.). Der Kündigungsschutz besteht bei einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes ab acht Wochen vor deren Beginn. Bei einer Elternzeit zwischen dem vollendeten dritten und achten Lebensjahr des Kindes beginnt der Kündigungsschutz vierzehn Wochen vor dem Beginn der Elternzeit.
- 47 Nur in besonderen Fällen ist eine Kündigung ausnahmsweise zulässig. Erforderlich ist in diesen Fällen allerdings eine Zulässigkeitserklärung der obersten Landesbehörde. Ein solcher besonderer Fall könnte beispielsweise bestehen, wenn ein Institut geschlossen wird und die/ der sich in Elternzeit befindende Beschäftigte nicht anderweitig weiterbeschäftigt werden kann. Näheres regelt die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit. Abrufbar unter [www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de](http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de).
- 48 Der Kündigungsschutz des § 18 BEEG gilt nach dessen Absatz 2 entsprechend für Beschäftigte, die
- während der Elternzeit bei der MPG im Rahmen der zulässigen 30 Wochenstunden in Teilzeit beschäftigt sind oder
  - ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 BEEG (nicht ElterngeldPlus) haben. Mit dieser Regelung sollen bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse erfasst werden, die aus Anlass der Betreuung und Erziehung eines Kindes nicht umgestaltet werden. Nicht erfasst werden später begründete Teilzeitarbeitsverhältnisse bei einem anderen Arbeitgeber.
- 49 Das Kündigungsverbot greift nur dann ein, wenn zum Kündigungszeitpunkt alle Voraussetzungen für eine Elternzeit erfüllt sind, insbesondere das Elternzeitverlangen schriftlich erklärt worden ist.
- 50 Das geschützte Arbeitsverhältnis muss nicht schon bei der Geburt des Kindes bestanden haben. Der Kündigungsschutz gilt auch für ein später begründetes Arbeitsverhältnis und zwar auch dann, wenn ein Teil der Elternzeit bereits im vorhergehenden Arbeitsverhältnis genommen wurde. Voraussetzung ist lediglich, dass im aktuellen Arbeitsverhältnis noch ein Anspruch auf Elternzeit besteht. Dieser Fall betrifft Beschäftigte, welche zur MPG wechseln.
- 51 Wird die Elternzeit abschnittsweise genommen, besteht das Kündigungsverbot nur während der Elternzeit.
- 52 Da das BEEG keine Wartezeit vorsieht, gilt der Kündigungsschutz bereits während der Probezeit.
- 53 Die Beschäftigten können das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG). Diese Kündigungsfrist geht etwaigen anderen Kündigungsfristen vor. Zu einem anderen Zeitpunkt als dem Ende der Elternzeit kann die/ der Beschäftigte ordentlich kündigen. In diesem Fall gilt die gesetzliche oder im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist.
- 54 Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages ist zu jedem Zeitpunkt möglich.

Vorgabe  
extern



### 4.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

- 55 Befristete Arbeitsverhältnisse enden auch im Falle der Elternzeit mit Ablauf der Befristung. Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird auch nicht um die Dauer der Elternzeit hinausgeschoben. Ferner steht das Kündigungsverbot des § 18 BEEG der Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages mit Fristablauf während der Elternzeit nicht entgegen.
- 56 Anders verhält es sich allerdings bei Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG verlängert sich der befristete Arbeitsvertrag um die Dauer einer Inanspruchnahme von Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Mit der Regelung sollen bei den betroffenen Beschäftigten Zeiten erfasst werden, während derer eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht oder nicht in dem ursprünglichen Umfang fortgesetzt werden kann. Die Elternzeit wird daher bei der Verlängerung nur zeitanteilig berücksichtigt, wenn die/ der Beschäftigte während der Elternzeit in Teilzeit weiter arbeitet. Bei einer dreijährigen Elternzeit und einer hälftigen Teilzeittätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) ist beispielsweise nur eine Verlängerung im Umfang von eineinhalb Jahren erforderlich. Eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb der MPG, die in keinem Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Qualifizierung steht, bleibt außer Betracht.
- 57 Bei Auszubildenden wird die Elternzeit nicht auf die Berufsbildungszeit angerechnet (§ 20 BEEG).

Vorgabe  
extern

Wichtiger  
Hinweis

### 4.3 Entgelt

- 58 Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag. Mangels Arbeitsleistung besteht auch keine Vergütungspflicht.
- 59 Beginnt oder endet die Elternzeit im Verlauf eines Kalendermonates entsteht der Entgeltanspruch anteilig. Das zu zahlende Entgelt bestimmt sich nach § 24 TVöD.

Vorgabe  
extern

### 4.4 Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit

- 60 Erkrankt die/ der Beschäftigte vor dem geplanten Beginn der Elternzeit arbeitsunfähig, so hat dies keine Auswirkungen auf den Beginn der Elternzeit, wenn sie/ er bereits eine bindende Erklärung abgegeben hat. Ist die/ der Beschäftigte zum Ende der Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, endet die Elternzeit dennoch fristgemäß. Die Erkrankung des Beschäftigten während der Elternzeit verlängert nicht die Dauer der Elternzeit.
- 61 Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der Krankheit besteht ab Beginn der Elternzeit nicht. Gleiches gilt für den Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit. Ebenso wie vor Beginn der Elternzeit hat die/ der Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur für die Zeiten außerhalb der Elternzeit. Der Sechs-Wochen-Zeitraum beginnt erst mit der erneuten Aktivierung des Arbeitsverhältnisses, wenn die/ der Beschäftigte während der Elternzeit erkrankt war.
- 62 Wird während der Elternzeit Teilzeitarbeit im zulässigen Umfang geleistet (Rdnr. 82ff.), gelten für die Entgeltfortzahlungspflicht die §§ 3, 4 EFZG.

Vorgabe  
extern

### 4.5 Jahressonderzahlung

- 63 Im Anwendungsbereich des TVöD besteht trotz Elternzeit grundsätzlich ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung, weil § 20 Abs. 1 TVöD auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abstellt. Auch wenn die Hauptleistungspflichten ruhen, besteht das Arbeitsverhältnis trotz Elternzeit fort.
- 64 Die Elternzeit wirkt sich allerdings mindernd auf die Höhe der Jahressonderzahlung aus. Die Minderung bestimmt sich nach § 20 Abs. 4 TVöD.

Vorgabe  
extern

### 4.6 Betriebliche Altersvorsorge

- 65 Die Elternzeit berührt die Pflichtversicherung in der VBL nicht. Mangels Entgeltzahlung werden allerdings nur Versorgungspunkte nach § 9 ATV (soziale Komponente) erworben.
- 66 Eine auf die Elternzeit entfallende Jahressonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und bleibt daher bei der Bemessung der VBL-Umlage unberücksichtigt.

Vorgabe  
extern



### 4.7 Jubiläumszuwendung

- 67 Zeiten der Elternzeit sind Beschäftigungszeiten im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD und werden daher bei der Berechnung der Jubiläumszeit (§ 23 Abs. 2 TVöD) berücksichtigt.
- 68 Fällt das Jubiläum in die Elternzeit, so ist das Jubiläumsgeld während dieser zu zahlen.

Vorgabe  
extern

### 4.8 Stufen im Sinne des TVöD

- 69 Die Elternzeit wird nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Sie ist allerdings bis zu jeweils fünf Jahren für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD).

Vorgabe  
extern

### 4.9 Betriebsverfassung

- 70 Während der Elternzeit bleibt die Betriebszugehörigkeit erhalten. Der Elternzeitberechtigte ist aktiv und passiv wahlberechtigt und hat das Recht, an einer Betriebsversammlung während der Elternzeit teilzunehmen.
- 71 Ein etwaiges Betriebsratsamt bleibt auch während der Elternzeit bestehen.

Vorgabe  
extern

### 4.10 Zeugnis

- 72 Im Arbeitszeugnis darf die Elternzeit eines Beschäftigten nur erwähnt werden, wenn sich die Ausfallzeit als eine wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung darstellt.

Vorgabe  
extern

### 4.11 Auswirkungen der Elternzeit auf den Urlaubsanspruch

- 73 Der Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz knüpft an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an. Da während der Elternzeit nur die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen, das Arbeitsverhältnis aber ansonsten fortbesteht, entstehen auch während der Elternzeit Urlaubsansprüche. Sofern die/ der Beschäftigte keine Teilzeitarbeit leistet kann der Urlaubsanspruch allerdings gekürzt werden und zwar für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel (§ 17 Abs. 1 BEEG; vgl. auch § 26 Abs. 2 Buchstabe c TVöD). Ausgangspunkt der Kürzung ist die Gesamtdauer des Jahresurlaubes der/ des jeweiligen Beschäftigten.
- 74 Beginnt oder endet die Elternzeit im Verlauf eines Monats, so sind die Teilmonate bei der Kürzung des Urlaubsanspruches nicht zu berücksichtigen.

Vorgabe  
extern

Beispiel 1:

Der Vater hat vom 5. April bis 1. Oktober Elternzeit genommen. Der Erholungsurlaub darf um 5/12 gekürzt werden, weil der Urlaubsanspruch für das gesamte Kalenderjahr besteht und der Vater lediglich die Monate Mai bis einschließlich September als volle Kalendermonate für die Elternzeit in Anspruch genommen hat. Nur diese vollen Monate können in Abzug gebracht werden.

Beispiel 2:

Die Mutter hat Elternzeit für die ersten beiden Jahre nach der Geburt ihres Kindes beansprucht. Sie entbindet am 9. August, die Mutterschutzfrist endet am 4. Oktober. Die Mutterschutzfristen berechtigen nicht zur Kürzung. Eine Kürzung ist nur für die vollen Kalendermonate der Elternzeit möglich. Das sind hier die Monate November und Dezember. Eine Kürzung kommt also nur in Höhe von 2/12 in Frage.

- 75 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes kann nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch nicht mehr wegen Elternzeit gekürzt werden! Eine Kürzung ist nur möglich, solange der Anspruch auf Erholungsurlaub besteht. Nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht aber kein Anspruch auf Erholungsanspruch mehr, sondern ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Form einer Geldleistung, die nicht nach § 17 Abs. 1 BEEG gekürzt werden kann. Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung ist es wichtig, von der Kürzungsregelung vor Inanspruchnahme der Elternzeit Gebrauch zu machen, um so dem Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit vorzubeugen. Besteht die Elternzeit über den Jahreswechsel hinaus, muss die Kürzung erneut erfolgen und der/ dem Beschäftigten mitgeteilt werden, weil der Urlaubsanspruch für ein Kalenderjahr jeweils am 1. Januar entsteht.

Wichtiger  
Hinweis

## 5 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

- 76 Hat die/ der Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm nach Kürzung gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 (bzw. § 26 Abs. 2 Buchstabe c TVöD) zugestanden hätte, kann der nach Ende der Elternzeit zustehende Urlaubsanspruch entsprechend gekürzt werden (§ 17 Abs. 4 BEEG). Das Kürzungsrecht erlischt allerdings, wenn nach Wiederaufnahme der Arbeit Urlaub in vollem Umfang gewährt wird.
- 77 Soweit der zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig gewährt wurde, ist er nach Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Jahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BEEG). Die Übertragung des Urlaubs erfolgt durch Gesetz; es bedarf keiner Erklärungen der/ des Beschäftigten. Übertragen werden kann allerdings nur der Urlaubsanspruch, der zu Beginn der Elternzeit noch besteht und bis zum Ende seines Verfalls noch hätte genommen werden können.
- Beispiel:  
Eine Beschäftigte nimmt vom 18. November 2015 bis zum 30. Juni 2018 Elternzeit in Anspruch. Für das Kalenderjahr 2015 stehen ihr noch zehn Tage Erholungsurlaub zu. Der Resturlaub aus dem Kalenderjahr 2015 wird bis zum Ablauf des Kalenderjahres 2019 übertragen.
- 78 Im Fall von zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Elternzeiten wird ein wegen der ersten Elternzeit übertragener Urlaub weiter übertragen.
- 79 Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bei der MPG ausgeübt, kommt es zu keiner Übertragung des Urlaubs, da der Teilzeitbeschäftigte den Urlaubsanspruch im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung realisieren kann.
- 80 Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es nach Ende der Elternzeit nicht fortgesetzt, ist ein noch bestehender Urlaubsanspruch abzugelten (§ 17 Abs. 3 BEEG). Die Abgeltung erfolgt in Anwendung der §§ 7 Abs. 4, 11 BUrlG.

**Wichtiger  
Hinweis**

### 4.12 Befristete Einstellung von Ersatzkräften

- 81 § 21 BEEG ermöglicht im Falle einer Elternzeit (und in darüber hinausgehenden Fallkonstellationen) die befristete Beschäftigung von Ersatzkräften. Es handelt sich um eine Sondervorschrift, welche durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ergänzt wird.

**Vorgabe  
extern**

## 5 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

- 82 Während der Elternzeit kann jeder Elternzeitberechtigte jeweils im Umfang von 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. Die Teilzeitbeschäftigung kann bei demselben Arbeitgeber (MPG) oder aber mit Zustimmung der MPG bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbständige Tätigkeit ausgeübt werden (§ 15 Abs. 4 BEEG).

### 5.1 Teilzeitbeschäftigung bei der MPG

#### 5.1.1 Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

- 83 Will die/ der Beschäftigte ihre/ seine Arbeitszeit während der Elternzeit verringern, so hat sie/ er einen entsprechenden Antrag zu stellen. Ein solcher Antrag ist auch während einer bereits laufenden Elternzeit möglich und zulässig.
- 84 Eine Verringerung der Arbeitszeit setzt kein Vollzeitverhältnis voraus, sie kann im Rahmen der rechtlich vorgegebenen Grenzen auch in einem Teilzeitarbeitsverhältnis verlangt werden.
- 85 Das Gesetz geht nach Antragstellung zunächst davon aus, dass innerhalb von vier Wochen eine einvernehmliche Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit erzielt wird (sog. Konsensverfahren § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG). Die Obergrenze für eine solche Einigung bilden die 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt; eine Untergrenze ist nicht vorgegeben. Wird allerdings eine geringfügige Beschäftigung (§ 8 SGB IV) oder eine Beschäftigung in der Gleitzone vereinbart, so sind die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten zu beachten.
- 86 Kommt keine Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit zustande, kann die/ der Beschäftigte das streitige Verfahren (sog. Anspruchsverfahren § 15 Abs. 7 BEEG) beschreiten. In diesem Fall muss die/ der Beschäftigte der MPG

**Vorgabe  
extern**

## 6 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Elternzeit

- bei einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen
- bei einer Elternzeit zwischen dem vollendeten dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen

vor Beginn der Teilzeittätigkeit mitteilen, dass er eine Teilzeitbeschäftigung begehrt, wann diese beginnen und in welchen Umfang die Arbeitszeit verringert werden soll. Ferner soll auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben werden.

87 Die/ der Beschäftigte kann den Antrag im Anspruchsverfahren bereits mit dem Antrag im Konsensverfahren verbinden.

**Wichtiger Hinweis**

88 Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit ist gegeben, wenn

- das Arbeitsverhältnis bereits ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht,
- die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt verringert werden soll ,
- dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen,
- die/ der Beschäftigte die Fristen im Anspruchsverfahren eingehalten hat.

89 Soweit nicht alle Voraussetzungen vorliegen, kann der Antrag abgelehnt werden. Eine Ablehnung ist mit einer Begründung zu versehen. Ferner muss die Ablehnung bei einer Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes spätestens vier Wochen ansonsten spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags der/ des Beschäftigten erfolgen. Anderenfalls gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit gemäß den Wünschen der/ des Beschäftigten als festgelegt. Gleiches gilt für die Verteilung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG).

90 Eine Ablehnung des Antrages aus dringenden betrieblichen Gründen setzt voraus, dass es sich um zwingende Hindernisse für die Verkürzung der beantragten Arbeitszeit handelt. Zweckmäßigungs- und Praktikabilitätsabwägungen reichen nicht aus. Der entgegenstehende betriebliche Grund muss sich dabei gerade gegen die Realisierung der Teilzeittätigkeit richten. Dies dürfte nur gegeben sein, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar, die Arbeitsaufgabe nicht in Teilzeit durchführbar oder der Arbeitsplatz wegen Auflösung der Arbeitsgruppe oder Verlagerung auf Dritte endgültig und vollständig weggefallen ist. Wird der Teilzeitantrag erst im Verlauf der Elternzeit geltend gemacht, kann ein betrieblicher Grund vorliegen, wenn eine befristete Vertretung eingestellt wurde, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu verringern, nicht umgesetzt werden kann und kein zusätzlicher Beschäftigungsbedarf besteht.

**Wichtiger Hinweis**

91 Soweit der Antrag der/ des Beschäftigten auf Arbeitszeitverringerung rechtzeitig abgelehnt wurde, können die Beschäftigten Klage vor den Arbeitsgerichten erheben.

### 5.1.2 Erneute Verringerung der Arbeitszeit

92 Beschäftigte können während der Gesamtdauer der Elternzeit im Rahmen des Anspruchsverfahrens (Rdnr. 86) höchstens zweimal die Verringerung der Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6 BEEG).

**Vorgabe extern**

93 Vereinbarungen über die Verringerungen der Arbeitszeit, welche im Konsensverfahren (Rdnr. 85) getroffen wurden, bleiben für die Höchstgrenze unberücksichtigt.

### 5.2 Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

94 Mit Zustimmung der MPG kann die/ der Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausüben. Die Zustimmung kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen versagt werden und muss innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Antragstellung schriftlich erfolgen (§ 15 Abs. 4 BEEG).

**Vorgabe extern**

## 6 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Elternzeit

95 Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit sind häufig von Faktoren abhängig, bezüglich derer der MPG keine Informationen zur Verfügung stehen. Aufgrund des dadurch bedingten Risikos einer Falschberatung werden die Institute gebeten, keine individuelle Beratung von Elternzeitberechtigten im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche Fragen durchzuführen. Die Berechtigten sind an die Sozialversicherungsträger (Krankenkasse, Pflegekasse, Rentenversicherung,

**Wichtiger Hinweis**

## 6 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Elternzeit

Bundesagentur für Arbeit) zu verweisen. Nach § 14 SGB I sind die Sozialversicherungsträger zu einer Beratung im Einzelfall verpflichtet. Die nachfolgenden Informationen dienen nur einem groben Überblick.

### 6.1 Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung

- 96 Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bleiben auch während der Elternzeit Mitglied der Versicherung. Das Elterngeld ist beitragsfrei.
- 97 Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bleiben ebenfalls Mitglied der Versicherung. Auch bei ihnen ist das Elterngeld beitragsfrei. Freiwillige Mitglieder müssen während der Elternzeit für die Versicherungsbeiträge selbst aufkommen, ein Anspruch auf Beitragszuschuss des Arbeitgebers besteht mangels Entgeltzahlungspflicht nicht.

Vorgabe  
extern

### 6.2 Private Kranken- und Pflegeversicherung

- 98 Mitglieder einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung bleiben während der Elternzeit Mitglied dieser Versicherung. Eine Aufnahme in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung erfolgt nicht auch nicht im Wege einer Familienversicherung über den gesetzlich versicherten Partner. Die Versicherungsprämie ist weiterhin selbst zu tragen. Ein Anspruch auf Beitragszuschuss des Arbeitgebers besteht mangels Entgeltzahlungspflicht nicht.
- 99 Durch Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit kann bei privat kranken- und pflegeversicherten Beschäftigten die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eintreten und zwar dann, wenn das Arbeitsentgelt unter die Versicherungspflichtgrenze fällt aber oberhalb einer geringfügigen Beschäftigung liegt. In diesem Fall besteht Versicherungs- und Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mit der Konsequenz, dass diese Beschäftigten bei der Einzugsstelle anzumelden und die Beiträge abzuführen sind. Allerdings können sich die Beschäftigten nach § 8 SGB V von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreien lassen. Die Institute müssen sich eine solche Befreiung vorlegen lassen. Liegt eine solche nicht vor, sind die Beschäftigten zur Vermeidung etwaiger Nachforderungen im Rahmen einer Betriebsprüfung bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung anzumelden.

Vorgabe  
extern

Wichtiger  
Hinweis

### 6.3 Arbeitslosenversicherung

- 100 Während der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung fallen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung an.
- 101 Für einen etwaigen Anspruch auf Arbeitslosengeld kann die Elternzeit als Beitragszeit zu werten sein.

Vorgabe  
extern

### 6.4 Rentenversicherung

- 102 Während der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung fallen keine Beiträge zur Rentenversicherung an.
- 103 Im Rahmen eines Rentenanspruchs werden Kindererziehungszeiten berücksichtigt.

Vorgabe  
extern

Bearbeitet von Sandra Wittlinger am 09.12.2015