

**Hinweise zur Durchführung der Verordnung über die Elternzeit für
hamburgische Beamtinnen und Beamte in der Fassung vom
7.12.1999 (HmbGVBl. Seite 279), zuletzt geändert am 15.12.2015
(HmbGVBl. Seite 370, ber. 2016, S. 38)**

I.	ALLGEMEINES.....	3
1.	Anwendungsbereich	3
2.	Beschäftigung zur Berufsausbildung	3
3.	Informationen.....	3
II.	EINZELNE VORSCHRIFTEN DER VERORDNUNG	3
1.	§ 1 Anspruch auf Elternzeit.....	3
1.1	Absatz 1	3
1.2	Absatz 2.....	3
	Elternzeit für Großeltern.....	3
1.3	Absätze 3 bis 4	4
	Dauer der Elternzeit	4
	Übertragung eines Anteils der Elternzeit	5
	Übertragung bei Mehrlingsgeburten	5
	Erklärung der Übertragung	5
	Aufteilung in Zeitabschnitte.....	5
1.4	Absatz 5.....	6
	Gemeinsame Inanspruchnahme.....	6
	Sonderfall Zwillinge.....	6
1.5	Absatz 6.....	6
	Mutterschutzfrist, Adoptionspflege, erneute Schwangerschaft während der Elternzeit	6
1.6	Absatz 7	7
	Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	7
2.	§ 2 Inanspruchnahme der Elternzeit.....	7
2.1	Absatz 1	7
	Verwaltungsakt	7
	Antrag, Fristen	7
	Festlegen der Abschnitte der Elternzeit.....	8
2.2	Absatz 2.....	8
	Verspätete Antragstellung	8
2.3	Absatz 3.....	8
	Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit	8
	Beendigung der Elternzeit wegen Mutterschutz	9
2.4	Absatz 4.....	9
2.5	Absatz 5.....	9
3.	§ 3 Erholungsurlaub (vgl. auch Hinweise zur HmbEUrIVO).....	9
4.	§ 5 Beihilfe, Krankenversicherung, Heilfürsorge.....	9
4.1	Absatz 1	9
	Beihilfeanspruch	9
	Pauschale Beihilfe	10
	Anspruch auf Heilfürsorge	10
	Beihilfeanspruch bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	10
	Beihilfeanspruch während einer Beschäftigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer	10
	Elternzeit und Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	10

4.2 Absatz 2.....	11
Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen.....	11
Anteilige Erstattung.....	11
Erstattung von Amts wegen bzw. Nachweis der Krankenversicherung	11
Dienstbezüge	11
Kinder	12
4.3 Absatz 3.....	12
Erhöhte Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen	12
„Beihilfekonforme“ Krankenversicherung.....	12
III. DIENSTRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN	12
1. Laufbahnrechtliche Probezeit und Dienstzeit.....	12
2. Besoldung.....	13
2.1 Berücksichtigungsfähige Zeiten bei der Stufenfestsetzung	13
2.2 Sonderzahlung	13
2.3 Vermögenswirksame Leistungen	13
3. Dienstjubiläum.....	14
4. Unterbrechung einer Beurlaubung durch Elternzeit	14
5. Zusammentreffen mit anderen Urlaubsarten und unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung.....	14
6. Versorgung	14

I. Allgemeines

1. Anwendungsbereich

Die für Landesbeamtinnen und –beamte sowie Körperschaftsbeamtinnen und –beamte geltende Verordnung ist nach § 8 Hamburgisches Richtergesetz auf Richterinnen und Richter entsprechend anzuwenden. Nachstehend wird zur Vereinfachung auf „Beamtinnen und Beamte“ abgestellt.

2. Beschäftigung zur Berufsausbildung

Beamtinnen und Beamte, die eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausüben (Anwärterinnen, Anwärter, Referendarinnen, Referendare), haben nach Maßgabe der §§ 1 und 2 der Verordnung Anspruch auf Elternzeit ohne Anwärterbezüge.

Diese Beamtinnen und Beamten erhalten bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in der Fassung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) auch dann, wenn sie keine Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich daraus, dass eine der Gewährung von Elterngeld entgegenstehende volle Erwerbstätigkeit unter anderem dann nicht vorliegt, wenn eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird (§ 1 Absatz 6 BEEG).

3. Informationen

Informationen für Beamtinnen und Beamte zum Thema Elternzeit sind auch im Personalportal unter <https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/Arbeit/AllgemeineArbeitsbedingungen/Seiten/Elternzeit.aspx> abrufbar.

II. Einzelne Vorschriften der Verordnung

1. § 1 Anspruch auf Elternzeit

1.1 Absatz 1

Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind in einem Haushalt leben und das Kind selbst betreuen und erziehen und die sonstigen Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 HmbEltZVO erfüllen.

Für die Prüfung der Anspruchsberechtigung genügt neben der erforderlichen Vorlage der Nachweise über die Geburt oder die Inobhutnahme des Kindes die (mündliche, ggf. schriftliche) dienstliche Erklärung der Beamtin oder des Beamten, dass das Kind in ihrem oder seinem Haushalt lebt und sie oder er das Kind betreut und erzieht. Bei einem leiblichen Kind eines nichtsorgeberechtigten Elternteils ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

1.2 Absatz 2

Elternzeit für Großeltern

§ 1 Absatz 2 HmbEltZVO gibt Beamtinnen und Beamten einen Anspruch auf Elternzeit zur Erziehung und Betreuung ihrer Enkelkinder. Damit wird den Großeltern die Möglichkeit gegeben, ihren minderjährigen oder noch sehr jungen in der Ausbildung befindlichen Kindern die oftmals dringend erforderliche familiäre Unterstützung bei der Betreuung des Enkelkindes zu leisten.

Für den Anspruch auf Freistellung vom Dienst müssen grundsätzlich die für den regelmäßigen Elternzeitanspruch geltenden Voraussetzungen nach § 1 Absatz 1 vorliegen: Die Großmutter oder der Großvater müssen mit dem Kind in einem Haushalt leben und das Kind selbst betreuen und erziehen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der anspruchsvermittelnde Elternteil mit im Haushalt der Großeltern lebt. Weitere Voraussetzung für eine Inanspruchnahme ist, dass ein Elternteil des zu betreuenden Kindes entweder minderjährig ist (§ 1 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1) oder sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt (§ 1 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2).

Der Begriff „Ausbildung“ umfasst sämtliche Arten von Ausbildungen, sowohl schulische (etwa an allgemeinbildenden oder Fachschulen) und Hochschulausbildungen (z. B. Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule) als auch etwa die Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie sonstige Berufsausbildungen.

Die Elternzeit für ein Großelternkind ist nach § 1 Absatz 2 Satz 2 ausgeschlossen, wenn eines der Elternteile oder beide Elternteile gemeinsam Elternzeit in Anspruch nehmen. Eine entsprechende Erklärung ist im Antragsformular zur Elternzeit (P10.381a) enthalten.

1.3 Absätze 3 bis 4

Dauer der Elternzeit

Die Dauer der Elternzeit ist auf den Zeitraum max. bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes festgelegt. Dies gilt auch bei einer gemeinsamen Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Elternteile (vgl. Nr. 1.4).

Bei einem angenommenen Kind (§§ 1741 ff. BGB) und bei einem Kind in Adoptionspflege (§ 1744 BGB) besteht Anspruch auf Elternzeit von insgesamt drei Jahren längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes, wobei hinsichtlich des Beginns der Elternzeit auf die Inobhutnahme abzustellen ist.

Bei der Bemessung der Dreijahresfrist zählt nach § 187 Absatz 2 BGB der Tag der Geburt mit. Die Frist endet nach § 188 Absatz 2 BGB mit Ablauf desjenigen Tages des letzten Monats, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Fehlt in dem letzten Monat der für den Ablauf der Frist maßgebende Tag, so endet sie nach § 188 Absatz 3 BGB mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats.

Dagegen beginnt die Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 der Hamburgischen Mutterschutzverordnung (HmbMuSchVO) mit dem Tag nach der Geburt (§ 187 Absatz 1 und § 188 Absatz 2 BGB), dies wirkt sich entsprechend auf den Beginn der Elternzeit aus.

Beispiel 1:

Tag der Geburt: 3. Juli 2018
Letzter Tag der Elternzeit: 2. Juli 2021

Beispiel 2:

Tag der Geburt: 31. August 2018
Letzter Tag einer antragsgemäß auf sechs Monate beschränkten Elternzeit:
28. Februar 2019.

Beispiel 3:

Tag der Geburt: Montag, der 15. Oktober 2018
Letzter Tag der Schutzfrist (§ 3 HmbMuSchVO) im Regelfall:
Montag, der 10. Dezember 2018
Der Elternzeit beginnt mithin am 11. Dezember 2018.

Übertragung eines Anteils der Elternzeit

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann von der Elternzeit abgekoppelt, über das dritte Lebensjahr des Kindes hinaus übertragen und bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Die Bestimmung legt nicht fest, welche Monate der Elternzeit für eine spätere Abwicklung übertragen werden dürfen. Es besteht somit Wahlfreiheit. Diese wird durch eine laufende Elternzeit bei der Geburt eines weiteren Kindes nicht eingeschränkt.

Beispiel:

Eine Beamtin bekommt im Dezember 2018 ihr zweites Kind. Zu diesem Zeitpunkt befindet sie sich im dritten Jahr der Elternzeit für ihr im Oktober 2016 geborenes erstes Kind. Für die Zeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des ersten Kindes (Oktober 2019) benötigt die Beamtin keine Elternzeit für das zweite Kind. Sie lässt deshalb diese Monate der möglichen Elternzeit für das zweite Kind nach § 1 Absatz 3 Satz 3 HmbEltZVO auf einen späteren Zeitraum übertragen.

Übertragung bei Mehrlingsgeburten

Mehrlingsgeburten stellen hinsichtlich der Übertragungsmöglichkeit einen Sonderfall dar. Bei Zwillingen beispielsweise lässt sich die Elternzeit für einen Elternteil auf bis zu sechs Jahre verlängern.

Beispiel:

Die Mutter von Zwillingen nimmt für eines der Kinder die ersten 18 Monate und für das andere Kind unmittelbar danach ebenfalls 18 Monate Elternzeit. Für beide Kinder überträgt sie jeweils 18 Monate. Für ein Kind nimmt sie die übertragenen 18 Monate im 4. und in den ersten sechs Monaten des 5. Lebensjahres und für das andere Kind nimmt sie anschließend die 18 übertragenen Monate in den restlichen sechs Monaten des 5. Lebensjahres und im 6. Lebensjahr der Kinder. Somit bleibt sie die ersten 6 Lebensjahre der Zwillinge in Elternzeit zu Hause.

Erklärung der Übertragung

Wird eine Übertragung eines Anteils der Elternzeit auf einen späteren Zeitraum gewünscht, so sollte aus Gründen der Rechtsklarheit und der personellen Planungssicherheit der oder des Dienstvorgesetzten eine entsprechende rechtzeitige Erklärung der Beamtin oder des Beamten abgegeben werden. In dieser Erklärung muss nicht festgelegt werden, wann der übertragene Anteil abgewickelt werden soll. Hinsichtlich dieser Inanspruchnahme gilt § 2 Absatz 1. Fehlt es an einer Erklärung, geht der Anspruch auf Übertragung nicht verloren. Auch diesbezüglich gilt § 2 Absatz 1.

Aufteilung in Zeitabschnitte

Jeder Elternteil kann die Elternzeit auf bis zu drei Zeitabschnitte verteilen. Weitere Zeitabschnitte sind nur mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten möglich. Um einen neuen Zeitabschnitt handelt es sich nur, wenn sich nach dem ersten bzw. vorhergehenden Zeitabschnitt der Elternzeit zunächst ein Zeitraum anschließt, in dem der Elternteil sich nicht in Elternzeit befindet, ehe ein weiterer Elternzeitabschnitt beginnt.

Bei der Übertragung von Elternzeit über den 3. Geburtstag hinaus handelt es sich immer um einen neuen Abschnitt der Elternzeit, auch wenn die Beamtin/der Beamte bis unmittelbar vor den 3. Geburtstag in Elternzeit ist.

1.4 Absatz 5

Gemeinsame Inanspruchnahme

Während die Elternzeit der leiblichen Mutter frühestens nach Ende der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 1 HmbMuSchVO beginnt (vgl. § 1 Absatz 6), kann die Elternzeit des Vaters bereits am Tag der Geburt des Kindes beginnen. In beiden Fällen endet die Elternzeit mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn nicht von der Möglichkeit der Übertragung eines Anteils der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt Gebrauch gemacht wird.

Die Elternzeit steht beiden Anspruchsberechtigten zu. Sie können sie jeweils allein oder - auch für den gesamten Zeitraum - gemeinsam in Anspruch nehmen.

Jeder der beiden Elternteile kann von dem Anspruch Gebrauch machen, einen Anteil von bis zu 24 Monaten auf einen späteren Zeitpunkt zwischen dem vollendeten 3. und 8. Lebensjahr zu übertragen.

Absatz 5 ermöglicht es, bei entsprechender Fallgestaltung die Dauer der Elternzeit je Kind zu verlängern. Bis zu sechs Jahre Elternzeit pro Kind können beansprucht werden, wenn die Eltern sich ihre Zeiten bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes untereinander so aufteilen, dass insgesamt drei Jahre zur Übertragung genutzt werden und sich die gewählten Übertragungszeiträume nicht überschneiden.

Die Bezugnahme des ersten Halbsatzes in Absatz 5 auf Absätze 1 und 2 stellt klar, dass die Möglichkeit, die Elternzeit wahlweise allein oder gemeinsam zu nehmen, auch den Adoptiveltern, Adoptivpflegeeltern und Pflegeeltern sowie den Großeltern offen steht.

Beispiel

Die Mutter nimmt Elternzeit in den ersten zwei Lebensjahren und lässt 12 Monate übertragen. Der Vater nimmt im dritten Lebensjahr Elternzeit und lässt 24 Monate übertragen, die er im vierten und fünften Lebensjahr des Kindes nimmt, während die Mutter die übertragenen 12 Monate Elternzeit im sechsten Lebensjahr des Kindes nimmt.

Sonderfall Zwillinge

Bei Zwillingen lässt sich auf diese Weise eine Verlängerung der Elternzeit bis zu acht Jahren erreichen.

Beispiel:

Die Eltern nehmen nacheinander für das erste Kind je 18 Monate Elternzeit (3 Jahre). Die Eltern übertragen jeweils für das erste Kind 18 Monate und für das zweite 24 Monate. Der Vater nimmt unmittelbar nach dem dritten Lebensjahr der Kinder 36 Monate Elternzeit (18 für das erste Kind und 18 Monate für das zweite Kind (6 Jahre)). Die Mutter nimmt von ihren übertragenen 42 Monaten 18 Monate zusammen mit dem Vater bis zum vollendeten sechsten Lebensjahr (für das erste Kind) und 24 Monate für das zweite Kind anschließend bis zum vollendeten achten Lebensjahr der Kinder.

1.5 Absatz 6

Mutterschutzfrist, Adoptionspflege, erneute Schwangerschaft während der Elternzeit

Nach Absatz 6 Satz 1 besteht ein Anspruch auf Elternzeit nicht, solange die Mutter wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 1 HmbMuSchVO nicht arbeitet.

Ein Urlaub nach den §§ 63 oder 64 HmbBG kann von der leiblichen Mutter frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Beschäftigungsverbote, also nicht schon unmittelbar nach der Geburt des Kindes durch eine Elternzeit ersetzt werden (vgl. unten Abschnitt III Nr. 4).

Bestehen keine Beschäftigungsverbote, z.B. bei Inobhutnahme oder wenn der Vater Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, kann Elternzeit vom Tag der Geburt des Kindes an bewilligt werden.

1.6 Absatz 7

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Absatz 7 legt die Höchstgrenze einer während der Elternzeit zulässigen Teilzeitbeschäftigung als Beamtin oder Beamter auf einen Umfang von höchstens 30 Stunden pro Woche fest. Der Mindestumfang einer solchen (familiären) Teilzeitbeschäftigung liegt bei einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. § 63 Absatz 1 Nr. 1 HmbBG). Eine Teilzeitbeschäftigung als Beamtin oder Beamter während der Elternzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wird nicht auf die in § 65 Absatz 1 HmbBG geregelte Höchstgrenze von Beurlaubung und unterhältiger Teilzeit angerechnet (vgl. unten Abschnitt III Nr. 5).

Satz 1 sieht eine Teilzeitbeschäftigung nur bei demselben Dienstherrn vor. Eine Teilzeitbeschäftigung unter Eintritt in ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis (z.B. als Beamtin oder Beamter) bei einem anderen Dienstherrn hätte regelmäßig die Entlassung kraft Gesetzes aufgrund § 22 Absatz 2 BeamStG zur Folge.

Innerhalb des Bereichs des eigenen Dienstherrn (FHH) ist eine Teilzeitbeschäftigung als Beamtin oder Beamter während der Elternzeit bei einer anderen Dienststelle (Behörde) durch Abordnung oder Versetzung möglich.

Für Richterinnen und Richter ist eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Umfang von der Hälfte bis zu drei Viertel des regelmäßigen Dienstes möglich.

Absatz 7 Satz 3 ermöglicht – für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gleichermaßen – die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, die nicht im Beamten- oder Richterverhältnis ausgeübt wird. Danach ist eine Teilzeitbeschäftigung auch als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bzw. Selbstständige oder Selbstständiger in dem nach Satz 1 zulässigen Umfang möglich. Eine solche Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer während der Elternzeit ist sowohl im Bereich des eigenen Dienstherrn als auch bei einem anderen Arbeitgeber zulässig.

Die allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen über Nebentätigkeiten, bleiben unberührt.

2. § 2 Inanspruchnahme der Elternzeit

2.1 Absatz 1

Verwaltungsakt

Die Bewilligung von Elternzeit ist ein mitwirkungsbedürftiger bzw. antragsbedürftiger Verwaltungsakt (OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 15.11.2006 – 6 A 1127/05 –, in juris). D.h. für die Inanspruchnahme von Elternzeit ist ein Antrag der Beamtin bzw. des Beamten erforderlich. Die Dienststelle hat zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Elternzeit entsprechend der beantragten Zeiträume vorliegen und eine Bewilligung oder eine Ablehnung zu bescheiden.

Antrag, Fristen

Der Antrag ist schriftlich zu stellen. Hierfür steht der Vordruck P10.381a zur Verfügung. Bei der Antragsstellung soll (nicht muss) die genannte Frist beachtet werden. Die Fristen sind daher in der Regel einzuhalten. Eine Fristverkürzung ist nur ausnahmsweise aus dringenden Gründen möglich. Einem außerhalb der Regelung des Satzes 1 oder 2 gestellten Antrag auf Elternzeit bzw. einem Verlängerungsantrag kann ohnedies auch dann entsprochen werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen für die Gewährung von Elternzeit erfüllt sind und keine personalwirtschaftlichen Schwierigkeiten entstehen. Die Verpflichtung der/ des Dienstvorgesetzten, eine solche Abwägung vorzunehmen, besteht nicht; er kann sich ggf. auf die Nichteinhaltung der Fristen berufen.

Festlegen der Abschnitte der Elternzeit

Nach Satz 2 muss sich die Beamtin oder der Beamte für einen Zeitraum von zwei Jahren festlegen, wenn sie oder er Elternzeit nehmen möchte. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass ein Anteil der Elternzeit später abgewickelt werden kann (§ 1 Absatz 3 Satz 3). Gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung muss man sich somit verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Meldet z.B. ein Elternteil nur für ein Jahr Elternzeit an, folgt daraus, dass dieser Elternteil im darauffolgenden Jahr auf Elternzeit verzichtet. Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums ist dann nur mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten möglich oder wenn ein vorgesehener Wechsel zwischen den Eltern aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Wenn die Elternzeit der Mutter sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist oder an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub anschließt, dann wird die Zeit der Mutterschutzfrist und des Urlaubs ab Geburt bei dieser Zwei-Jahres-Frist berücksichtigt. Die Mutter muss sich auch in diesen Fällen bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes festlegen.

Bei einer späteren Inanspruchnahme der Elternzeit beginnt die Zweijahresfrist mit Beginn der Elternzeit.

Eine Festlegung für zwei Jahre im Fall der Beantragung von Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr ist nicht notwendig.

Die Beamtin oder der Beamte ist – vom Beginn der Fristen an – an ihren oder seinen Antrag gebunden; bis zu dieser Erklärungsfrist kann die Beamtin oder der Beamte ihren oder seinen Antrag noch widerrufen oder ändern.

2.2 Absatz 2

Verspätete Antragstellung

Ein von der Beamtin oder dem Beamten nicht zu vertretender Grund für die Härteklausele des Absatzes 2 ist z.B. eine schwere Erkrankung oder ein Krankenhausaufenthalt. Von der Härteklausele werden nur die Fälle erfasst, in denen sich die Elternzeit unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließen soll.

Die Härteklausele gilt nicht für die Fälle, in denen die Elternzeit z.B. wegen Erkrankung nicht rechtzeitig angetreten werden kann. Hat die Beamtin oder der Beamte die Elternzeit rechtzeitig beantragt und ist sie oder er zum Zeitpunkt des Beginns der Elternzeit erkrankt, ändert sich an dem Beginn der Elternzeit nichts.

2.3 Absatz 3

Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit

Mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten ist eine Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit nach Satz 1 zu jeder Zeit möglich.

Die Geburt eines weiteren Kindes während der Elternzeit kann dazu führen, dass die Eltern ihre gemeinsame oder abwechselnde Elternzeit neu planen müssen (Satz 2).

Ein Fall besonderer Härte ist die erhebliche Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz nach Inanspruchnahme der Elternzeit. Die wirtschaftliche Existenz ist in der Regel erheblich gefährdet, wenn z.B. Alleinerziehende ohne eine volle Erwerbstätigkeit in die Nähe der Abhängigkeit von Arbeitslosengeld II geraten würden. Gleiches gilt bei Arbeitslosigkeit der Partnerin oder des Partners, wenn die Beamtin oder der Beamte aus diesem Grund die Beschäftigung wieder aufnehmen möchte.

Die Beamtin oder der Beamte kann nach Satz 4 eine Verlängerung der Elternzeit verlangen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus wichtigem Grund (z.B. wegen Erkrankung) nicht vorgenommen werden kann.

Beendigung der Elternzeit wegen Mutterschutz

Im Fall einer erneuten Schwangerschaft während der Elternzeit kann die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Beschäftigungsverbote nach § 1 Absatz 2 und § 3 Absatz 1 HmbMuSchVO vorzeitig beendet werden (Satz 3). Hierzu bedarf es keiner Zustimmung, dafür aber einer rechtzeitigen Information der oder des Dienstvorgesetzten. Die bisherige Bewilligung ist daher mit Wirkung ab Beginn des o.a. Beschäftigungsverbots aufzuheben.

Soll eine Teilzeitbeschäftigung, die während der Elternzeit ausgeübt wird, zeitgleich mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit beendet werden, ist die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung zu beantragen und von der Dienststelle zu bescheiden (§ 63 Absatz 3 i.V.m. § 62 Absatz 3 Satz 2 HmbBG – Unzumutbarkeit der Fortsetzung). Endet diese Teilzeitbeschäftigung mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit, besteht Anspruch auf Vollbeschäftigung, d.h. während der Schutzfristen hat die Beamtin dann Anspruch auf volle Bezüge.

2.4 Absatz 4

Im Falle des Todes des Kindes darf die Höchstdauer der Elternzeit (vgl. § 1) durch die Dreiwochenfrist nicht verlängert werden. Für die Fristberechnung gilt § 188 Absatz 2 i.V.m. § 187 Absatz 1 BGB.

2.5 Absatz 5

Für die Mitteilung über die Änderung der Anspruchsberechtigung reichen mündliche oder schriftliche dienstliche Erklärungen der Beamtin oder des Beamten aus.

3. § 3 Erholungsurlaub (vgl. auch Hinweise zur HmbEUrIVO)

Die Nachgewährung nicht genommenen Erholungsurlaubs nach Absatz 2 als Ausnahme von der Verfallsregelung des § 13 Absatz 2 HmbEUrIVO ist nur im Anschluss an die Elternzeit möglich, vor deren Beginn der Erholungsurlaub nicht genommen werden konnte. Dementsprechend verfällt der Erholungsurlaub mit Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Urlaubsjahres auch dann, wenn der Erholungsurlaub wegen der Inanspruchnahme einer zweiten Elternzeit (für ein weiteres Kind) oder einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge nicht genommen werden konnte.

Für den Fall, dass während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, ist Resturlaub ab dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

4. § 5 Beihilfe, Krankenversicherung, Heilfürsorge

4.1 Absatz 1

Beihilfeanspruch

Absatz 1 enthält einen eigenen Beihilfeanspruch der Beamtin oder des Beamten während der Elternzeit in entsprechender Anwendung der beihilferechtlichen Vorschriften (HmbBeihVO).

Nach § 80 Absatz 9 Satz 3 HmbBG erhöht sich der Bemessungssatz für beihilfeberechtigte Beamtinnen und Beamte von 50 v.H. auf 70 v.H., wenn bei ihnen im Familienzuschlag mindestens zwei Kinder berücksichtigt werden. Sind beide Elternteile beihilfeberechtigt, und nimmt der Elternteil mit dem höheren Bemessungssatz die Elternzeit in Anspruch, ergibt sich eine neue Sachlage. Da das Elterngeld keinen anteiligen kinderbezogenen Familienzuschlag enthält, geht dieser auf den nicht beurlaubten Elternteil über, dessen Bemessungssatz damit von 50 v.H. auf 70 v.H. steigt, während beim anderen Elternteil für die Dauer der Elternzeit eine Verminderung auf 50 v.H. eintritt.

Um den genannten Beihilfeberechtigten die an sich erforderliche, aber nur vorübergehende Anpassung ihres Versicherungsschutzes zu ersparen, wird zugelassen, dass es bei den bisherigen Bemessungssätzen verbleibt, wenn beide Elternteile dies wünschen und eine entsprechende schriftliche Erklärung abgeben.

Die Kostendämpfungspauschale (KDP) wird in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 10 Satz 5 HmbBG entsprechend dem Beschäftigungsumfang gekürzt. Dies bedeutet, dass bei einer Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung die KDP auf Null gekürzt wird. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird die KDP entsprechend dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang gekürzt.

Pauschale Beihilfe

Der o.a. Verweis bewirkt, dass auch während einer Elternzeit ein Anspruch auf die Weitergewährung der Pauschalen Beihilfe besteht.

Bei einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist der Beitrag einkommensabhängig, d.h. in der Elternzeit wird sich der Beitrag verringern. Die Beamtin/der Beamte ist daher aufzufordern, bei der jeweiligen Krankenversicherung die Höhe des neuen Beitrages zu klären und einen entsprechenden Nachweis der neuen Krankenversicherung vorzulegen.

Bleibt der Krankenversicherungsbeitrag unverändert, so wird auch die Pauschale Beihilfe wie bisher gezahlt.

Anspruch auf Heilfürsorge

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte und Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes haben nach § 112 Absätze 1 und 2 HmbBG (gilt gemäß § 114 HmbBG auch für Feuerwehrbeamtinnen und -beamte) Anspruch auf Heilfürsorge, solange sie einen Anspruch auf Besoldung haben oder Elternzeit beanspruchen.

Beihilfeanspruch bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Beamtin oder Beamter ergeben sich Beihilfeansprüche unmittelbar aus § 80 Absatz. 2 HmbBG.

Beihilfeanspruch während einer Beschäftigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer

Beamtinnen und Beamte, die während der Elternzeit als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt sind, haben – wie andere in Elternzeit befindliche Beamtinnen und Beamte auch – aufgrund des ersten Halbsatzes des Absatzes 1 Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften. Von einer evtl. Krankenversicherungspflicht (wegen einer Beschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis) können sich die Beamtinnen und Beamten für die Dauer der Elternzeit befreien lassen (§ 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB V).

Elternzeit und Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung

Die so genannte Familienversicherung, also die Versicherung der beurlaubten Beamtin oder des beurlaubten Beamten bei der gesetzlich krankenversicherten Ehegattin oder bei dem gesetzlich krankenversicherten Ehegatten während der Elternzeit, ist unter bestimmten Voraussetzungen gesetzlich ausgeschlossen. § 10 Absatz 1 Satz 4 SGB V schließt eine Mitgliedschaft von Ehegatten in der gesetzlichen Krankenversicherung (Familienversicherung) für die Dauer der Schutzfristen sowie der Elternzeit aus, wenn sie zuletzt vor diesen Zeiträumen gesetzlich nicht krankenversichert waren.

4.2 Absatz 2

Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen

Erstattungsfähig sind nicht nur die Beiträge zur Krankenversicherung, sondern auch die zur Pflegeversicherung.

Absatz 2 stellt nicht ausschließlich auf private Kranken- und Pflegeversicherungen ab. Es ist daher zulässig, Beiträge insgesamt bis zu monatlich 42 Euro zu erstatten, wenn die Beamtin oder der Beamte freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

Auch bei der Gewährung einer Pauschalen Beihilfe kann für den verbleibenden Eigenbeitrag und den Beitrag zur Pflegeversicherung der Beamtin bzw. des Beamten eine Erstattung in Frage kommen. In bestimmten Fallkonstellationen, z.B. wenn die Beamtin bzw. der Beamte freiwillig gesetzlich versichert ist und der Ehegatte pflichtversichert ist, kann es zu einer beitragsfreien Versicherung kommen. Der Nachweis der Höhe des Beitrags (s.u. „Erstattung von Amts wegen...“) ist daher auch in diesen Fällen erforderlich.

Diese Erstattung ist nicht als Zuschuss eines Arbeitgebers/Dienstherrn zur Krankenversicherung anzusehen und wirkt sich damit nicht mindernd auf die Berechnung der Pauschalen Beihilfe aus.

Die Regelung des § 5 Abs. 2 gilt auch für Beamtinnen und Beamte, die während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt sind.

Anteilige Erstattung

Der Anspruch auf Erstattung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge besteht „für die Dauer der Elternzeit“. Soweit Elternzeit nur für Teile eines Monats gewährt worden ist, können Beiträge nur anteilig erstattet werden. Die Anspruchstage sind entsprechend der besoldungsrechtlichen Regelung des § 4 Absatz 4 HmbBesG zu zählen. Danach werden

- in den Monaten Januar, März, Mai, Juli, August, Oktober und Dezember 1/31,
- in den Monaten April, Juni, September und November 1/30 und
- im Monat Februar 1/28, in einem Schaltjahr 1/29

des vollen Erstattungsbetrags je Anspruchstag gezahlt.

Die Beitragserstattung ist nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfrei.

Erstattung von Amts wegen bzw. Nachweis der Krankenversicherung

Die Beiträge der Beamtin oder des Beamten für ihre oder seine Krankenversicherung sind von Amts wegen zu erstatten, sobald sie oder er das Vorliegen eines Krankenversicherungsverhältnisses und die Höhe ihres oder seines monatlichen Beitrags nachgewiesen hat. Es wird empfohlen, die Beamtin oder den Beamten über den Erstattungsanspruch zu informieren.

Dienstbezüge

Bei der Feststellung der maßgebenden Dienstbezüge oder Anwärterbezüge (Satz 1) ist auf den Monat unmittelbar vor Beginn der Elternzeit abzustellen, für die beispielsweise am 31. Januar beginnende Elternzeit also auf den Monat Dezember. Die nicht zu den Dienstbezügen zählende jährliche Sonderzahlung bleibt dabei ebenso außer Betracht wie vermögenswirksame Leistungen. Unerheblich sind auch rückwirkende Besoldungserhöhungen. Liegen die Dienstbezüge einer Beamtin oder eines Beamten im Monat vor Beginn der Elternzeit (z.B. im Dezember) über der Versicherungspflichtgrenze, bei Beginn der Elternzeit (z.B. am 31. Januar) wegen einer zwischenzeitlichen Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze darunter, ist eine Erstattung der Krankenversicherungsbeiträge nach Satz 1 nicht möglich.

War die Beamtin oder der Beamte unmittelbar vor Beginn der Elternzeit bereits ohne Bezüge beurlaubt (z.B. Elternzeit oder familiäre Beurlaubung nach § 63 HmbBG), so sind die fiktiven Verhältnisse zu diesem Zeitpunkt zugrunde zu legen. Es ist also zu prüfen, welche Dienstbe-

züge die Beamtin oder der Beamte ohne die Beurlaubung erhalten würde und welche Jahresarbeitsentgeltgrenze zu diesem Zeitpunkt zugrunde zu legen wäre. Bei dieser Fiktion ist hinsichtlich des Umfangs der Tätigkeit der Beamtin oder des Beamten von den tatsächlichen Verhältnissen auszugehen, wie sie zuletzt vor Beginn der Beurlaubung ohne Bezüge bestanden haben (Vollzeit, Teilzeit).

Kinder

Zu den Beiträgen für „ihre“ Krankenversicherung zählen auch die von der Beamtin oder dem Beamten zu zahlenden Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung ihrer Kinder, die bei ihnen beim Familienzuschlag berücksichtigt werden. Stehen beide Elternteile in einem Beamtenverhältnis und wird das Kind oder werden die Kinder ab Beginn der Elternzeit beim Familienzuschlag des weiter beschäftigten (nicht Elternzeit nehmenden) anderen Elternteils berücksichtigt, fehlt es insoweit an der Bedürftigkeit und damit an der Voraussetzung für die Erstattung dieser Beiträge.

4.3 Absatz 3

Erhöhte Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen

Für die über 42 Euro monatlich hinausgehende Erstattung der Beiträge für die private Kranken- und Pflegeversicherung bedarf es eines Antrags der Beamtin oder des Beamten. Die Leistungen nach Absatz 3 sind auf Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit begrenzt.

„Beihilfekonforme“ Krankenversicherung

Die Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen nach Absatz 3 stellt auf eine „beihilfekonforme“ Krankenversicherung ab. Mit „beihilfekonform“ sind Krankenversicherungen gemeint, die die Beihilfe in der Weise ergänzen, dass insgesamt höchstens 100 v. H. der beihilfefähigen Aufwendungen der Beamtin oder des Beamten erstattet werden; Krankenversicherungsbeiträge für so genannte Beihilfeergänzungstarife, die einen darüber hinausgehenden Leistungsanspruch begründen und „Beihilfelücken“ füllen sollen (z.B. Leistungen für nicht beihilfefähigen Zahnersatz, Krankenhaustagegeld u. Ä.), sind im Rahmen des § 5 nicht berücksichtigungsfähig.

So genannte „Wahlleistungen“ sind nicht beihilfefähig. Aufwendungen für eine Wahlleistungsversicherung sind nicht „beihilfekonform“ und somit nicht erstattungsfähig.

Aus dem Begriff „beihilfekonform“ ergibt sich außerdem, dass es sich bei der Erstattung nach Absatz 3 - anders als nach Absatz 2 - um Beiträge für eine private Kranken- und Pflegeversicherung handeln muss, die die individuellen Beihilfeleistungen ergänzt. (vgl. oben). Daher ist auch bei der Gewährung der Pauschalen Beihilfe die dabei vorliegende freiwillige gesetzliche Krankenversicherung nicht beihilfekonform.

III. Dienstrechtliche Auswirkungen

1. Laufbahnrechtliche Probezeit und Dienstzeit

Die Elternzeit gilt nur dann als laufbahnrechtliche Probezeit und laufbahnrechtliche Dienstzeit (vgl. § 19 Abs. 1 Satz 2 HmbBG, § 2 Abs. 3 Hamburgische Laufbahnverordnung - HmbLVO), wenn die Beamtin oder der Beamte während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt ist. Gleiches gilt für die vor einer Beförderung notwendige Erprobungszeit (§ 20 Abs. 2 Nr. 1 HmbBG i.V.m. § 6 Abs. 1 HmbLVO). Zur Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit Elternzeit wird auf Abschnitt II Nummer 1.6 und auf § 2 Abs. 2 HmbLVO aufmerksam gemacht.

2. Besoldung

2.1 Berücksichtigungsfähige Zeiten bei der Stufenfestsetzung

Elternzeit wirkt sich bis zu drei Jahren pro Kind grundsätzlich nicht nachteilig beim Aufstieg in den Erfahrungsstufen aus. Zeiten ohne Dienstbezüge verzögern zwar den Aufstieg in den Erfahrungsstufen, hiervon ausgenommen sind jedoch Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind. Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung (auch unterhältig) im Beamtenverhältnis im hamburgischen öffentlichen Dienst ausgeübt, liegen keine Zeiten ohne Dienstbezüge vor, diese Zeiten sind Erfahrungszeiten im Sinne des § 27 Hamburgisches Besoldungsgesetz (HmbBesG).

2.2 Sonderzahlung

Während des ersten Jahres der Elternzeit erhalten Elternteile für den Monat Dezember für jedes Kind, für das ihnen am Tag vor Beginn der Elternzeit ein Familienzuschlag gewährt wurde, eine Sonderzahlung in Höhe von 300 Euro. Ebenso erhalten sie diese Sonderzahlung in dem Kalenderjahr, in dem ihre Elternzeit endet und sie in mindestens einem Monat Anspruch auf Bezüge haben, für jedes Kind, für das ihnen am Tag nach Ende der Elternzeit ein Familienzuschlag gewährt wurde.

Beginnt und endet eine Elternzeit innerhalb eines Kalenderjahres, wird diese Sonderzahlung nur einmal gewährt.

Wird die Elternzeit in mehreren Zeitabschnitten genommen, gilt das in den Sätzen 1 bis 3 Gesagte allerdings nur für den ersten Zeitabschnitt der Elternzeit. Für weitere Elternzeitabschnitte bleibt es bei der Minderung der Sonderzahlung um je ein Zwölftel des zustehenden Betrags für jeden vollen Monat ohne Dienst- oder Anwärterbezüge.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, die nicht endet, wird die Sonderzahlung für die vollen Monate des Kalenderjahres, in denen keine Dienst- oder Anwärterbezüge gezahlt werden, gemindert. Eine Kürzung bezüglich der Teilzeit erfolgt nicht.

Beispiel für Elternzeit ohne und mit Bezügen:

Geburt des Kindes am 15. September 2018. Die Beamtin erhält den kinderbezogenen Familienzuschlag.

Beginn der Elternzeit ohne Bezüge am 11. November 2018. Ab dem 1. April 2019 Elternzeit mit Teilzeit 50 v.H. bis 14. September 2020 (sie erhält den kinderbezogenen Familienzuschlag). Ab dem 15. September 2020 nach der Elternzeit weiterhin in Teilzeit tätig; 12 Monate Elternzeit sind auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes übertragen worden.

Sonderzahlung 2018: Die Beamtin erhält im Dezember für das Kind 300 Euro. Sonderzahlung 2019: Die Beamtin erhält im Dezember für das Kind 225 Euro. Sonderzahlung 2020: Die Beamtin erhält im Dezember für das Kind 300 Euro.

2.3 Vermögenswirksame Leistungen

Während einer Elternzeit ohne gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Dienstherrn (vgl. § 1 Absatz 2 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit). Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers sind an die Zahlung der Bezüge geknüpft. Daher wird die Zahlung für die Dauer der Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) eingestellt. Es empfiehlt sich, die Beamtin/den Beamten darauf aufmerksam zu machen, damit diese/dieser eine anderweitige Zahlungsregelung treffen kann.

3. Dienstjubiläum

Die Elternzeit ist als Jubiläumsdienstzeit anzurechnen (vgl. Abschnitt I Nr. 3.1 Buchst. g) der Bestimmungen über Dienstjubiläen vom 17.05.2011 – MittVw 2011, S. 76).

4. Unterbrechung einer Beurlaubung durch Elternzeit

Beantragt eine oder ein nach § 63 oder § 64 HmbBG bereits beurlaubte Beamtin oder beurlaubter Beamter den Urlaub zum Zwecke der Inanspruchnahme von Elternzeit vorzeitig zu beenden, so ist diesem Antrag zu entsprechen und (bei Vorliegen der Voraussetzungen dieser Verordnung) Elternzeit zu gewähren (vgl. Rundschreiben des Personalamts –P 103/100.30-2/1.9,10 u. 100.20-6.10,8- vom 11. September 1996).

Wird während einer laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren, so kann ein Antrag auf vorzeitige Beendigung der laufenden Elternzeit wegen Geburt des weiteren Kindes und zum Zwecke der Inanspruchnahme von Elternzeit für dieses weitere Kind nur aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden (vgl. § 2 Absatz 3 Satz 2 und Abschnitt II Nr. 2.3).

5. Zusammentreffen mit anderen Urlaubsarten und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung

Eine während einer Elternzeit ausgeübte Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bleibt bei der in § 65 Absatz 1 HmbBG geregelten Höchstgrenze von Beurlaubung und unterhältiger Teilzeit unberücksichtigt.

6. Versorgung

Elternzeit ist für sich genommen keine ruhegehaltfähige Dienstzeit. Sie wird bei der Versorgung indirekt aber in Form von Zuschlägen zum Ruhegehalt für Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt, die sich nach Abschnitt 7 des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (HmbBeamtVG) richten. Danach werden für Kindererziehungszeiten, die der Beamtin oder dem Beamten zuzuordnen sind, Kindererziehungszuschläge zum Ruhegehalt gewährt. Darüber hinaus werden (i. d. R. für die nach der Elternzeit liegende Kindererziehungszeit) unter bestimmten Voraussetzungen Kindererziehungsergänzungszuschläge gewährt. Die Erhöhung des Ruhegehalts um die vorgenannten Zuschläge wird von Amts wegen vorgenommen. Das Ruhegehalt erhöht sich allerdings nur dann um einen Kindererziehungszuschlag und ggf. um einen Kindererziehungsergänzungszuschlag, wenn die Kindererziehungszeit bei keinem Elternteil rentenrechtlich berücksichtigt wird. Kindererziehungszuschlag und Kindererziehungsergänzungszuschlag werden neben dem Ruhegehalt gezahlt, allerdings nur bis zum Erreichen von 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

6.1 Kindererziehungszuschlag:

Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes und endet nach 36 Kalendermonaten, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem die Erziehung endet. Wird während dieses Zeitraums ein weiteres Kind erzogen, verlängert sich die Kindererziehungszeit um die Monate der gemeinsamen Erziehung, so dass im Ergebnis für jedes Kind drei Jahre Kindererziehungszeit berücksichtigt werden. Die Kindererziehungszeit wird unabhängig davon berücksichtigt, ob ein Beamten-/ Richterverhältnis bestand oder Dienst geleistet wurde, es sei denn, es besteht ein Anspruch auf entsprechende Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Übt die Beamtin oder der Beamte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist die Zeit der Teilzeitbeschäftigung nach § 6 Absatz 1 Satz 3 HmbBeamtVG zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Da-

neben erhält die Beamtin oder der Beamte Kindererziehungszuschlag, jedoch insgesamt nicht mehr als ein Beschäftigter, der ein Einkommen in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze hat, an Rentensteigerung im Jahr erzielen kann.

6.2 Kindererziehungsergänzungszuschlag

Für Zeiten der Kindererziehung, in denen kein Kindererziehungszuschlag zusteht (i. d. R. nach der Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes), wird bis zur Vollendung des 10 Lebensjahres (bzw. bei der nichterwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres) ein Kindererziehungsergänzungszuschlag gewährt, wenn diese Zeiten

- entweder mit entsprechenden Zeiten für ein anderes Kind zusammentreffen oder
- mit Zeiten im Beamtenverhältnis, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden (z. B. im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung), zusammentreffen.