Merkblatt

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg über die Gewährung von Elterngeld und Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 05.12.2006

1. Allgemeines

Bei der Geburt eines Kindes können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sowie Auszubildende der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) Elterngeld und Elternzeit in Anspruch nehmen.

2. Elterngeld

2.1 Rechtsgrundlage

Die Bewilligung des Elterngeldes richtet sich nach den §§ 1 bis 14 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG).
Nachstehend wird - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - auf einige Regelungen hingewiesen.

2.2 Zuständigkeit

Zuständig für die Bewilligung von Elterngeld sind in Hamburg die Elterngeldstellen der Bezirksämter. Hier erhalten Sie umfassende Informationen zum Elterngeld. Die Zuständigkeit in den anderen Bundesländern können bei der örtlichen Gemeindeverwaltung erfragt werden.

2.3 Anspruchsberechtigte

Eltern, die nach der Geburt ihres Kindes das Beschäftigungsverhältnis beenden, unterbrechen oder auf maximal 32 Wochenstunden reduzieren.

2.4 Weitere Informationen

Umfassende Informationen zum Elterngeld (Anspruchsvoraussetzungen, Höhe usw.) sind in der „Broschüre Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend enthalten, die in den zuständigen Fachämtern der Bezirksämter ausliegen. Ergänzende Informationen erhalten Sie auch unter www.hamburg.de/familienwegweiser (Elterngeld).

3. Elternzeit

3.1 Allgemeines

Elternzeit ist eine Zeit der Arbeitsfreistellung ohne Bezüge. In der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis, sofern nicht von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (bis maximal 32 Wochenstunden) beim gleichen Arbeitgeber Gebrauch gemacht wird.

3.2 Rechtsgrundlage

Der Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Auszubildenden auf Elternzeit ist durch die §§ 15 bis 21 des BEEG geregelt. Die wichtigsten Regelungen sind nachstehend dargestellt.

3.3 Anspruchsberechtigung

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sowie Auszubildende haben Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, wenn sie

- mit ihrem eigenen Kind,
- mit einem Kind der/ des Ehegattin/Ehegatten oder Lebenspartnerin/Lebenspartners (Stiefkind),
- mit einem Kind, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben,
- mit einem Kind, für das sie als Verwandte ausnahmsweise Anspruch auf Elterngeld haben, weil die Eltern ihr Kind wegen schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod nicht betreuen können oder
- mit einem Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 Sozialgesetzbuch – SGB VIII aufgenommen wurde

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

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitszeit des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

Bei einem nichtsorgeberechtigten Elternteil ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Elternzeit kann von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen (auch gleichzeitig) genommen werden. Der 3-Jahres-Zeitraum beginnt mit der Geburt des Kindes. Väter können deshalb bereits Elternzeit in Anspruch nehmen, während die Mutter sich noch in der Mutterschutzfrist nach der Geburt befindet.

3.4 Teilzeitbeschäftigung bei der FHH

Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei der FHH erfolgt auf Antrag des/der Beschäftigten. Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die Teilzeitbeschäftigung darf den Umfang von 32 Wochenstunden nicht übersteigen.

Soll eine Teilzeitbeschäftigung bei der FHH ausgeübt werden, wird dazu im Regelfall die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit entsprechend reduziert werden. Hierbei sind die Arbeitsvertragsparteien bezüglich der neu zu vereinbarenden Wochenarbeitszeit frei (höchstens 32 Wochenstunden, eine Untergrenze besteht nicht). Über einen Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb von vier Wochen einigen.

Ist keine Einigung über eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit zu erzielen, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zweimal einen Rechtsanspruch auf eine Reduzierung zwischen 15 und 32 Wochenstunden für mindestens zwei Monate, sofern diesem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers muss dem Arbeitgeber

10 01 97 - 07 2

- sieben Wochen für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes
- 13 Wochen für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes

vorher schriftlich mitgeteilt werden. Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Gründe muss innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung erfolgen.

3.5 Teilzeitbeschäftigung andernorts

Die Aufnahme einer Beschäftigung während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit bis zu 32 Wochenstunden bedarf der Zustimmung der FHH. Die FHH kann ihre Zustimmung nur wegen dringender betrieblicher Gründe innerhalb einer Frist von 4 Wochen schriftlich versagen; die Ablehnung muss begründet werden.

3.6 Arbeitsumfang nach der Elternzeit

Nach Ablauf der Elternzeit hat die/der Beschäftigte das Recht, zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die sie/er vor Beginn der Elternzeit hatte.

4. Inanspruchnahme der Elternzeit

Eine Inanspruchnahme von Elternzeit darf auf bis zu drei Zeitabschnitte verteilt werden. Es besteht die Möglichkeit, bis zu 24 Monate der Elternzeit zu übertragen und diese Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen. Der dritte Abschnitt der Elternzeit kann allerdings aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wenn dieser für den Zeitraum zwischen dem dritten und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes geplant ist.
Der schriftliche Antrag auf Gewährung von Elternzeit muss der Beschäftigungsbehörde bis spätestens

- sieben Wochen für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes (dabei ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren sie beantragt wird) und
- 13 Wochen für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahres des Kindes

vor dem beabsichtigten Beginn der Elternzeit vorliegen.

Spätestens sieben Wochen vor Ablauf des Zweijahreszeitraumes muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sich entscheiden, ob sie/er von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung der Elternzeit Gebrauch machen will.
Die Elternzeit kann auch vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 BEEG verlängert werden, wenn die Beschäftigungsbehörde zustimmt. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.
Die/der Beschäftigte hat ihrer/seiner Beschäftigungsbehörde eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitzuteilen.

5. Besondere Regelungen

5.1 Elternzeit ist Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Absatz 3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

5.2 Vor der Antragstellung für eine Elternzeit sollten sich die betroffenen Beschäftigten nach Möglichkeit von den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern (Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Agenturen für Arbeit) entsprechend der aktuellen Rechtslage beraten lassen.

5.3 In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bleibt der Versicherungsschutz während der Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) beitragsfrei aufrechterhalten.
Ansprüche auf Beihilfe im Krankheitsfall (nur bei „Altfällen“ mit Eintrittsdatum vor dem 01. 04. 1999) ruhen während der Elternzeit.

5.4 Der Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht, wenn elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit bei der FHH geleistet wird. Durch diese Teilzeitarbeit entstehen tarifvertraglich zu berechnende Urlaubsansprüche. Es ist wegen der Entwicklung der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht nicht möglich, Urlaubsansprüche aus der Zeit einer vorhergehenden Vollbeschäftigung während dieser Teilzeitphase „umzurechnen“. Diese Urlaubsansprüche müssen entweder vor der Elternzeit oder nach deren Beendigung vor Aufnahme einer möglichen weitergehenden Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage der ursprünglichen Vollzeitarbeit genommen werden.

Ist ein zustehender Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen worden, ist er nach Ablauf der Elternzeit zu gewähren.

Ein vor der Elternzeit zu viel in Anspruch genommener Erholungsurlaub ist von dem nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub abzuziehen.

5.5 Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie die vermögenswirksame Anlage eigener Bezüge sind an die Zahlung der Bezüge geknüpft. Daher wird die Zahlung für die Dauer der Elternzeit eingestellt. Die Beschäftigten werden gebeten, den Empfänger ihrer vermögenswirksamen Anlagen davon zu unterrichten und ggf. eine anderweitige Zahlungsregelung für diesen Zeitraum zu treffen.

5.6 Elternzeit wirkt sich auf die Jahressonderzahlung erst ab Januar des auf die Geburt folgenden Kalenderjahres aus. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bemisst sich die Jahressonderzahlung im Kalenderjahr der Geburt nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor Beginn der Elternzeit.

5.7 Auf die Stufenlaufzeit (Aufstieg in die nächst höhere Stufe innerhalb der Entgeltgruppe) wird die Elternzeit nicht angerechnet; eine Rückstufung nach Rückkehr aus der Elternzeit findet jedoch nicht statt. Eine Teilzeitbeschäftigung bei der FHH während der Elternzeit beeinträchtigt die Stufenlaufzeit dagegen nicht; das Erreichen der nächst höheren Stufe wird in diesem Fall nicht verlängert.

5.8 Besonderer Kündigungsschutz besteht nicht nur während der Dauer der Elternzeit, sondern bereits von dem Zeitpunkt an, von dem Elternzeit verlangt worden ist, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit.

6. Weitere Informationen

Weitere und umfangreichere Auskünfte zur Elternzeit erhalten Sie in Ihrer Personalabteilung.