

Arbeits- und Sozialrecht

Was bringen die Änderungen bei Elterngeld und Elternzeit?

Immer mehr Mütter und Väter wollen sich die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich teilen. Mütter würden gern früher in den Beruf zurückkehren, Väter möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen können. In der Realität gibt es aber Probleme, diese Aufgabenteilung umzusetzen.

Die Einführung des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2007 hat wesentlich dazu beigetragen, die partnerschaftliche Aufgabenteilung zu erleichtern. Für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, sollen nun weitere Änderungen in Kraft treten, die jungen Müttern und Vätern sowohl im Bereich des Elterngeldes als auch bei der Elternzeit flexiblere Möglichkeiten bieten sollen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die wichtigsten Änderungen werden nachfolgend beschrieben.

Inhalt:

1. Elterngeld – Flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für partnerschaftliche Kindererziehung mit Elterngeld Plus und Partnerbonus	2
1.1. Grundsätze von Art, Höhe und Dauer	2
1.2. (Basis)Elterngeld und Partnermonate	2
1.3. Elterngeld Plus	2
1.4. Partnerbonus	3
1.5. Kein „doppelter Anspruchsverbrauch“ mehr	3
1.6. Alleinerziehende	3
1.7. Verhältnis zum SGB II	3
1.8. Mögliche Beispiele der Inanspruchnahme von (Basis)Elterngeld und Elterngeld Plus mit Partnerbonus	4

Unser Team im VB 04, Annelie Buntenbach

Helga Nielebock	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
Dr. Marta Böning	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Robert Nazarek	Referatsleiter Sozialrecht (Redaktion)
Ralf-Peter Hayen	Referatsleiter Recht
Torsten Walter	Referent Rechtsprechung

Sekretariat:

Helga Jahn	030 – 24060-265
Birka Schimmelpfennig	030 – 24060-513
Anke Grienic	030 – 24060-720

• Infos über uns unter: www.dgb.de/recht

für Änderungen Ihre E-Mail-Adresse, verwenden Sie bitte den Link: www.dgb.de/service/newsletter

• Zum **Abbestellen** des NEWSLETTERS oder

2. Elternzeit – Mehr Übertragungsmöglichkeiten und verbesserter Teilzeitanpruch	5
2.1. Übertragung von Elternzeiten	5
2.2. Verteilungszeiten	5
2.3. Kündigungsschutz	5
2.4. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung	6

1. Elterngeld – Flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für partnerschaftliche Kindererziehung mit Elterngeld Plus und Partnerbonus

1.1. Grundsätze von Art, Höhe und Dauer

Neben den bisherigen Anspruch auf **Elterngeld (Basiselterngeld)** tritt das **Elterngeld Plus**, das dem halbierten Satz des (Basis)Elterngeldes bei verdoppelter Bezugsdauer entspricht.

Ausgangspunkt für den halbierten Betrag des Elterngeldes Plus ist der sich aus den Berechnungsgrundlagen des (Basis)Elterngeldes ergebende Betrag. Der monatliche Höchstbetrag für (Basis)Elterngeld beträgt 1.800 €, der für einen Monat Elterngeld Plus 900 €. In voller Höhe besteht der Anspruch auf (Basis)Elterngeld nur, wenn vollständig auf Erwerbseinkommen verzichtet wird. Ansonsten mindert sich der Betrag durch die Anrechnung des Erwerbseinkommens.

1.2. (Basis)Elterngeld und Partnermonate

Eltern haben einen gemeinsamen Anspruch auf zwölf Monate (Basis)Elterngeld, der auf 14 Monate erweitert werden kann (sog. **Partnermonate**; Unterschied zum Partnerbonus), wenn bei (mindestens) einem Elternteil für zwei Monate eine Minderung des Erwerbseinkommens erfolgt (z. B. wegen Teilzeit). Grundsätzlich können die Eltern die Bezugszeiten für das (Basis)Elterngeld variabel aufeinander verteilen. Allerdings kann ein Elternteil bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht 14 Monate (Basis)Elterngeld beanspruchen. Die Höchstdauer des Bezuges von (Basis)Elterngeld ist für einen Elternteil auf zwölf Monaten begrenzt. Für die zwei weiteren Partnermonate kann deshalb nur der andere Elternteil (Basis)Elterngeld erhalten.

1.3. Elterngeld Plus

Die **Neuregelungen** ermöglichen es, bei Halbierung des Betrages aus jedem Monat (Basis)Elterngeld zwei Monate Elterngeld Plus zu machen. So können aus 14 Monaten (Basis)Elterngeld 28 Monate

Elterngeld Plus werden. Die zeitliche Verteilung auf die Elternteile ist in jeder Hinsicht variabel. Mit dieser Regelung sollen Paare motiviert werden, gemeinsam die Kindererziehung zu übernehmen und gleichzeitig einer (befristeten) Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können. Der Wiedereinstieg in die (volle) Berufstätigkeit soll so erleichtert werden.

1.4. Partnerbonus

Für die Inanspruchnahme des **Partnerbonus** müssen Eltern in mindestens vier **aufeinanderfolgenden** Monaten **gleichzeitig** mit nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Dann hat **jedes** Elternteil für diese Zeit Anspruch auf **vier weitere** (häufige) Monatsbeträge Elterngeld Plus. Die zusätzlichen vier **weiteren** Monatsbeträge Elterngeld Plus für den Partnerbonus haben eine unabhängige Anspruchsgrundlage und sind nicht auf Bezugszeiten, die aus (Basis)Elterngeld in Elterngeld Plus umgewandelt wurden, anrechenbar. Soweit zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Berechtigung auf Elterngeld noch vorliegen, erfolgt auch keine erneute Berechnung. Es wird der Monatsbetrag des davor zuletzt gewährten Elterngeld Plus-Betrages gewährt.

1.5. Kein „doppelter Anspruchsverbrauch“ mehr

Unabhängig davon, ob nur (Basis)Elterngeld oder Elterngeld Plus oder eine Kombination von beidem in Anspruch genommen wird, sind die jetzt geltenden Regelungen so ausgestaltet, dass der „doppelte Anspruchsverbrauch“ bei gleichzeitigem Elterngeldbezug beendet wurde. Dem Anreiz, auf eine partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in der Zeit nach der Geburt eines Kindes zu verzichten, um in den Genuss höherer finanzieller Leistungen zu gelangen, hat der Gesetzgeber endlich die Grundlage entzogen.

1.6. Alleinerziehende

Alleinerziehende Elternteile sind gemeinsam erziehenden Eltern im Wesentlichen gleichgestellt. Sie haben bei Minderung des Erwerbseinkommens für zwei Monate ebenfalls Anspruch auf zwei weitere Monate (Basis)Elterngeld – die sogenannten Partnermonate –, und wenn das alleinerziehende Elternteil in vier aufeinanderfolgenden Lebensmonaten nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig ist, kann es für diese Monate vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus beziehen. Alleinerziehenden stehen damit ebenfalls alle Variationsmöglichkeiten von gemeinsam erziehenden Eltern offen.

1.7. Verhältnis zum SGB II

Die zum 1. Januar 2011 eingeführte **volle Anrechnung** des ansonsten anrechnungsfreien Mindestbetrages von 300 € **auf SGB II-Leistungen** gilt weiterhin, so dass dieser Personenkreis leider auch in Zukunft von der Honorierung der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe Kindererziehung ausgeschlossen bleibt.

1.8. Mögliche Beispiele der Inanspruchnahme von (Basis)Elterngeld und Elterngeld Plus mit Partnerbonus

Beispiel 1

Eltern- teil A	volles (Basis)Elterngeld							(hälftiges) Elterngeld Plus										Partnerschafts- bonus bei Teilzeit 25 bis 30 h je Elternteil (Elterngeld Plus)														
	Eltern- teil B	volles (Basis)- Elterngeld (mit Partner- monaten ¹)			Vollzeitbeschäftigung																											
Lebens- monat Kind		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

¹ mindestens zwei Monate Minderung des Erwerbseinkommens, so ergibt sich für diese Tabelle ein Gesamtanspruch von 14 Monaten (Basis)Elterngeld

Beispiel 2

Eltern- teil A	(hälftiges) Elterngeld Plus														Partnerschafts- bonus bei Teilzeit 25 bis 30 h je Elternteil (Elterngeld Plus)																	
	Eltern- teil B	(hälftiges) Elterngeld Plus																														
Lebens- monat Kind		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

Beispiel 3

Eltern- teil A	volles (Basis)Elterngeld							Partnerschafts- bonus bei Teilzeit 25 bis 30 h je Elternteil (Elterngeld Plus)																								
	Eltern- teil B	volles (Basis)Elterngeld (mit Partnermonaten ¹)																														
Lebens- monat Kind		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

¹ siehe oben

Beispiel 4

Eltern- teil A	(hälftiges) Elterngeld Plus																												Partnerschafts- bonus bei Teilzeit 25 bis 30 h je Elternteil (Elterngeld Plus)			
	Eltern- teil B	Vollzeitbeschäftigung																														
Lebens- monat Kind		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

2. Elternzeit – Mehr Übertragungsmöglichkeiten und verbesserter Teilzeitanpruch

2.1. Übertragung von Elternzeiten

Künftig können Mütter und Väter mehr **Elternzeit auf die späteren Lebensjahre des Kindes übertragen**. Von Juli 2015 an ist es möglich, 24 statt bisher nur zwölf Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes zu verteilen. Entscheidender Vorteil aus Arbeitnehmersicht: Die Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht erforderlich. Allerdings müssen Beschäftigte die Elternzeit für diesen Zeitraum früher als bisher anmelden: Es gilt eine Frist von 13 statt den bisherigen sieben Wochen. Für die Zeit vor dem vollendeten dritten Lebensjahr muss die Elternzeit – wie bisher – spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich beantragt werden.

2.2. Verteilungszeiten

Innerhalb der Anspruchszeiträume bis zum vollendeten dritten Lebensjahr bzw. dem längsten übertragbaren Anteil von 24 Monaten bis zum vollendeten achten Lebensjahr kann jeder Elternteil seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Der Arbeitgeber kann nur den dritten Zeitabschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser für die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beantragt wird. Die Verteilung auf mehr als drei Abschnitte ist möglich, dafür ist jedoch die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.

2.3. Kündigungsschutz

Kündigungsschutz besteht für Eltern **für die gesamte Dauer der Elternzeit** und beginnt ab dem Zeitpunkt, von dem an die persönliche Inanspruchnahme von Elternzeit verlangt worden ist, jedoch nicht früher als:

- acht Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes;
- vierzehn Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Für Mütter hat dies zur Folge, dass sich bei direkt nach der Geburt des Kindes anschließender Elternzeit über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus, nahtloser **Kündigungsschutz** ergibt. Die Inanspruchnahme der Elternzeit muss spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes angezeigt werden.

Darüber hinaus besteht Kündigungsschutz auch in den ersten 14 Monaten nach der Geburt des Kindes, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zwar keine Elternzeit in Anspruch nimmt, aber in diesem Zeitraum in Teilzeit arbeitet und einen Anspruch auf Elterngeld hat.

Damit der **Kündigungsschutz in vollem Umfang** greifen kann, sollten sich Beschäftigte in der Praxis mit der Anzeige ihrer Wünsche für die jeweilige Elternzeitphase **unbedingt an die folgenden Fristen halten**:

- Elternzeit **bis** zum vollendeten **dritten Lebensjahr** des Kindes ist **sieben Wochen vor** deren Beginn schriftlich anzumelden.

- Elternzeit für die zweite Phase **zwischen dem dritten Geburtstag und vollendetem achten Lebensjahr** des Kindes muss **13 Wochen im Voraus** angekündigt werden.

2.4. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Den bisherigen **Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit** während der Elternzeit hat der Gesetzgeber weiter verbessert und sich dabei an der Regelung in § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes orientiert: Reagiert der Arbeitgeber nicht innerhalb von vier Wochen (bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes: acht Wochen) auf das Teilzeitverlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, gilt die Verringerung der Arbeitszeit als **vereinbart**. Gleiches gilt auch für die Verteilung der Arbeitszeit. Arbeitgeber, die das Teilzeitverlangen ihrer Beschäftigten ignoriert und damit verhindern haben, geraten künftig unter Druck, weil ihr Schweigen eine Teilzeitvereinbarung nicht mehr verhindern kann. Der Gesetzgeber hat hier eine Forderung des DGB vollständig umgesetzt.

Allerdings haben weiterhin nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitgebern mit **mehr als 15 Beschäftigten** Anspruch auf Verkürzung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Eltern, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die diese Anforderung nicht erfüllen, sind auch weiterhin auf das Wohlwollen ihres Arbeitgebers angewiesen.

Leider hat der Gesetzgeber die Möglichkeit verpasst, weitere Verbesserungen ins Gesetz aufzunehmen. Einen Anspruch auf Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz, wie ihn die EU-Elternzeitrichtlinie eigentlich vorschreibt, enthält auch die Neufassung des BEEG nicht.