



Merkblatt
für Beschäftigte,
die Elternzeit nach dem BEEG in Anspruch nehmen

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz _____	2
1. Inanspruchnahme der Elternzeit _____	3
2. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit _____	4
3. Besondere Kündigungsregelungen _____	5
II. Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz _____	5
1. Beschäftigungs- und Dienstzeit (§ 19 BAT/-O, § 20 BAT) _____	5
2. Bewährungszeit gem. § 23 a BAT/-O _____	5
3. Aufsteigen in den Lebensalterstufen/Stufen (§ 27 Abschnitte A und B BAT/-O) _____	6
4. Krankenbezüge (§ 37 BAT/-O, § 71 BAT) _____	6
5. Jubiläum (§ 39 BAT/-O) _____	6
6. Beihilfe (§ 40 BAT) _____	6
7. Sterbegeld (§ 41 BAT/-O) _____	6
8. Urlaub (§§ 47 ff BAT/-O) _____	6
9. Sonderurlaub ohne Bezüge (§ 50 BAT/-O) _____	7
10. Urlaubsabgeltung (§ 51 BAT/-O) _____	7
11. Kündigungsfristen (§ 53 BAT/-O) _____	7
12. Beendigung befristeter Arbeitsverträge _____	7
13. Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT/-O) _____	7
14. Zuwendung _____	8
15. Urlaubsgeld _____	8
16. Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen _____	9
17. Kindergeld _____	9
18. Teilnahme an Personalversammlungen _____	9
III. Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung gem. § 15 Abs. 4 BEEG bei der Humboldt-Universität zu Berlin _____	10
IV. Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung und Zusatzversorgung (VBL) während einer Elternzeit _____	10
1. Kranken- und Pflegeversicherung _____	10
2. Rentenversicherung _____	11
3. Arbeitslosenversicherung _____	11
4. Zusatzversorgung (VBL) _____	12
4.1 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen der Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) _____	12
4.2 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 4 BErzGG während der Elternzeit _____	12
V. Zuständige Stellen _____	12

I. Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Das **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** (BEEG) enthält umfangreiche Regelungen zur Elternzeit und zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Die nachstehenden Ausführungen geben nur die wichtigsten Inhalte des Gesetzes wieder. Sie beziehen sich ausschließlich auf Kinder, die am 1. Januar 2007 oder später geboren sind. Wenn Sie Genaueres bzw. die Rechtslage bei vor dem 1. Januar 2007 geborenen Kindern wissen möchten, wenden Sie sich bitte an Ihre Personalstelle.

1. Inanspruchnahme der Elternzeit

Sie haben gem. § 15 Abs. 1 BEEG Anspruch auf Elternzeit, wenn Sie

- mit ihrem Kind,
- mit einem Kind, für das Sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 erfüllen,
- mit einem Kind, das Sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben,

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Sind Sie nicht sorgeberechtigt, können Sie Elternzeit nur beanspruchen, wenn der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht nach § 15 Absatz 2 BEEG grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes (bei Kindern in Vollzeit-/Adoptionspflege gelten Besonderheiten). Die Elternzeit kann von beiden Eltern gemeinsam (zeitgleich) genommen werden. Es ist auch möglich, dass der Vater bereits die Elternzeit beansprucht, während die Mutter sich noch in der Mutterschutzfrist nach § 6 MuSchG befindet. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird aber grundsätzlich auf die Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Sofern Sie die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub nehmen, werden sowohl die Zeit der Mutterschutzfrist nach der Geburt als auch die Zeit des Erholungsurlaubs auf diesen Zeitraum angerechnet.

Ein Anteil von bis zu 12 Monaten der insgesamt maximal dreijährigen Elternzeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auch noch in der Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes genommen werden. Wechseln Sie nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes den Arbeitgeber, ist der neue Arbeitgeber allerdings an die Zustimmung des früheren Arbeitgebers zur Übertragung nicht gebunden; die restliche Elternzeit verfällt dann unter Umständen.

Sie müssen die Elternzeit nach § 16 Abs. 1 BEEG spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Sie die Elternzeit nehmen wollen.

Haben Sie zunächst nur für die Dauer von zwei Jahren die Elternzeit beantragt, müssen Sie sich ebenfalls spätestens sieben Wochen vor Ablauf dieses Zeitraumes entscheiden, ob Sie von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung ggf. bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes Gebrauch machen oder beantragen wollen, bis zu 12 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres aufzuschieben.

Die Elternzeit kann auf 2 Zeitabschnitte verteilt werden; für eine Verteilung auf weitere Abschnitte benötigen Sie die Zustimmung des Arbeitgebers. Die Elternzeit kann Ihnen jedoch nicht dergestalt in Teilabschnitten gewährt werden, dass Zeiträume ausgespart werden, in denen Sie ohnehin nicht arbeiten müssten, insbesondere können z. B. Lehrkräfte und andere Beschäftigte in Schulen nicht die Ferienzeiträume aussparen.

Das Verlangen nach Elternzeit ist bindend. Die Elternzeit endet insbesondere nicht, wenn der Anspruch auf Elterngeld wegfällt. Die Elternzeit kann aber beendet werden, sofern der Arbeitgeber dem zustimmt. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die Sie mit der Geburt eines weiteren Kindes oder mit dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 1 Abs. 5 BEEG begründen, kann vom Arbeitgeber nur innerhalb einer Frist

von vier Wochen - schriftlich - und nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Lehnt der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung schriftlich ab, können Sie die Arbeit nicht wieder antreten, sondern sind auf den Klageweg verwiesen. Bei der Geburt eines weiteren Kindes kann die Beendigung der Elternzeit von einer Arbeitnehmerin nicht vorzeitig wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG verlangt werden; dies gilt allerdings nicht während einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung.

Die Elternzeit kann - im gesetzlichen zulässigen Rahmen - auch vorzeitig verlängert werden, sofern der Arbeitgeber dem zustimmt. Sie können eine Verlängerung verlangen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann (§ 16 Abs. 3 BEEG).

Stirbt Ihr Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes, wenn nicht zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber eine frühere Beendigung vereinbart wird (§ 16 Abs. 4 BEEG).

2. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit darf nach § 15 Abs. 4 BEEG jeder Elternteil - auch beide gleichzeitig - eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden ausüben; eine Untergrenze besteht nicht. Wollen Sie die Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ausüben, bedürfen Sie hierzu der Zustimmung der Humboldt-Universität. Sie kann Ihren diesbezüglichen Antrag jedoch nur aus dringenden Gründen innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung - schriftlich - ablehnen.

Wollen Sie die zulässige Teilzeitbeschäftigung bei der Humboldt-Universität zu Berlin ausüben, müssen Sie sich mit Ihrer Personalstelle über Ihren Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit (30 Wochenstunden oder weniger) und die konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitarbeit innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung einigen. Üben Sie bereits eine Teilzeittätigkeit mit höchstens 30 Wochenstunden aus, können Sie diese - ohne dass es einer besonderen Vereinbarung bedarf - unverändert fortsetzen, sollten dies aber im Elternzeitantrag vermerken.

Ist Ihre Arbeitszeit während der Elternzeit verringert worden, haben Sie das Recht, nach deren Beendigung zu der vor Ihrem Beginn maßgebenden Wochenarbeitszeit zurückzukehren.

Kommt eine Einigung über die Arbeitszeitverringerung nicht zu Stande, können Sie gegenüber dem Arbeitgeber während der Gesamtdauer der Elternzeit unter den folgenden Voraussetzungen zweimal eine Verringerung Ihrer Arbeitszeit verlangen (sämtliche Bedingungen müssen erfüllt sein):

- Ihr Arbeitsverhältnis zur Humboldt-Universität zu Berlin besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
- die bisher vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens 2 Monate verringert werden,
- die bisher vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden
- der Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen (vgl. § 15 Absatz 7 Satz 1 BEEG).

Sie müssen Ihr Verlangen nach Verringerung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber (mindestens) 7 Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an die Arbeitszeitverringerung wirksam werden soll, mitteilen.

Will der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, muss er Ihnen dies innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung mitteilen (Satz 2). Wird die Arbeitszeitverringerung abgelehnt oder ihr nicht rechtzeitig zugestimmt, können Sie Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Sie dürfen aber auch bei Vorliegen der An-

spruchsvoraussetzungen nicht eigenmächtig Ihre Arbeitszeit im beanspruchten Umfang reduzieren.

3. Besondere Kündigungsregelungen

Gemäß § 18 Abs. 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von dem Zeitpunkt an, von dem an Sie Elternzeit verlangt haben, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Technische Sicherheit Berlin kann Ausnahmen von diesem Kündigungsverbot zulassen.

Der Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn Sie bei der Humboldt-Universität zu Berlin während der Elternzeit Teilzeitarbeit leisten (auch wenn dazu keine Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages erforderlich ist) oder ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bei der Humboldt-Universität zu Berlin Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld haben oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenzen nicht haben.

Sie können Ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nach § 19 BEEG nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen; die tarifvertraglichen Kündigungsfristen, die kürzer oder länger sein können, gelten in diesem Falle nicht.

II. Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz –BEEG-

Während der Elternzeit ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Welche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis sich daraus ergeben, wird nachstehend beschrieben.

1. Beschäftigungs- und Dienstzeit (§ 19 BAT/BAT-O, § 20 BAT)

Die Elternzeit ist Beschäftigungszeit und damit im BAT-Bereich auch Dienstzeit.

2. Bewährungszeit gem. § 23 a BAT/BAT-O

Die Bewährungszeit muss grundsätzlich ohne Unterbrechung zurückgelegt werden (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 BAT/BAT-O). Wird sie durch eine Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz -BEEG- unterbrochen, hemmt dies jedoch lediglich den Ablauf der Bewährungszeit, sofern durch die Elternzeit und eine etwaige sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschritten wird. Die Elternzeit wird - anders als die Beschäftigungsverbote nach dem zweiten Abschnitt des Mutterschutzgesetzes - zwar nicht als Bewährungszeit angerechnet, jedoch bleibt die vor der Elternzeit bzw. der sonstigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung liegende anrechnungsfähige Zeit erhalten. Da § 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d. BAT/BAT-O auf einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren abstellt, sind ggf. auf mehrere Zeiten einer Unterbrechung zur Kinderbetreuung, als auch von Zeiträumen der Elternzeit zusammenzurechnen.

Dauert die Gesamtzeit der Beurlaubung (einschl. Elternzeit) länger als fünf Jahre, etwa weil für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen wird oder im Anschluss an die Elternzeit Sonderurlaub zur Kinderbetreuung gewährt wird, beginnt die Bewährungszeit nach der Rückkehr in die Beschäftigung erneut zu laufen. Die davor zurück gelegten Zeiten sind in diesen Fällen nicht mehr als Bewährungszeit berücksichtigungsfähig.

3. Aufsteigen in den Lebensalterstufen/Stufen (§ 27 Abschnitte A und B BAT/BAT-O)

Das Aufsteigen in den Lebensalterstufen/Stufen nach § 27 Abschnitt A - Bund/TdL - und B BAT/BAT-O wird durch die Zeit einer Kinderbetreuung während der Elternzeit - bis zu drei Jahren für jedes Kind - nicht berührt (§ 27 A - Bund/TdL - Abs. 7 Satz 2, § 27 B Abs. 3 Unterabs. 3 BAT/BAT-O). Nach Ablauf der Elternzeit wird also die Grundvergütung gezahlt, die ohne Inanspruchnahme der Elternzeit zugestanden hätte.

4. Krankenbezüge (§ 37 BAT/BAT-O, § 71 BAT)

Werden Sie während der Elternzeit arbeitsunfähig krank, haben Sie keinen Anspruch auf Krankenbezüge/Zuschuss zum Krankengeld gegen Ihren Arbeitgeber, weil nicht die Arbeitsunfähigkeit, sondern die Elternzeit die Ursache für den Arbeitsausfall darstellt. Es ist nicht möglich, die Elternzeit zum Zwecke des Bezugs von Krankenbezügen vorzeitig zu beenden.

Werden Sie nach Beantragung der Elternzeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig krank, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge/Zuschuss zum Krankengeld mit Beginn der Elternzeit.

Sind Sie zum Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit arbeitsunfähig krank, erhalten Sie vom Tag nach Ablauf der Elternzeit an Krankenbezüge. Die Sechs-Wochen-Frist beginnt an diesem Tag. Sind Sie nach Ablauf dieser Frist noch immer arbeitsunfähig krank, erhalten Sie weiterhin Krankenbezüge bzw. Zuschuss zum Krankengeld, wenn die tarifvertragliche Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist. Für deren Berechnung ist jedoch vom Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit und nicht vom Tag nach Ablauf der Elternzeit auszugehen.

5. Jubiläum (§ 39 BAT/BAT-O)

Vollenden Sie während der Elternzeit eine in § 39 Abs. 1 BAT genannte Dienstzeit/in § 39 Abs. 1 BAT-O bezeichnete Beschäftigungszeit, steht die Jubiläumszuwendung zum Zeitpunkt der Vollendung der "Jubiläumszeit" zu.

6. Beihilfe (§ 40 BAT)

Während der Elternzeit, in der Sie keine Teilzeitbeschäftigung bei der Humboldt-Universität zu Berlin nach § 15 Abs. 4 BEEG ausüben, besteht keine Beihilfeberechtigung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte und an angestelltenversicherungspflichtige Auszubildende vom 26. Mai 1964 in der jeweiligen Fassung. Unabhängig davon besteht der Beihilfenanspruch weiter, den Sie als berücksichtigungsfähige/r Angehörige/r eines/r Beihilfe berechtigten Beamten/in oder Arbeitnehmers/in haben.

7. Sterbegeld (§ 41 BAT/BAT-O)

Der Anspruch auf Sterbegeld wird durch eine Elternzeit nicht berührt, da es sich nicht um eine Beurlaubung im Sinne des § 50 BAT/BAT-O handelt (§ 41 Abs. 1 BAT/BAT-O).

8. Urlaub (§§ 47 ff BAT/BAT-O)

Nach § 17 Abs. 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der Ihnen für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, in dem Sie nicht gleichzeitig Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber leisten, um 1/12 kürzen. Von dieser Möglichkeit wird bei der Humboldt-Universität zu Berlin Gebrauch gemacht. Die Kürzung

betrifft nicht nur den tarifvertraglichen Erholungsurlaub, sondern auch einen etwaigen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen ist dagegen nach § 125 SGB IX nur zu kürzen, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht für das gesamte Urlaubsjahr vorliegt.

Teilzeitarbeit, die bei einem anderen Arbeitgeber geleistet wird, verhindert die Urlaubskürzung nicht, weil aus dem anderweitigen Teilzeitarbeitsverhältnis ein gesonderter Urlaubsanspruch entsteht.

Ist Ihnen der (nach Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt worden, wird er nach Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachgewährt (§ 17 Abs. 2 BEEG). Endet die Elternzeit mit Ablauf des 31. Dezember, kann evtl. (Rest-)Urlaub noch in den beiden folgenden Kalenderjahren genommen werden, weil das nach Beendigung der Elternzeit dann laufende Urlaubsjahr das am 1. Januar beginnende ist. Eine Nachgewährung kommt allerdings nicht in Betracht, wenn der (Rest-)Urlaubsanspruch bei Beginn der Elternzeit bereits verfallen war.

Haben Sie vor der Elternzeit mehr Erholungsurlaub erhalten, als Ihnen unter Berücksichtigung der Kürzung zugestanden hat, kann der nach dem Ende der Elternzeit zustehende Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage gekürzt werden (§ 17 Abs. 4 BEEG). Auch davon wird an der Humboldt-Universität zu Berlin Gebrauch gemacht. Der gem. § 17 Abs. 4 BEEG "nach dem Ende der Elternzeit zustehende Urlaub" kann auch der Urlaub sein, der nach einem sich an die Elternzeit unmittelbar anschließenden Sonderurlaub ohne Bezüge zusteht.

9. Sonderurlaub ohne Bezüge (§ 50 BAT/BAT-O)

Die Elternzeit kann nach § 15 Abs. 3 BEEG vorzeitig beendet werden, sofern der Arbeitgeber dem zustimmt. Wie schon dargelegt, kann der Arbeitgeber die Zustimmung beim Vorliegen bestimmter Gründe nicht verweigern (vgl. Teil 1). Dies gilt auch während eines Sonderurlaubs ohne Bezüge nach § 50 BAT/BAT-O.

10. Urlaubsabgeltung (§ 51 BAT/BAT-O)

Endet Ihr Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzen Sie das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit nicht fort, wird ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abgegolten (§ 17 Abs. 3 BEEG). Die Abgeltung richtet sich nach § 51 Abs. 2 BAT/BAT-O.

11. Kündigungsfristen (§ 53 BAT/BAT-O)

Auf die Kündigungsfristen hat eine Elternzeit keine Auswirkungen, da die Elternzeit als Beschäftigungszeit gilt; auf Teil 1 wird jedoch hingewiesen.

12. Beendigung befristeter Arbeitsverträge

Die Inanspruchnahme einer Elternzeit berührt das vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn diese aufgrund der Regelungen des Hochschulrahmengesetzes geschlossen wurden. Gesonderte Informationen zu dieser Problematik können Sie unserem Schreiben entnehmen. Beruht Ihr befristeter Arbeitsvertrag auf einer anderen Rechtsgrundlage, endet der befristete Arbeitsvertrag mit der im Vertrag vereinbarten Frist.

13. Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT/BAT-O)

a) Nach § 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT/BAT-O kommt die Gewährung von Übergangsgeld bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der Elternzeit nur für Arbeitnehmerinnen in Betracht, die ihr Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate nach der Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben. Die Kündigung

muss innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein; Kündigung oder Auflösungsvertrag können jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende der Elternzeit) wirksam werden.

b) Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt die Elternzeit nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BAT/BAT-O sämtliche Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung - gleichgültig auf welcher Grundlage - keine Bezüge gezahlt werden.

14. Zuwendung

Eine Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen gem. § 1 Abs. 1 des jeweiligen Zuwendungstarifvertrages nicht. Auf die Höhe der Zuwendung nach § 2 dieser Tarifverträge wirkt sich eine Elternzeit bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes nicht mindernd aus. Eine darüber hinaus gehende Elternzeit führt zur Verminderung der Zuwendung.

Wird eine Angestellte während der Elternzeit erneut schwanger, und fallen Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz in die Zeit nach Vollendung des zwölften Lebensmonats des zuvor geborenen Kindes, vermindert sich die Zuwendung ebenfalls, denn die Nichtzahlung von Bezügen beruht auf der Elternzeit, so dass § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. bb des jeweiligen Zuwendungstarifvertrages nicht anzuwenden ist.

Auch die Geburt des weiteren Kindes während einer noch andauernden Elternzeit für ein zuvor geborenes Kind wirkt sich für die restliche Dauer dieser Elternzeit auf die Zuwendung nicht aus, da eine bestehende Arbeitsbefreiung (Elternzeit für das zuvor geborene Kind) etwaige nachfolgende Befreiungsgründe (Elternzeit für das weitere Kind) überlagert.

Die Zahlung einer (Teil-)Zuwendung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der Elternzeit kommt grundsätzlich nur für Arbeitnehmerinnen in Betracht, die ihr Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate nach der Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b des jeweiligen Zuwendungstarifvertrages). Die Kündigung muss innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein; Kündigung oder Auflösungsvertrag können jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende der Elternzeit) wirksam werden.

15. Urlaubsgeld

Für Beschäftigte mit höchstens der Hälfte der regelm. wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag gilt Folgendes:

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 des jeweiligen Urlaubsgeldtarifvertrages erhält der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende bei Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen das Urlaubsgeld, wenn er mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge hat.

Ist diese Voraussetzung nur wegen Ablaufs der Bezugsfrist für die Krankenbezüge, wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 2 des jeweiligen Urlaubsgeldtarifvertrages).

Wird auch diese Bedingung nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen Inanspruchnahme der Elternzeit nicht erfüllt, steht das Urlaubsgeld zu, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz bzw. an die Elternzeit - aber noch in demselben Kalenderjahr bei demselben Arbeitgeber - wieder aufgenommen wird. Mit dem Kalenderjahr, in dem die Arbeit wieder aufgenommen worden sein muss, ist dasselbe Kalenderjahr gemeint, für

das Urlaubsjahr gezahlt werden soll, also ggf. auch nach Ablauf einer dreijährigen Elternzeit. Dabei ist es ohne Belang, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfrist oder der Elternzeit lediglich wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird.

Wird die Arbeit bzw. Ausbildung nicht im unmittelbaren Anschluss an die Mutterschutzfristen oder die Elternzeit oder erst im darauf folgenden Kalenderjahr wieder aufgenommen - z. B. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aufgrund eines Sonderurlaubs ohne Bezüge-, besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

Beispiel 1

Elternzeit wird vom 01.12.2007 bis 30.11.2009 genommen. Die Arbeit wird am 01.12.2009 wieder aufgenommen.

Urlaubsgeld für das Jahr 2009 steht zu.

Beispiel 2

Sachverhalt wie Beispiel 1, jedoch kann wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit die Arbeit erst am 15.12.2009 wieder aufgenommen werden.

Urlaubsgeld für das Jahr 2009 steht zu.

Beispiel 3

Sachverhalt wie Beispiel 1, jedoch kann wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit die Arbeit erst am 03.01.2010 wieder aufgenommen werden.

Urlaubsgeld für das Jahr 2009 steht nicht zu.

Für Beschäftigte mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist eine Zahlung von Urlaubsgeld seit dem 1.4.2004 **nicht** mehr vorgesehen (s.a. §§ 3 und 4 des Tarifvertrages zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes - Anwendungs-TV Humboldt-Universität-) vom 27.2.2004).

16. Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen

Während der Elternzeit werden vermögenswirksame Leistungen nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen nicht für Kalendermonate gezahlt, für die weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge bzw. (dem Grunde nach) Zuschuss zum Krankengeld zustehen.

17. Kindergeld

Sollten Sie Kindergeld beantragen wollen, wenden Sie sich bitte an die Familienkasse der Humboldt-Universität. Sollte der andere Elternteil Kindergeld beantragen wollen, müsste er sich an die für ihn zuständige Familienkasse wenden.

Das Kindergeld wird bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen während der Elternzeit gezahlt. Bei Fragen Ihrerseits wenden Sie sich bitte an die Familienkasse der Humboldt-Universität, die Sie unter der Apparaturnummer 1916, 1915 oder 1539 erreichen.

Bisher gezahltes Kindergeld wird während der Elternzeit weiter gewährt.

18. Teilnahme an Personalversammlungen

Nehmen Sie während einer Elternzeit, während der Sie keine Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 4 BEEG bei der Humboldt-Universität zu Berlin ausüben, an einer Personalversammlung teil, steht Ihnen hierfür kein Entgelt zu, da § 48 Satz 2 PersVG lediglich vorsieht, dass die Teilnahme an Personalversammlungen während der Arbeitszeit "keine Minderung der Bezüge... zur Folge" hat. Dies setzt aber den - während einer Elternzeit gerade fehlenden - Entgeltanspruch voraus.

III. Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung gem. § 15 Abs. 4 BEEG bei der Humboldt-Universität zu Berlin

Angestellte, die eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 4 BEEG bei der Humboldt-Universität zu Berlin ausüben, werden vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge (BAT, BAT-O usw.) erfasst, es sei denn, aus Ihrem Arbeitsvertrag ergibt sich etwas Anderes.

Beabsichtigen Sie (wenn Ihre arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mehr als 30 Stunden beträgt) eine solche Teilzeitbeschäftigung bei der Humboldt-Universität zu Berlin auszuüben, muss die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich durch eine Änderung Ihres bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden. Es wird sich sodann in der Regel um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 15 b BAT/BAT-O handeln. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann befristet (z. B. für die Dauer der Elternzeit, für die tarifvertragliche Höchstdauer von fünf Jahren des § 15 b BAT/BAT-O oder für einen geringeren Zeitraum) oder auch unbefristet (im Rahmen der vertraglichen Möglichkeiten) vereinbart werden.

Für die Arbeitsbedingung während dieser Teilzeitbeschäftigung ergeben sich - abgesehen von der Berechnung der Zuwendung (s. nachstehend) - keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten.

Während dieser Teilzeitbeschäftigung stehen Sie in der Regel nicht in mehreren Arbeitsverhältnissen zu Ihrem Arbeitgeber. Nur dann, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen, kann gem. § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT/-O während des dann aufgrund der Inanspruchnahme der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnisses ausnahmsweise ein weiteres Arbeitsverhältnis begründet werden. Ein unmittelbarer Sachzusammenhang kann auch dann bestehen, wenn eine Teilzeitbeschäftigung im jeweils anderen Tarifgebiet (West oder Ost) aufgenommen wird.

Üben Sie im Bemessungsmonat der Zuwendung (i. d. R. der September) eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15. Abs. 4 BEEG aus, und hat das Kind am ersten Tag des Bemessungsmonats den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet, bemisst sich die Zuwendung abweichend von Ihrem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat nach Ihrem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit (§ 2 Abs. 1 Unterabs. 5 der Zuwendungstarifverträge). Für die neben dem Beschäftigungsumfang noch maßgebenden Kriterien (z. B. Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe/Stufe der Grundvergütung, Ortszuschlagsstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor Beginn der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im (eigentlichen) Bemessungsmonat abzustellen.

Wird bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausnahmsweise ein weiteres Arbeitsverhältnis zur Humboldt-Universität zu Berlin begründet, gilt für die unter den BAT fallenden Angestellten, dass in diesem neuen Arbeitsverhältnis Anspruch auf Krankenbezüge (nur) nach Maßgabe des § 37 BAT besteht, auch wenn vor Beginn und nach Beendigung dieser Teilzeitbeschäftigung § 71 BAT für das (Haupt-)Arbeitsverhältnis gilt.

Die zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit können Sie dem nachfolgenden Teil IV Tz 4.2 entnehmen.

IV. Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung und Zusatzversorgung (VBL) während einer Elternzeit

1. Kranken- und Pflegeversicherung

Wenn Sie krankenversicherungspflichtig sind, bleibt die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI). Die Beitragspflicht aufgrund einer etwaigen versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 4 BEEG bleibt davon unberührt.

Sind Sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung versichert, besteht während der Elternzeit kein Anspruch auf Fortzahlung der Beitragszuschüsse zur Krankenversicherung nach § 257 SGB V und zur Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI; Sie müssen für Ihre Beiträge in voller Höhe selbst aufkommen; in der gesetzlichen Krankenversicherung ist ggf. nur der Mindestbeitrag zu entrichten.

Üben Sie eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 4 BEEG aus, gilt Folgendes:

a) wenn Sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, endet die freiwillige Mitgliedschaft in der Krankenversicherung mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), d.h., mit Ablauf des Tages, welcher der Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung voraus geht. In der sozialen Pflegeversicherung bleiben Sie im Rahmen der Krankenversicherungspflicht weiterhin versichert.

b) Sind Sie bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert, können Sie den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).

Sie können sich für die Zeit der Elternteilzeit auf Antrag aber auch von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und Ihren bisherigen privaten Krankenversicherungsschutz beibehalten. Sie müssen den Antrag innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung gilt nur für die Elternzeit. Anschließend gelten die gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben Sie bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuss zu Ihren Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI.

Sind Sie arbeitsunfähig krank, ruht nach § 49 Abs. 1 Nr. 2 SGB V Ihr Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der Sie Elternzeit in Anspruch nehmen, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit ist bereits vor Beginn der Elternzeit eingetreten. Üben Sie eine Teilzeitbeschäftigung aus, wird das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt berechnet, das aus der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit erzielt worden ist.

Bevor Sie die Elternzeit beginnen, sollten Sie sich in jedem Fall von Ihrer Krankenkasse beraten lassen.

2. Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten Zeiten der Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren als Pflichtversicherungszeiten (§ 56 Abs. 1 Satz 1 SGB VI). Nähere Auskünfte dazu erteilt die Deutsche Rentenversicherung.

3. Arbeitslosenversicherung

Zu den Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld gehört, dass Sie innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren mindestens 12 Monate in einem Versicherungsverhältnis gestanden haben. Dabei werden neben den Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld vor der Geburt des Kindes auch Zeiten der Erziehung eines Kindes unter 3

Jahren einbezogen, wenn Sie unmittelbar vor dem Bezug des Mutterschaftsgeldes bzw. vor der Kindererziehung in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden haben oder eine Entgeltersatzleistung nach dem Recht der Arbeitsförderung bezogen haben (vgl. § 26 Abs. 2 a SGB III). Nähere Auskünfte dazu erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

4. Zusatzversorgung (VBL)

4.1 Zusatzversicherungsrechtliche Auswirkungen der Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung)

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL bleibt auch während der Elternzeit bestehen. Da in dieser Zeit aber kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind grundsätzlich auch keine Umlagen/Beiträge zur VBL zu entrichten (§ 15 Abs. 2 Satz 1 TV Altersversorgung); bei Zahlung einer anteiligen Zuwendung gelten Besonderheiten. Statt dessen werden Ihnen als „Soziale Komponente“ nach § 9 Abs. 1 TV Altersversorgung für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht und für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit ruht, bei der VBL Versorgungspunkte in der Höhe berücksichtigt, wie sie sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 EUR monatlich ergeben würden. Bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen (z.B. Sonderurlaub nach § 50 BAT/-O) findet diese Vorschrift jedoch keine Anwendung.

Über die Auswirkungen in Bezug auf eine freiwillige Versicherung bei der VBL empfehlen wir Ihnen, sich direkt mit der VBL in Verbindung zu setzen.

4.2 Zusatzversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 4 BEEG während der Elternzeit

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bei der Humboldt-Universität zu Berlin bzw. einem anderen öffentlichen Arbeitgeber ausgeübt, bei dem Sie VBL-pflichtversichert sind, werden die Versorgungspunkte auf der Grundlage des tatsächlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ermittelt; dies gilt auch dann, wenn das zusatzversorgungspflichtige Entgelt weniger als 500 EUR monatlich beträgt.

V. Zuständige Stellen

Wollen Sie Elternzeit in Anspruch nehmen und/oder eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 4 BEEG ausüben, wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Personalstelle (siehe Kopf des beiliegenden Schreibens).

Fragen zur Krankenversicherung und zur Pflegeversicherung richten Sie bitte an Ihre Krankenkasse/Ihr Krankenversicherungsunternehmen.

Fragen zur Rentenversicherung beantwortet die Deutsche Rentenversicherung.

Hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Agentur für Arbeit.

Ihre Personalstelle