VKA
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Rundschreiben R 31/2015

Mitgliedverbände der VKA

Frankfurt am Main, den 4. Februar 2015
647-TM/Pi

Hinweise zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325) ist das sog. ElterngeldPlus eingeführt worden. Weitere Änderungen des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetzes betreffen die Elternzeit, wie z.B. im Bereich des Kündigungsschutzes und der Ankündigungsfristen. Das BEEG ist zwischenzeitlich in einer Neufassung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) bekannt gemacht worden.

Die Neuregelungen knüpfen jeweils an das Geburtsdatum des Kindes bzw. den Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes mit dem Ziel seiner Adoption an, sodass in den kommenden Jahren unterschiedliche Rechtslagen zu beachten sind (vgl. hierzu die Ausführungen zu den Übergangsregelungen unter Punkt II.).

Als **Anlage 1** und **Anlage 2** übersenden wir Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und geben ergänzend folgende Hinweise zu der Reform des BEEG, soweit die Arbeitgeber davon betroffen sind.

I. Neuregelungen für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen werden

1. Änderungen beim Elterngeld – Einführung des ElterngeldPlus

Im Hinblick auf die Regelungen zum ElterngeldPlus verweisen wir auf die Anlagen.

Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069/920047-50
Telefax: 069/920047-99
E-Mail: info@vka.de
www.vka.de

2. Änderungen bei der Elternzeit

a) Anspruch der Großeltern auf Elternzeit

Bisher hatten Großeltern – bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen – nach § 15 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 BEEG Anspruch auf Elternzeit, wenn ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde, und die Arbeitskraft des Elternteils durch die Ausbildung im Allgemeinen voll in Anspruch genommen wurde.

Diese Begrenzung auf das letzte oder vorletzte Jahr der Ausbildung wurde aufgehoben.

b) Übertragung von Anteilen der Elternzeit

Nach der bisherigen Fassung des § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG konnte ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

Künftig kann ohne Zustimmung des Arbeitgebers ein Anteil von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG).

c) Klarstellung bezüglich der Anrechnung der Mutterschutzfrist

In § 15 Abs. 2 Satz 3 BEEG wird klargestellt, dass die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG nur für die Elternzeit der Mutter, nicht für die des Vaters auf die Begrenzung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 BEEG angerechnet wird.

d) Klarstellung bezüglich der Elternzeitansprüche bei mehreren Kindern

§ 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG stellt klar, dass bei mehreren Kindern für jedes Kind Anspruch auf Elternzeit besteht, auch wenn sich die Zeiträume nach § 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 BEEG überschneiden.

e) Änderungen beim Teilzeitanspruch

<u>aa) Klarstellung bezüglich der Anforderungen an die Mindestarbeitszeit</u>

Durch die sprachliche Anpassung des § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG wird klargestellt, dass die Mindestarbeitszeit 15 Wochenstunden und die Höchstarbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats beträgt.

bb) Ankündigungsfrist

Bisher musste gemäß § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG dem Arbeitgeber der Anspruch sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt werden.

Künftig muss der Anspruch auf Teilzeit dem Arbeitgeber

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

vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt werden.

cc) Reaktionsfrist für den Arbeitgeber

Nach der bisherigen Regelung des § 15 Abs. 7 Satz 4 und 5 BEEG musste der Arbeitgeber, falls er die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen wollte, innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung reagieren. Die Beschäftigten konnten, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmte, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

Nunmehr gilt die Zustimmung des Arbeitgebers – auch zur gewünschten Verteilung der Arbeitszeit – als erteilt, wenn er die Elternzeit bzw. die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit

- bei einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags und
- bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags

schriftlich abgelehnt hat (§ 15 Abs. 7 Satz 5 und 6 BEEG).

f) Inanspruchnahme der Elternzeit

aa) Ankündigungsfristen

Nach bisheriger Rechtslage musste, wer Elternzeit beanspruchen wollte, sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG).

Die Neufassung des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG sieht nunmehr die Einhaltung von Ankündigungsfristen vor, die denen für die Ankündigung der Teilzeittätigkeit nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG entsprechen (vgl. Punkt I. Nr. 2 Buchst. e Doppelbuchst. bb).

Wird Elternzeit nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG – also für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes – verlangt, so muss

gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

bb) Aufteilung der Elternzeit

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei – statt bisher zwei – Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG).

Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll (§ 16 Abs. 1 Satz 7 BEEG).

cc) Ausstellung und Vorlage von Bescheinigungen über Elternzeit

Wie bisher sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, Beschäftigten die Elternzeit zu bescheinigen (§ 16 Abs. 1 Satz 9 BEEG).

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Ankündigung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch die/den Beschäftigten vorzulegen (§ 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG).

g) Kündigungsschutz

Gemäß § 18 Abs. 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Dieser Kündigungsschutz beginnt frühestens

- acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes,
- 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Wie bisher kann jedoch in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

Nach § 18 Abs. 2 BEEG gelten die Kündigungsschutzregelungen des Absatzes 1 entsprechend, wenn Beschäftigte

- während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder
- ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 BEEG während des Zeitraums nach
  - § 4 Abs. 1 Satz 1 BEEG (also vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes) bzw.

- § 4 Abs. 1 Satz 3 BEEG (also für angenommene Kinder sowie für Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurden und mit im Haushalt leben ab Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes)

haben.

II. Übergangsregelungen für Kinder, die vor dem 1. Juli 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurden bzw. werden

Für diese Kinder sind mit Ausnahme einzelner, für Arbeitgeber nicht relevanter Vorschriften die §§ 2 bis 22 BEEG in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Matiaske
Geschäftsführer

2 Anlagen