

Ergänzende Informationen zum Ratgeber „Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit“ der Arbeitnehmerkammer Bremen



Arbeitnehmerkammer
Bremen



Änderung aufgrund der Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (Stand: 29.7.2021)

→ Zielsetzung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz wird zum 1.9.2021 reformiert. Um Familien die Vereinbarkeit von Beruf und dem Familienleben zu erleichtern, werden bei der Reform des Elterngeldes neue und flexiblere Angebote geschaffen. Die Reform verfolgt dabei zwei Ziele:

- (1) Familien sollen größere und flexiblere Freiräume bekommen und die partnerschaftliche Aufteilung zwischen Familienleben und Erwerbsleben soll gefördert werden.
- (2) Des Weiteren sollen Verfahren vereinfacht werden, was Eltern und Verwaltung entlasten soll.

Nachfolgend die wichtigsten Änderungen:

Erweiterung und Erleichterung der Teilzeitmöglichkeiten während der Elternzeit (Änderung zu S. 67 und 76)

Die bestehende Möglichkeit, während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten zu können, wird erweitert. Die mögliche Wochenarbeitszeit wird von 30 auf bis zu 32 Stunden erhöht. Dadurch soll die Vier-Tage-Woche in der Elternzeit ermöglicht werden.

Neben der Erweiterung der Teilzeitmöglichkeiten während der Elternzeit werden die Nachweispflichten für das Einkommen während der Bezugsdauer erleichtert. Zukünftig reicht der Nachweis über das tatsächliche Einkommen aus. Ein Nachweis über die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit – etwa durch Stundenzettel – entfällt.

Partnerschaftsbonus (Änderung zu S. 78/79)

Die Voraussetzungen für den Bezug des Partnerschaftsbonus werden ebenfalls erleichtert, um die Teilzeitmöglichkeiten für Eltern zu flexibilisieren. Zukünftig profitieren Eltern vom Partnerschaftsbonus, wenn sie in mindestens zwei und maximal vier aufeinanderfolgenden Monaten parallel jeweils zwischen 24 und 32 Stunden wöchentlich arbeiten. Eine enorme Erleichterung besteht zusätzlich darin, dass der Partnerschaftsbonus nicht entfällt, wenn sich während oder im Anschluss des Bezugs des Partnerschaftsbonus herausstellt, dass die Voraussetzungen nicht in jedem Monat vorlagen. Wenn es etwa während der Bezugsdauer zu einer Unter- oder Überschreitung der Wochenarbeitsgrenze kommt, muss nicht das gesamte Elterngeld zurückgezahlt werden, sondern nur noch für den betreffenden Monat der Unter- oder Überschreitung.

Verschiebung des Bemessungszeitraums

Neu: Verzicht auf die Ausklammerung

Für die Berechnung des Elterngeldes ist der Durchschnittsverdienst des Antragstellers in den vergangenen zwölf Monaten vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgebend. Allerdings werden bestimmte Zeiten – insbesondere die Bezugsmonate von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld für ein älteres Kind – nicht berücksichtigt. Diese Zeiten werden ausgeklammert, sodass sich der Bemessungszeitraum um die Zahl der unberücksichtigt gebliebenen Monate in die Vergangenheit verschiebt, ohne dass sich die Zahl der zwölf zu berücksichtigenden Monate ändert (siehe Seite 68).

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung ist es zukünftig möglich, auf diese Ausklammerung zu verzichten, sodass die eigentlich unberücksichtigten Monate in die Berechnung des Elterngeldes einfließen.



Beispiel

Frau B. hat für ihr erstes Kind drei Jahre Elternzeit genommen. Nach Ende der Mutterschutzfrist bezog sie bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats Basiselterngeld. Nach Ende der Elternzeit hat Frau B. insgesamt fünf Monate gearbeitet, bevor im Mai 2020 eine neue Schutzfrist vor der Geburt ihres zweiten Kindes begann, das sie im Juli 2020 geboren hat. Nach dem gesetzlichen Normalfall werden für die Berechnung des Elterngeldes die zwölf Monate vor Beginn der Mutterschutzfrist, also die Monate Mai 2019 bis April 2020 berücksichtigt, von denen Frau B. nur 5 Monate gearbeitet hat (Bsp.: 5×1500 Euro netto durch $12 = 625$ Euro monatlicher Durchschnittsverdienst). Wenn Frau B. auf die Ausklammerung verzichtet, verschiebt sich der Bemessungszeitraum auf die Monate Juli 2019 bis Juni 2020, sodass der Bezug des Mutterschaftsgeldes in die Berechnung des Elterngeldes einfließt (Bsp.: 7×1500 Euro netto durch $12 = 875$ Euro monatlicher Durchschnittsverdienst).

Neu: Bemessungszeitraum bei Mischeinkünften

Auf Seite 71 haben wir das Problem der Eltern mit Mischeinkünften (Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis und aus einer selbstständigen Tätigkeit) beschrieben. Dieses besteht im Wesentlichen darin, dass sich der Bemessungszeitraum bei Eltern mit Mischeinkünften grundsätzlich nach dem letzten steuerrechtlichen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes bestimmt. Das Bundessozialgericht hatte in diversen Entscheidungen darauf hingewiesen, dass dies auch gilt, wenn das Elterngeld dadurch geringer ausfällt. Auf diese Rechtsprechung hat der Gesetzgeber

nunmehr reagiert und dem Antragsteller in gewissen Fällen ein Wahlrecht betreffend des Bemessungszeitraums eingeräumt.

Zukünftig können Eltern mit Mischeinkünften den Bemessungszeitraum selbst wählen, wenn

- ▶ die zu berücksichtigenden Einnahmen im letzten Veranlagungszeitraum im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes durchschnittlich weniger als 35 Euro im Kalendermonat betragen und
- ▶ die zu berücksichtigenden Einnahmen im letzten Veranlagungszeitraum im Kalenderjahr der Geburt des Kindes bis einschließlich zum Kalendermonat vor der Geburt des Kindes durchschnittlich weniger als 35 Euro im Kalendermonat betragen.

Entscheidend ist, dass der Antragssteller in beiden Vergleichszeiträumen durchschnittlich weniger als 35 Euro im Kalendermonat erwirtschaftete.

Beispiel

Frau A. ist abhängig beschäftigt und nebenberuflich selbstständig tätig. Im November 2019 hat sie ihre Tochter geboren. Im Kalenderjahr vor der Geburt ihrer Tochter, also 2018, erzielte sie aus ihrer selbstständigen Tätigkeit durchschnittlich 30 Euro monatlich. Ob Frau A. ein Wahlrecht betreffend des Bemessungszeitraums hat, hängt nun davon ab, ob sie im Kalenderjahr der Geburt des Kindes bis einschließlich zum Kalendermonat vor der Geburt des Kindes, also von Januar bis Oktober 2019 durchschnittlich weniger als 35 Euro im Kalendermonat betrug. Wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, kann Frau A. für die Berechnung des Elterngeldes den Bemessungszeitraum für abhängig Beschäftigte wählen. Zu beachten ist hierbei, dass die Einnahmen aus der selbstständigen Tätigkeit in diesem Fall gar nicht in die Berechnung des Elterngeldes einfließen.

Neu: Stufenmodell im Fall von Frühgeburten

Die neuen Regelungen sehen für Geburten ab dem 1.9.2021 ein Stufenmodell im Fall von Frühgeburten vor. Damit soll den gesteigerten und besonderen Bedürfnissen von Frühchen Rechnung getragen werden. Die Bezugsdauer des Basiselterngeldes verlängert sich

- ▶ auf 13 Monate, wenn die Geburt mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin,
- ▶ auf 14 Monate, wenn die Geburt mindestens acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin,
- ▶ auf 15 Monate, wenn die Geburt mindestens zwölf Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin,
- ▶ und auf 16 Monate, wenn die Geburt 16 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin liegt.

Die Möglichkeiten, die Bezugsdauer des Elterngeldes durch die Umwandlung von Basiselterngeld zu Elterngeld Plus und/oder die Inanspruchnahme der zusätzlichen Partnermonate und dem Partnerschaftsbonus bestehen bei den Regelungen betreffend der Frühgeburten selbstverständlich auch.

Spitzenverdiener (Änderung zu S. 65)

Die Verdienstgrenze wird herabgesetzt – Eltern mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von mehr als 300.000 Euro (vormals 500.000 Euro) haben keinen Anspruch auf Elterngeld.

Elternzeit und Berufsausbildung

Eine Berufsausbildung kann seit 2005 auch in Teilzeit absolviert werden. Diese Möglichkeiten wurden bereits zum 1.1.2020 erweitert, sodass die Teilzeitausbildung nicht mehr zwangsläufig mit der Verlängerung der Ausbildungsdauer verbunden ist. In diesem Sinne sieht das BEEG nunmehr vor, dass die Elternzeit während der Berufsausbildung auf die Ausbildungsdauer angerechnet wird, sofern von der Möglichkeit der Teilzeiterwerbenausbildung Gebrauch gemacht wird.

Änderung aufgrund neuer Rechtsprechung

Mutterschutzlohn (Ergänzung zu S. 43)

Beispiel

Eine zuvor vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin befindet sich seit November 2016 mit ihrem ersten Kind in Elternzeit. Ab Dezember 2017 leistet sie Teilzeitarbeit in der Elternzeit mit 20 Stunden wöchentlich. Sie ist erneut schwanger und erhält ein Beschäftigungsverbot durch ihren Arzt. Für die Dauer des Beschäftigungsverbots erhält sie Mutterschutzlohn gemäß § 18 MuSchG in Höhe ihres Teilzeitverdienstes während der Elternzeit, vergleiche § 22 S. 2 MuSchG.

Fraglich ist, ob die Arbeitnehmerin durch die Beendigung der Elternzeit für das erste Kind einen Vorteil dahingehend erreichen kann, dass der Mutterschutzlohn entsprechend des Vollzeitverdienstes errechnet wird. Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 8.5.2018 – 9 AZR 8/18) ist der *Tipp auf S. 43* nicht mehr so einfach zu geben. Grundsätzlich legt § 16 III BEEG fest, wann die Elternzeit einseitig durch die Arbeitnehmerin beendet werden kann.

Im genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts hat dieses festgestellt, dass das einseitige Gestaltungsrecht nach § 16 III 2 BEEG, die Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig zu beenden, die Entbindung des weiteren Kindes voraussetzt. Die Beendigungswirkung könne nicht schon während der Schwangerschaft herbeigeführt werden. Eine einfache Beendigung nach § 16 III 2 BEEG scheint nicht mehr möglich zu sein.

Allerdings drängt sich die Frage auf, ob es unbillig ist, wenn die Frau nicht auch in diesen Fällen die Möglichkeit hat, ihre Elternzeit und damit ihre Elternteilzeit vorzeitig zu beenden. Dann würde ihr Mutterschutzlohn – nach den Vorgaben des § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG – grundsätzlich anhand des Arbeitsentgelts berechnet, das sie vor der Elternzeit bezogen hat. Als Argument hierfür kann die Gesetzesbegründung (BT-Drs. 18/8963, S. 95) herangezogen werden.

Impressum: Ergänzende Informationen zum Ratgeber „Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit“, Stand: 08/2021 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Hanna Mollenhauer. Diese Informationen finden Sie auch unter www.arbeitnehmerkammer.de