



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 1/2015

◆ Pflegeversicherung

01/2015 01 Pflegestärkungsgesetz **E**

Das Gesetzgebungsverfahren zum ersten Pflegestärkungsgesetz ist im vergangenen Jahr abgeschlossen worden und nach der Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten und der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt ist es zum 01.01.2015 in Kraft getreten.

Das erste Pflegestärkungsgesetz bringt neben einer Erhöhung der Leistungsbeträge eine weitere Flexibilisierung und bessere Kombinationsmöglichkeiten der verschiedenen Leistungen. Zudem wird eine neue Art der Leistung in Form von Entlastungsleistung im Rahmen des § 45 b SGB XI eingeführt. Außerdem werden die Beiträge zur Pflegeversicherung erhöht, sowie Leistungsverbesserungen der Betreuung in stationären Pflegeheimen eingeführt.

Einen sehr guten und umfassenden Überblick für die LEBENSHILFE relevanten Neuerungen bietet das Informationspapier der Bundesvereinigung LEBENSHILFE „Leistungen der Pflegeversicherung ab 01.01.2015 – Änderungen durch das erste Pflegestärkungsgesetz“.

Dieses Papier ist in der Anlage beigefügt und kann zudem unter www.LEBENSHILFE.de kostenfrei abgerufen werden.

Weitere Informationen sind sowohl beim Gesundheitsministerium <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegestaerkungsgesetze.html> und den Pflegekassen erhältlich.

Eine grundlegendere Form der Pflegeversicherung, insbesondere durch die Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs, bleibt dem zweiten Pflegestärkungsgesetz vorbehalten.

(Quelle: Informationsdienst der LEBENSHILFE Landesverband Bayern).

◆ KITA

01/2015 02 **Budgets zur Förderung von Sprachfördermaßnahmen in Kindergärten sowie von Maßnahmen der Vorbereitung des Übergangs vom Kindergarten zur Grundschule: Bekanntmachung des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen vom 10.02.2015**

Auf der Grundlage der Verwaltungsvorschrift vom 20.08.2012 werden die Budgets für die einzelnen Jugendamtsbezirke in Rheinland-Pfalz im zweijährigen Turnus an die demographischen Grundlagen angepasst und neu festgesetzt. Für die Antragstellung in 2015 gelten die in der Tabelle ausgewiesenen demographischen Daten aus 2014. Die Budgets sind Planungsgrundlage für die Jugendämter bei der Entwicklung ihrer Gesamtplanung für besondere Angebote zur Sprachförderung und zur Gestaltung des Übergangs in die Grundschule nach § 9a Kindertagesstättengesetz. Für das Jahr 2015 können die Jugendämter bis zur Höhe des festgesetzten Budgets Mittel zur Bewilligung von Fördermaßnahmen an die Träger beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung beantragen.

Die Tabelle mit den Budgets finden sie hier:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/01_2015_02_Budgets_Sprachfoerd_Kita.pdf

◆ Senioren

01/2015 03 DHG-Preis 2015: Teilhabe von älteren Menschen mit geistiger Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf

Mit dem DHG-Preis werden regelmäßig hervorragende und innovative Ansätze in der Behindertenhilfe ausgezeichnet.

Der DHG-Preis 2015 würdigt innovative Beispiele, die eine selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf im Alter sichern und erweitern.

Gesucht und prämiert werden Projekte, die dazu beitragen,

- das Bild von alten Menschen mit geistiger Behinderung in der Öffentlichkeit zu verändern,
- die selbstbestimmte Teilhabe im Alter sicher zu stellen und weiter zu entwickeln,
- den Stadtteil bzw. die Gemeinde mit ihren vielfältigen Angeboten und Diensten für Menschen mit Behinderung im Alter durch Inklusion und Vernetzung der Akteure zu erschließen.

Der DHG-Preis ist mit insgesamt 3000 Euro dotiert. Der erste Preis wird mit 1500 Euro, der zweite Preis mit 1000 Euro und der dritte Preis mit 500 Euro honoriert.

Einsendeschluss ist der 31.05.2015.

Nähere Informationen zum DHG-Preis 2015 finden Sie in einem Flyer auf der Webseite www.dhg-kontakt.de

◆ Ehrenamtliches Engagement von Menschen mit geistiger Behinderung

01/201504 Ehrenamtliches Engagement von Menschen mit geistiger Behinderung im Umwelt- und Naturschutz

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe unterhält eine Partnerschaft mit EUROPARC Deutschland. Diese ermöglicht Menschen mit geistiger Behinderung die ehrenamtliche Mitarbeit in Naturparks, die Mitglied in diesem Dachverband sind. In Rheinland-Pfalz gibt es zwei Mitglieder: Naturpark Pfälzer Wald (www.pfaelzerwald.de) und der neue Nationalpark Hunsrück-Hochwald (www.dernationalpark.de).

Es gibt weitere Naturparke, die im VDN (Verband Deutscher Naturparke) organisiert sind. In Rheinland-Pfalz sind das: Naturpark Nassau (<http://www.naturparknassau.de/html/>), Naturpark Saar-Hunsrück (<http://www.naturpark.org/#/>), Naturpark Soonwald -Nahe (<http://www.soonwald-nahe.de/>), die Naturparke Südeifel und Vulkaneifel (<http://www.naturpark-suedeifel.de/includes/index.php?m1k=1&m2k=10>, <http://www.geopark-vulkaneifel.de/index.php/aktivitaeten-in-der-landschaft>) und Naturpark Rhein-Westerwald (<http://www.naturpark-rhein-westerwald.de/index.php/naturpark-schuetzen/ehrenamtlicher-naturschutz>). Letzterer wirbt auch aktiv um Freiwillige.

Einen kleinen Film mit einem Beispiel aus der Praxis finden Sie hier: <https://www.aktion-mensch.de/projekte-engagieren-und-foerdern/freiwilliges-engagement/informieren/video-reporter.html?id=12>

Sollten in Ihrem Bereich Einzelne oder auch Gruppen an einem solchen Engagement interessiert sein, so bitten wir um Kontaktaufnahme mit unserer Geschäftsstelle: info@lebenshilfe-rlp.de
Wir werden dann die entsprechenden Kontakte herstellen.

◆ AKTION MENSCH

01/2015 05 Protesttag 05. Mai und anderes zur Förderung von Kleinprojekten

Im Fokus stehen bei diesen Aktionen „Begegnungen auf Augenhöhe, um Vorurteile abzubauen“. Wie im letzten Jahr können dafür allgemeine Aktionsmittel wie Plakate, Luftballons oder Kugelschreiben, aber auch weitere Ideen und Materialien abgerufen werden.

Im Rahmen der Förderaktion „Noch viel mehr vor ... „ können Aktionen mit bis zu 5.000 € gefördert werden.

Nähere Infos auf den Seiten der AKTION MENSCH:

www.aktion-mensch.de/5mai

www.aktion-mensch.de/foerderaktion

◆ Fort- und Weiterbildung

Neu im Team:

Susanne Jüster hat seit 15.03.2015 die Aufgaben der Verwaltung und der Seminarorganisation im Bereich der Fort- und Weiterbildung übernommen. Sie löst damit Birgit Maurer ab, die unser Team zum 31.03.15 verlassen hat.

Wir möchten Sie auf folgende Seminare und Lehrgangserien der nächsten Wochen hinweisen. Bei allen genannten Veranstaltungen gibt es noch freie Plätze und wir freuen uns auf Ihre Anmeldung:

„Darüber sollten wir noch mal reden...“ Kommunikation und Gesprächsführung

Seminar vom 05. – 07.05.2015 in Mainz

In der sozialen Arbeit stellt das Gespräch eines der zentralen Arbeitswerkzeuge dar. In diesem Seminar haben sie die Gelegenheit sich ausführlich den kommunikativen Anteilen Ihrer Tätigkeit zu widmen.

(Kursnummer S43/15)

Palliative Care in Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung

Seminar vom 11. -13.05.2015 in Mainz

Die Tatsache, dass in Einrichtungen der Behindertenhilfe die Menschen älter werden und sich somit auf natürliche Weise dem Lebensende nähern führt dazu, dass auch hier eine qualifizierte hospizliche und palliative Betreuung erforderlich wird. (Kursnummer S39/15)

Gesund bleiben im Beruf - Seminar vom 01. – 03.06.2015 in Mainz

Die richtige Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu finden ist gerade in sozialen Berufen eine große Herausforderung.

(Kursnummer S21/15)

Grundkurs Heilpädagogik: Der Anfang ist gemacht!

Vom 15. – 17.06.2015 starten wir erneut den Grundkurs Heilpädagogik. In diesem Jahr in Ludwigshafen. Insgesamt umfasst der Lehrgang 4 Kursteile mit jeweils 3 Tagen und ist besonders für Mitarbeiter/innen geeignet, die über keine pädagogische bzw. sonderpädagogische Ausbildung verfügen. Nach dem Grundkurs ist es auch möglich sich im Rahmen einer Heilpädagogischen Zusatzqualifikation weiter zu qualifizieren.

(Kursnummer K30/15)

Rhythmik im inklusiven Kontext – Heilpädagogische Rhythmik für alle

Zweitelliges Seminar am 19./20.06.2015 und 13./14.11.2015 in Mainz

Rhythmikangebote eignen sich hervorragend für das gemeinsame Lernen von Menschen mit und ohne Behinderung in inklusiven Lernarrangements. (Kursnummer S17/15)

Qualifiziertes Begleiten von älteren Menschen mit geistiger Behinderung

Mit dem Älterwerden der betreuten Menschen mit Behinderung steigen die Anforderungen an das Personal. Im Rahmen der Lehrgangserie „Qualifiziertes Begleiten von älteren Menschen mit geistiger Behinderung“ können einzelne Bausteine zu besonderen Themen belegt oder aber auch eine gerontotheilpädagogische Zusatzqualifikation erworben werden.

Im Juni und Juli finden z. B. folgende Bausteine in Ludwigshafen statt:

„Der Tod gehört zum Leben“ – Tod und Trauer im Leben von Menschen mit geistiger Behinderung begleiten, 10. - 12.06.2013, (Kursnummer S 32/15)

Älterwerden und Behinderung : Aspekte der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand und der Tagesstrukturierung im Ruhestand bei älteren Menschen mit geistiger Behinderung, 15. – 17.07.2015 (Kursnummer K2.2/14)

Gerne senden wir Ihnen detaillierter Informationen zu, unser Gesamtprogramm 2015 finden Sie auch im Internet: www.lebenshilfe-rlp.de in der Rubrik Fort- und Weiterbildung.

Ihre Ansprechpartnerinnen

Susanne Jüster (organisatorische Fragen): 06131-93660-36, info@lebenshilfe-rlp.de

Ina Böhmer (inhaltliche Fragen): 06131-93660-16, boehmer@lebenshilfe-rlp.de

Stana Grbec (inhaltliche Fragen): 06131-93660-15, grbec@lebenshilfe-rlp.de

◆ Informationen für Arbeitgeber

01/2015 06 Geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

Vom **1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018** gilt diese Regelung mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens **drei** Monate oder **70** Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (vgl. hierzu unser Rundschreiben Nr. 23 vom 27. 8. 2014 - Punkt 4).

Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind vom Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ausgenommen:

- § 1 Abs. 2 Buchst. m TVöD,
- § 1 Abs. 3 Buchst. d TV-V,
- § 1 Abs. 2 Buchst. d BezTV-N RP,
- § 1 Abs. 3 Buchst. e BezTV-W RP.

Ebenso sind diese Beschäftigten von der Pflicht zur Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse ausgenommen (Satz 1 Buchst. j der Anlage 2 zum ATV-K; Satz 1 Nr. 8 der Anlage 2 zum ATV).

Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV gelten **nicht** als teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§ 2 Abs. 2 TzBfG).

Rundschreiben KAV RP Nr. 30 vom 8. 12. 2014
(Az.: 93 IV § 8 A)

01/2015 07 Geringfügige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 SGB IV)

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben zwischenzeitlich

- die Neufassung der Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien),
- (neue) Hinweise zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone und
- (neue) Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zur Beitragsberechnung nach § 22 Abs. 2 SGB IV bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen vom 12. November 2014

bekannt gegeben.

Alle drei Rundschreiben gelten ab 1. Januar 2015 und können auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung unter „Rundschreiben des Jahres 2014“ abgerufen werden. Zu den Neufassungen folgende Hinweise:

Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien)

Aufgrund von Gesetzesänderungen seit der letzten Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 20. Dezember 2012 ergeben sich unter anderem die folgenden Änderungen:

Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen für eine Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage aufgrund des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (BGBl I S. 1348)

- Umgang mit kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigungen, die im Jahr 2014 oder im Jahr 2018 beginnen und im Folgejahr enden
- Berücksichtigung des BSG-Urteils vom 7. 5. 2014 (B 12 R 5/12 R) zur gelegentlichen kurzfristigen Beschäftigung
- Analog zur Änderung bei der kurzfristigen Beschäftigung wird die Zeitgrenze für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen von zwei Monaten auf drei Monate innerhalb eines Zeitjahres für die Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 angepasst.
- Diverse Klarstellungen im Zusammenhang mit dem vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze im Rahmen der geringfügig entlohnnten Beschäftigung
- Klarstellung, dass Arbeitgeber bei schwankenden Arbeitsentgelten im Rahmen der Jahresprognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen können, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen
- Wegfall der Bestandschutzregelungen für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 400,01 bis 450,00 Euro bis zum 31. Dezember 2014, die über den 31. Dezember 2012 hinaus sozialversicherungspflichtig geblieben sind (Abschnitt B Ziffer 8 der Geringfügigkeits-Richtlinien a.F.). Diese Arbeitnehmer sind bei einem unveränderten Arbeitsentgelt bis regelmäßig 450 Euro im Monat ab 1. Januar 2015 ausschließlich als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale anzumelden.
- Klarstellung, dass die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge aufgrund einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung nicht zu prüfen ist, wenn eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird oder Rentenversicherungspflicht aufgrund anderer Tatbestände, wie z.B. dem Vorliegen einer rentenversicherungspflichtigen selbstständigen Tätigkeit, besteht
- Erhöhung der Umlage U2 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen von 0,14 Prozent auf 0,24 Prozent ab 1. Januar 2015
- Senkung des Beitragssatzes in der Rentenversicherung von 18,9 Prozent auf 18,7 Prozent ab 1. Januar 2015 bei gleichzeitiger Reduzierung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers bei einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnnten Beschäftigung von 3,9 Prozent auf 3,7 Prozent und entsprechenden Auswirkungen auf den nach der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage zu bemessenden Rentenversicherungsbeitrag
- Ergänzung des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und der Erklärung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit um den Hinweis, dass bei minderjährigen Arbeitnehmern die gesetzlichen Vertreter unterschreiben müssen.

Hinweise zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone

Die Verpflichtung der Krankenkassen, den Arbeitgebern in den Fällen, in denen die Arbeitsentgelte aus mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen zusammen innerhalb der Gleitzone liegen, das Gesamtarbeitsentgelt mitzuteilen (§ 28h Abs. 2a SGB IV a.F.), wurde durch das GKV-FQWG zum 1. Januar 2015 aufgehoben. Das vorgenannte Gesetz sieht außerdem ab diesem Zeitpunkt die Einführung eines einkommensabhängigen Zusatzbeitrags in der gesetzlichen Krankenversicherung vor, der vom Arbeitnehmer allein aufzubringen und vom Arbeitgeber mit dem übrigen Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die zuständige Krankenkasse abzuführen ist.

Die neuen Hinweise zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone greifen diese Änderungen auf und berücksichtigen darüber hinaus auch Änderungen in der Rechtsprechung.

Gemeinsame Grundsätze zur Beitragsberechnung nach § 22 Abs. 2 SGB IV bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen

Nach § 26 Abs. 4 SGB IV in der Fassung des GKV-FQWG sind die Krankenkassen seit dem 1. Januar 2015 verpflichtet, in den Fällen des Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze durch das Zusammentreffen von beitragspflichtigen Einnahmen aus mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen auf Grundlage der von den Arbeitgebern abgegebenen Entgeltmeldungen von Amts wegen zu ermitteln, ob Beiträge zu Unrecht entrichtet wurden. Die Krankenkassen dürfen weitere Angaben zur Ermittlung der zugrunde zu legenden Entgelte von den beteiligten Arbeitgebern anfordern.

Die gemeinsamen Grundsätze zur Beitragsberechnung nach § 22 Abs. 2 SGB IV bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen regeln das Nähere zu dem verfahrenstechnischen Ablauf, den zu übermittelnden Daten sowie den Datensätzen.

Rundschreiben KAV RP Nr. 4 vom 2. 2. 2015
(Az.: 93 IV § 8 A)

01/2015 08 Altersdiskriminierung bei Kündigungsfristen?

Urteil des BAG vom 18. 9. 2014 – 6 AZR 636/13: Danach verletzt die von der Beschäftigungsdauer abhängige Staffelung der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB das Verbot der Altersdiskriminierung nicht.

Das BAG hat in seiner Entscheidung betont, ungeachtet des Anstiegs der Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer sei das Alter selbst bei vorhandener Ausbildung nach wie vor ein Vermittlungshemmnis. Ältere Arbeitnehmer benötigten nach wie vor längere Zeit als jüngere Arbeitnehmer für die Arbeitsplatzsuche. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB sei deshalb zur Erreichung des Differenzierungsziels auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich im Sinne der Richtlinie 200/78/EG.

Etwas anderes gilt für § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB. Nach dieser Vorschrift werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt. Diese Regelung ist nach der Rechtsprechung des BAG mit Unionsrecht unvereinbar und für Kündigungen, die nach dem 2. 12. 2006 erklärt wurden, nicht mehr anzuwenden. Dies führt zur ausschließlichen Anwendung von § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB.

Rundschreiben KAV RP Nr. 30 vom 8. 12. 2014
(Az.: 630.622)

01/2015 09 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Das Gesetz ist kürzlich in einer Neufassung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) bekannt gemacht worden.

Da die Neuregelungen an das Geburtsdatum des Kindes bzw. den Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes mit dem Ziel seiner Adoption anknüpfen, sind in den kommenden Jahren unterschiedliche Regelungen zu beachten.

Als **Anlagen** finden Sie Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und geben ergänzend folgende Hinweise zu den Änderungen des BEEG, soweit die Arbeitgeber davon betroffen sind:

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.

Neuregelungen für Kinder, die nach dem 30. Juni 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen werden

Änderungen beim Elterngeld (§§ 1 bis 14)

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

Änderungen bei der Elternzeit (§§ 15 bis 21)

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 im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

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.

Nunmehr 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 n.F.).

c) Klarstellung bezüglich der Anrechnung der Mutterschutzfrist

In § 15 Abs. 2 Satz 3 BEEG n.F. wird der bisherigen Rechtspraxis folgend ausdrücklich klargestellt, dass die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG nur für die Elternzeit der Mutter und nicht (auch) für die des Vaters auf die Begrenzung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 BEEG n.F. angerechnet wird.

d) Klarstellung bezüglich der Elternzeitansprüche bei mehreren Kindern

§ 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG n.F. 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 n.F. überschneiden.

e) Änderungen beim Teilzeitanspruch

Durch die sprachliche Präzisierung in § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG wird klargestellt, dass die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit mindestens 15 Wochenstunden betragen muss und höchstens 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats betragen darf.

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.

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 n.F.).

f) Inanspruchnahme der Elternzeit

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 n.F. entsprechen.

Wird Elternzeit nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG n.F. – 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 n.F.).

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 n.F.).

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 n.F.).

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

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.

Rundschreiben KAV RP Nr. 5 vom 11. 2. 2015
(Az.: 665 A)

Weitere Informationen hier:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/01_2015_09_Elterngeld_plus_1.pdf

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/01_2015_09_Elterngeld_plus_2.pdf