

L 2 EG 5/21

Land
Niedersachsen-Bremen
Sozialgericht
LSG Niedersachsen-Bremen
1. Instanz
SG Hannover (NSB)
Aktenzeichen
S 32 EG 5/18
Datum
07.05.2021
2. Instanz
LSG Niedersachsen-Bremen
Aktenzeichen
L 2 EG 5/21
Datum
07.02.2022
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Auch nach Maßgabe der früheren Fassung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gemäß Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I, 33) stand einer Inanspruchnahme von Elterngeld Plus für die Dauer der Partnerschaftsbonusmonate nicht entgegen, dass ein Elternteil die vertraglich ernsthaft vereinbarte Mindestwochenarbeitszeit von 25 Stunden in einem einzelnen Bonusmonat gleitzeitbedingt geringfügig unterschritten hat.

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die notwendigen außergerichtlichen Kosten der Klägerin auch aus dem Berufungsverfahren.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Beklagte wendet sich mit ihrer Berufung gegen die erstinstanzlich ausgesprochene Verpflichtung, der Klägerin Elterngeld auch für den 19. bis 22. Lebensmonat ihres am 11. Oktober 2015 geborenen Kindes H. zu gewähren.

Nachdem die Klägerin in den ersten sechs Lebensmonaten ihres Kindes das sog. Basiselterngeld und in den nachfolgenden zwölf Lebensmonaten Elterngeld plus bezogen hatte, bewilligte ihr die Beklagte dem Grunde nach antragsgemäß mit Bescheid vom 7. April 2017 für die nachfolgenden vier Monate, d.h. für den 19. bis 22. Lebensmonat des Kindes, vorläufig Elterngeld in Höhe von kalendermonatlich 476,68 € im Rahmen des sog. Partnerschaftsbonus. Dem Bescheid vorausgegangen war die Aufforderung der beklagten Gemeinde vom 3. Februar 2017 zur Vorlage eines Nachweises des Arbeitgebers insbesondere über die „voraussichtlich Arbeitszeit (Wochenstunden)“ im Zeitraum 11. April 2017 bis 10. August 2017, d.h. für den 19. bis 22. Lebensmonat des Kindes. Daraufhin hatte die Klägerin eine Bestätigung ihres Arbeitgebers vom 31. März 2017 vorgelegt, wonach sie in diesem Zeitraum mit einer „wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden“ angestellt sei.

Nach den Vereinbarungen zwischen ihr und ihrem Arbeitgeber hatte die Klägerin keine präzisen Vorgaben für die wahrzunehmenden Arbeitszeiten, sie konnte vielmehr unter Einbeziehung natürlich auch der betrieblichen Bedürfnisse im Sinne einer Gleitzeit die Zahl der täglichen Arbeitsstunden variieren, solange im Ergebnis die vereinbarte Arbeitsstundenzahl erbracht wurde.

Im August 2017 forderte die Beklagte die Klägerin zur Vorlage eines „Auszuges aus ihrem Arbeitszeitkonto“ für die Monate April 2017 bis 2017 auf. Die daraufhin von der Klägerin übermittelten Stundennachweise (Bl. 175 ff. VV) ergaben, dass sie in den Kalendermonaten Mai bis Juli 2017 jeweils etwas mehr als die sich bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit von 25 Stunden ergebenden Stundenzahlen erarbeitet hatte.

Im Einzelnen ergaben sich für diese Kalendermonate folgende erarbeitete Monatsstundenzahlen:

Mai 2017: 121,75 Stunden
Juni 2017: 110,25 Stunden und
Juli 2017: 115,75 Stunden.

Dementsprechend hatte die tatsächliche Arbeitszeit der Klägerin in allen drei Kalendermonaten die vereinbarte Sollstundenzahl von wöchentlich 25 Stunden überschritten.

Im Teilmonat 11. bis 30. April hatte die Klägerin 72,25 Stunden gearbeitet und 1. bis 10. August 2017 40 Stunden.

Bei der Überprüfung der tatsächlich in den einzelnen Wochen des Bezuges der Partnerschaftsbonusleistungen erbrachten Arbeitsstunden ermittelte die Beklagte allerdings anhand der vorgelegten Stundennachweise bezogen auf den 20. Lebensmonat (also auf die Zeit vom 11. Mai bis 10. Juni 2017) eine geringfügige Differenz zu der nach ihrem Verständnis maßgeblichen Sollstundenzahl von 110 Stunden in Bezug auf Lebensmonate mit 31 Tagen (wohingegen die Beklagte in Bezug auf Lebensmonate mit 30 Tagen eine Sollstundenzahl von 107 Stunden annimmt). Die Beklagte ermittelte für den 20. Lebensmonat lediglich eine Summe erbrachter Arbeitsstunden von 107,5. Demgegenüber hatte die Klägerin nach den Berechnungen der Beklagten in den weiteren drei Partnerschaftsbonusmonaten die Sollstundenzahl überschritten (im 19. Lebensmonat um 14 Stunden, im 21. Lebensmonat um 2,5 Stunden und im 22. Lebensmonat um 6 Stunden, vgl. im Einzelnen die Berechnungen der Beklagten auf S. 4 des angefochtenen Bescheides = Bl. 186 R VV).

Im Detail stellte sich der Umfang der Arbeitszeiten der Klägerin im 20. Lebensmonat ihres Kindes, d.h. im Zeitraum 11. Mai bis 10. Juni 2017, wie folgt dar: An den beiden Dienstagen am 16. und 23. Mai 2017 hatte sie – ebenso wie am Freitag, den 26. Mai 2017 – jeweils einen Tag Urlaub genommen, dafür hat ihr der Arbeitgeber jeweils 5 Stunden gutgeschrieben. Eine entsprechende Gutschrift von jeweils 5 Stunden erfolgte für die beiden (arbeitsfreien) Feiertage Christi Himmelfahrt am 25. Mai und Pfingstmontag am 5. Juni 2017.

Am Dienstag, den 30. Mai 2017, sowie am Donnerstag, den 1. Juni 2017, hatte die Klägerin (in Absprache mit dem Arbeitgeber) nicht gearbeitet. Für diese Tage hatte sie auch keinen Urlaub genommen, so dass der Arbeitgeber folgerichtig für diese Tage jeweils 0 Arbeitsstunden in Ansatz gebracht hat.

Im Übrigen hat die Klägerin jeweils von montags bis freitags gearbeitet. Zudem hat sie ausnahmsweise am Samstag, den 3. Juni 2017, zusätzlich gearbeitet (für 3 in der Arbeitszeitaufstellung erfassten Stunden).

Damit hat die Klägerin im 20. Lebensmonat des Kindes tatsächlich an 17 Tagen insgesamt 82,5 Stunden gearbeitet, wobei sich die tägliche Arbeitszeit in der Spannbreite zwischen 1,25 und 8,5 Stunden bewegte. Unter Hinzurechnung der jeweils fünf Stunden, die der Arbeitgeber für die drei Urlaubs- und zwei Feiertage in Ansatz gebracht hat, ergab sich damit eine rechnerische Arbeitszeit von 107,5 Stunden im 20. Lebensmonat des Kindes.

Damit ergab sich aus Sicht der Beklagten bezogen auf den 20. Lebensmonat des Kindes, d.h. auf den Zeitraum 11. Mai bis 10. Juni 2017, mit lediglich 107,5 erfassten Stunden eine Differenz von 2,5 Stunden im Vergleich der Sollstundenzahl von 110. Auf diese Abweichung gestützt forderte die Beklagte daraufhin mit Bescheid vom 27. September 2017 in der Fassung des Widerspruchsbescheides der Region I. vom 2. Mai 2018 die Klägerin zur Rückerstattung des ihr für alle vier Partnerschaftsbonusmonate gewährten Elterngeldes auf, wobei sie die Höhe des für diese vier Monate zurückzuerstattenden Betrages (rechnerisch nicht ganz zutreffend) mit 1.726 € ermittelte.

Zur Begründung legte die Beklagte dar, dass die Klägerin nach Maßgabe der tatsächlich erbrachten Arbeitszeiten angesichts der angeführten Stundendifferenz im 20. Lebensmonat nicht die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Bezug von Elterngeld für die vier Partnerschaftsbonusmonate erfüllt habe. Nach [§ 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG](#) (in der im Bezugszeitraum noch maßgeblichen Fassung der Neufassung vom 27. Januar 2015, [BGBl. I, 33](#)) sei ein Bezug weiterer Elterngeldleistungen für bis zu vier Partnerschaftsbonusmonate nur in Betracht gekommen, wenn beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten gleichzeitig (Nr. 1) nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind und (Nr. 2) die Voraussetzungen des § 1 erfüllen. Da im vorliegenden Fall die Klägerin im 20. Lebensmonat weniger als 25 Stunden gearbeitet habe, fehle es im Ergebnis bezogen auf alle vier betroffenen Monate an der Voraussetzung, dass beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten gleichzeitig nicht weniger als 25 (und nicht mehr als 30 Wochenstunden) im Durchschnitt des Monats erwerbstätig gewesen seien.

Mit weiteren Bescheid vom 28. September 2017 forderte die Beklagte überdies den Vater des Kindes zur Rückerstattung des ihm für die vier Partnerschaftsbonusmonate gewährten Elterngeldes mit der Begründung auf, dass angesichts der Verfehlung der gesetzlichen Sollstundenzahl auf Seiten der Klägerin, d.h. also der Mutter des Kindes, beide Eltern den Anspruch auf Elterngeld für die Partnerschaftsbonusmonate verwirkt hätten. Da die Klägerin im 20. Lebensmonat statt der gesetzlich geforderten 110 Stunden nur 107,5 Stunden gearbeitet habe, sei bei beiden Elternteilen zu berücksichtigen, dass diese nicht entsprechend den gesetzlichen Vorgaben „gleichzeitig“ die gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben erfüllt hätten.

Zur Begründung der am 4. Juni 2018 erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, dass die von der Beklagten vertretene Rechtsauffassung Eltern benachteilige, welche in Gleitzeit arbeiten würden. Sie habe letztlich einfach aufgrund eines Versehens lediglich einen „Urlaubstag falsch gesetzt“. Im Monat Mai 2017 habe der Vater des Kindes jeweils dienstags eine Fortbildungsveranstaltung besuchen müssen. Da eine anderweitige Betreuung des Kindes an diesen Dienstagen nicht möglich gewesen sei, habe sie an diesen Tagen bedingt durch die Kinderbetreuung nicht arbeiten können. Dementsprechend habe sie durch die Inanspruchnahme von Gleitzeit oder von natürlich nur in begrenztem Rahmen zur Verfügung stehenden Urlaubstagen darauf hinwirken müssen, dass sie in diesem Monat dienstags nicht arbeiten musste. Alternativ hätte sie sich auch rein tatsächlich (wenngleich dies rechtlich letztlich natürlich nicht zulässig gewesen wäre) für den letzten Dienstag in jenem Monat krank melden können. Von einem entsprechenden Rechtsmissbrauch habe sie jedoch Abstand genommen.

Es sei letztlich unverhältnismäßig, sie – und überdies zugleich auch noch ihren Ehemann – im Ergebnis mit dem Entzug des Elterngeldes für alle vier betroffenen Partnerschaftsbonusmonate zu bestrafen, obwohl es nur in einem Monat auf ihrer Seite zu einer geringfügigen den Gesetzeszweck nicht tangierenden Unterschreitung der Sollstundenzahl gekommen sei.

Mit Urteil vom 7. Mai 2021 hat das Sozialgericht Hannover unter Abänderung des angefochtenen Bescheides verpflichtet, der Klägerin Elterngeld Plus in gesetzlicher Höhe auch für den 19. bis 22. Lebensmonat ihres Kindes zu gewähren.

Zur Begründung hat das Sozialgericht ausgeführt, dass entsprechend den Vorgaben des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSF) erlassenen Richtlinien zum BEEG für den Nachweis der Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzung der

Ausübung einer Erwerbstätigkeit in einem Umfang von nicht weniger als 25 (und nicht mehr als 30) Wochenstunden zwei Berechnungsmethoden in Betracht zu ziehen seien: Neben einer Berechnung auf der Grundlage der jeweiligen Anzahl der Kalendertage in dem betroffenen Monat kommt auch eine Ermittlung auf der Basis der jeweiligen Anzahl an Arbeitstagen in Betracht. Da der maßgebliche 20. Lebensmonat des Kindes die Feiertage Christi Himmelfahrt und Pfingstmontag umfasst habe, habe dieser Monate nur 20 Arbeitstage aufgewiesen. Da die Klägerin in diesem Monat ausweislich der Abrechnung des Arbeitgebers 107 Arbeitsstunden (unter Einbeziehung von jeweils fünf für die arbeitsfreien Feiertage Christi Himmelfahrt und Pfingstmontag von Seiten des Arbeitgebers in Ansatz gebrachten Stunden) erbracht habe, habe sie die Mindeststundenzahl erfüllt.

Ohnehin habe die Klägerin in allen betroffenen Kalendermonaten jeweils im Durchschnittlich wöchentlich zumindest 25 Stunden gearbeitet.

Mit entsprechender Begründung hat das Sozialgericht am gleichen Tag mit einem weiteren Urteil im Verfahren S 32 EG 6/18 auch der Klage des Ehemanns der Klägerin gegen den Bescheid über die Aufhebung des ihm für die Partnerschaftsbonusmonate gewährten Elterngeldes Plus stattgegeben. Zur Begründung des damit vom Sozialgericht korrigierten an den Ehemann gerichteten Bescheides hatte die Beklagte ihrerseits zuvor darauf abgestellt, dass der Ehemann in seiner Person in dem maßgeblichen den 19. bis 22. Lebensmonat des Kindes umfassenden Zeitraum mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 26 Stunden die tatbestandlichen Voraussetzungen der Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Umfang von nicht weniger als 25 (und nicht mehr als 30) Wochenstunden im Sinne des [§ 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG](#) a.F. erfüllt habe. Eine Inanspruchnahme der Partnerschaftsbonusmonate auch auf seiner Seite scheitere aber nach den gesetzlichen Vorgaben daran, dass seine Ehefrau, also die Klägerin des vorliegenden Verfahrens, im 20. Lebensmonat des Kindes an Stelle der geforderten 110 Stunden nur 107,5 Stunden gearbeitet habe. Bei dieser Ausgangslage hätten die Eltern nicht im Sinne der gesetzlich normierten Voraussetzungen für die Partnerschaftsbonusmonate in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten „gleichzeitig“ die Arbeitszeitvorgaben eingehalten.

Gegen das die Klägerin betreffende (der Beklagten am 7. Juni 2021 zugestellte) Urteil richtet sich die vorliegende Berufung der Beklagten vom 24. Juni 2021. Gegen das den Ehemann betreffende Urteil hat die Beklagte eine Beschwerde hinsichtlich der Nichtzulassung der Berufung eingelegt, welche beim Senat unter dem Aktenzeichen L 2 EG 6/21 NZB geführt wird.

Zur Begründung der im vorliegenden Verfahren eingelegten Berufung macht die Beklagte geltend, dass entgegen der Auffassung des Sozialgerichts die Klägerin im 20. Lebensmonat des Kindes nicht die Voraussetzung der Ausübung einer Erwerbstätigkeit in einem Umfang von mindestens 25 Wochenstunden erfüllt habe. Soweit eine Berechnung der im maßgeblichen Lebensmonat des Kindes erbrachten Arbeitszeiten nach Arbeitstagen unter Außerachtlassung der Feiertage in Betracht komme, dürften in diese entsprechend den Richtlinien auch nur die außerhalb der Feiertage erbrachten Arbeitsstunden einfließen. Unter Außerachtlassung der Arbeitszeitgutschriften für die beiden Feiertage im Umfang von insgesamt 10 Stunden habe die Klägerin an den unter Außerachtlassung der Feiertage verbleibenden 20 Arbeitstagen des 20. Lebensmonats jedoch nur 97,5 Stunden und damit weniger als bei 20 Arbeitstagen erforderlichen 100 Stunden gearbeitet.

Im Ergebnis habe die Klägerin im 20. Lebensmonat ihres Kindes letztlich nur wöchentlich 24,375 statt der gesetzlich geforderten 25 Stunden gearbeitet.

Inzwischen habe zwar der Gesetzgeber im Zuge der zum 1. September 2021 in Kraft getretenen neuen nunmehr in [§ 4b BEEG](#) normierten Regelungen zu den Partnerschaftsbonusmonaten in [§ 4b Abs. 5 BEEG](#) klargestellt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen für den Bonusbezugs in aufeinander folgenden Lebensmonaten auch dann als erfüllt gelten, wenn sich während des Bezugs oder nach dem Ende des Bezugs herausstelle, dass die Voraussetzungen für den Partnerschaftsbonus nicht in allen Lebensmonaten, für die der Partnerschaftsbonus beantragt wurde, vorgelegen haben. Dies könne im vorliegenden noch nach Maßgabe der früheren Rechtslage zu beurteilenden Fall jedoch keine Rolle spielen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Hannover vom 7. Mai 2021 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Ihrer Auffassung nach dürfen flexible und familienfreundliche Arbeitsmodelle nicht zu Benachteiligungen führen.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung zugestimmt (vgl. Schriftsatz der Klägerin vom 21. Dezember 2021 und Schriftsatz der Beklagten vom 3. Januar 2022).

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten hat keinen Erfolg. Das Sozialgericht hat die Beklagte mit dem angefochtenen Urteil (entsprechend dem dortigen unter Berücksichtigung des Sinnzusammenhanges auszulegenden Tenor) unter Abänderung des angefochtenen Bescheides vom 27. September 2017 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 2. Mai 2018 zu Recht verpflichtet, der Klägerin Elterngeld Plus in gesetzlicher Höhe auch für den 19. bis 22. Lebensmonat ihres Kindes zu gewähren. Die Klägerin erfüllte die tatbestandlichen Voraussetzungen dem Grunde nach für die begehrten Elterngeldleistungen auch für die betroffenen Partnerschaftsbonusmonate. Dementsprechend darf die Beklagte unter diesem Gesichtspunkt auch nicht die bereits erbrachten Leistungen zurückfordern.

1. Die Klägerin hat auch in dem streitbetroffenen – den 19. bis 22. Lebensmonat ihres Kindes umfassenden – Zeitraum die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus entsprechend den damals geltenden Vorgaben des BEEG a.F. erbracht.

Die Klägerin erfüllte – ebenso wie auch der Vater des Kindes – im streitbetreffenden Zeitraum die Voraussetzungen des [§ 1 Abs. 1 BEEG](#). Sie hatten ihren Wohnsitz in Deutschland, lebten mit dem von ihnen selbst betreuten und erzogenen Kind in einem Haushalt und übten entsprechend den vorstehenden Darlegungen im Tatbestand keine volle Erwerbstätigkeit aus.

Zusätzlich zu der Inanspruchnahme des Basiselterngeldes in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes und von Elterngeld Plus in den nachfolgenden zwölf Lebensmonaten konnte die Klägerin entsprechend den Vorgaben des [§ 4 Abs. 4 Satz 3](#) i.V.m. Abs. 5 Satz 1 BEEG a.F. auch noch für den 19. bis 22. Lebensmonat des Kindes Elterngeld Plus in Anspruch nehmen, da sie die seinerzeit maßgeblichen gesetzlichen Vorgaben für die Inanspruchnahme der sog. Partnerschaftsbonusmonate im Ergebnis vollumfänglich erfüllt hat.

[§ 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG](#) in der im streitbetreffenden Zeitraum noch maßgeblichen früheren Fassung gemäß der Neufassung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 27. Januar 2015 ([BGBl. I, 33](#)) enthielt folgende Regelung: Wenn beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten gleichzeitig (Nr. 1) nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind (und, vgl. Nr. 2, die bereits erläuterten Voraussetzungen des § 1 erfüllten), hat jeder Elternteil für diese Monate Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus (Partnerschaftsbonus).

Nachfolgend mit Wirkung vom 1. September 2021 sind die Bestimmungen über die Partnerschaftsbonusmonate mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 15. Februar 2021 ([BGBl. I, 239](#)) in dem nunmehrigen [§ 4b BEEG](#) neu gefasst worden.

Beide Eheleute waren in den maßgeblichen aufeinanderfolgenden vier Partnerschaftsbonusmonaten, d.h. im 19. bis 22. Lebensmonat ihres Kindes, im Sinne der erläuterten tatbestandlichen Voraussetzungen „nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig“. Der Ehemann hat wöchentlich 26 Stunden gearbeitet, die Klägerin hat in den betroffenen 17 Wochen insgesamt 460 Stunden (vgl. bereits die Aufschlüsselungen im Tatbestand sowie die Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitgebers auf Bl. 172 ff. VV) und damit 27 Stunden im Wochendurchschnitt gearbeitet. Insbesondere wollten auch die Klägerin und ihr Arbeitgeber die ausdrücklich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 25 Stunden im betrieblichen Alltag verlässlich umsetzen. Dies verdeutlicht auch die präzise Erfassung der tatsächlich abgeleisteten Stunden durch den Arbeitgeber.

Entgegen der Auffassung der Beklagten bot auch die im vorliegenden Fall noch maßgebliche frühere Fassung des BEEG keine Grundlage, den Partnerschaftsbonus zu versagen, wenn bei einer rechtswirksam vereinbarten und ernstlich gewollten wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden lediglich in einem der vier betroffenen Lebensmonate des Kindes gleitzeitbedingt die tatsächliche Arbeitszeit den gesetzlich vorgesehenen Rahmen von „nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden“ geringfügig unterschritten hat, zumal wenn diese Differenz in den anderen Monaten ausgeglichen worden ist.

Soweit die Beklagte einen strengeren Maßstab befürwortet, wird sie dem gesetzgeberischen Anliegen und der angestrebten Familienförderung nicht gerecht. Die von der Beklagte befürwortete am buchstäblichen Wortsinn haftende Auslegung vernachlässigt die gesetzgeberischen Zielvorstellungen. Entsprechend den Grundsätzen einer teleologischen Gesetzesauslegung (vgl. zu der den Fachgerichten obliegenden verfassungskonformen teleologischen Auslegung und erforderlichenfalls auch Reduktion der gesetzlichen Vorgaben nur beispielsweise: BVerfG, B.v. 02. November 2021 – [1 BvR 1575/18](#) –, [NJW 2021, 3590](#)) sind die tatbestandlichen Voraussetzungen im Sinne des gesetzgeberischen Regelungswillens auszulegen. Damit wird zugleich eine dem Verfassungsgrundsatz der Verhältnismäßigkeit widersprechende Disproportionalität zwischen einer aus der Rechtsauffassung der Beklagten resultierenden schwerwiegenden Beeinträchtigung der finanziellen Interessen der betroffenen Eltern und der gar konkret nicht greifbaren Verfehlung berechtigter gesetzgeberischer Anliegen vermieden.

Mit der Einführung des Partnerschaftsbonus wollte der Gesetzgeber die partnerschaftliche Arbeitsteilung unterstützen ([BT-Drs. 18/2583, S. 28](#)). Im Einzelnen hat er sich (aaO) von folgenden Erwägungen hinsichtlich des maßgeblichen Arbeitszeitrahmens leiten lassen:

Ausreichend ist damit eine Erwerbstätigkeit im Umfang von nicht weniger als 25 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats. Eine Arbeitszeit von 30 Wochenstunden darf hingegen – wie nach den allgemeinen Voraussetzungen für den Elterngeldbezug – nicht überschritten werden. Die Regelung verlangt folglich – unter Zugrundelegung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden – eine Erwerbstätigkeit im Umfang von etwa 60-75 %. Sie verlangt eine gegenüber der Vollzeitbeschäftigung merkliche Verringerung zugunsten der Betreuung des Kindes und eine Erwerbstätigkeit in einem größeren Umfang als nur einer halben Stelle, um die dauerhafte wirtschaftliche Absicherung in Familien zu gewährleisten. Die Regelung soll ein nachhaltiges und belastbares Zeitarrangement zwischen den Eltern begünstigen. Der Arbeitsumfang dürfte im Regelfall eine ausreichende wirtschaftliche Absicherung der Familie gewährleisten.

Schon die vom Gesetzgeber in diesem Zusammenhang für ausschlaggebend erachtete „dauerhafte wirtschaftliche Absicherung“ der Familien macht deutlich, dass es nicht auf geringfügige Verschiebungen ankommen sollte. Unbedeutende namentlich gleitzeitbedingte Schwankungen der tatsächlichen Arbeitszeit mit einer nur geringfügigen (überdies in den anderen Monaten – mehr als – ausgeglichenen) Unterschreitung der Arbeitszeitvorgaben berühren schon im Ausgangspunkt nicht die „dauerhafte“ wirtschaftliche Absicherung. Dies gilt umso mehr, wenn es sich – wie im auch vorliegenden Fall – letztlich nur um eine rechnerische Verschiebung handelt, welche etwa auch durch eine anderweitige Verteilung der arbeitsvertraglich zustehenden Urlaubstage hätte vermieden werden können.

Im gleichen Sinne sind auch die weiteren Erwägungen des Gesetzgebers zu bewerten, wonach die viermonatige Länge der Partnerschaftsbonus-Zeit dazu beitragen soll, dass die dafür erforderlichen Vereinbarungen mit den Arbeitgebern „mittelfristig“ getroffen werden. Die Regelung soll den Eltern einen Anlass geben, das gesetzlich vorgegebene Zeitarrangement „auszuprobieren“ ([BT-Drs. 18/2583, S. 29](#)). Der Gesetzgeber hat sich gerade von der Vorstellung „mittelfristig“ getroffener Vereinbarungen zwischen dem betroffenen Elternteil und dem Arbeitgeber leiten lassen. Damit hat er zugleich zum Ausdruck gebracht, dass der Anspruch nicht daran scheitern soll, wenn im Rahmen der praktischen Umsetzung solcher mittelfristig konzipierten den gesetzlichen Vorgaben gerade Rechnungen tragenden Vereinbarungen in vereinzelt Teilabschnitten nur geringfügige und nachfolgend alsbald ausgeglichene Verfehlungen der gesetzlich vorgesehenen Arbeitszeitspannen zu verzeichnen sein mögen.

Dies wird auch daran deutlich, dass der Gesetzgeber selbst sich von der – eine lebensnahe Bewertung zum Ausdruck bringenden – Einschätzung hat leiten lassen, dass entsprechende Arrangements einer Erprobung im Sinne eines „Ausprobierens“ im Familienalltag, und zwar namentlich auch unter Berücksichtigung der besonderen mit der Betreuung des kleinen Kindes einhergehenden Anforderungen,

bedürfen. Ein solches Ausprobieren und Herantasten an die für die Eltern regelmäßig neue Problemstellung beinhaltet, dass geringfügige Unterschreitungen in einzelnen Monaten jedenfalls dann in Kauf genommen werden können, wenn sie anderweitig in den vier betroffenen Monaten ausgeglichen wurden.

Auch der Gesetzgeber hat sich von einem lebensnahen Verständnis leiten lassen. Er wollte gerade den Eltern „erleichtern“, die vielfältigen Anforderungen, die sich ihnen in Familie und Beruf stellen, gemeinsam zu bewältigen ([BT-Drs. 18/2583, S. 16](#)). Dieser Ansatz darf nicht durch überstrenge vom gesetzgeberischen Regelungsziel nicht mehr getragene Anforderungen an die Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen letztlich in sein Gegenteil verkehrt werden.

Bezeichnenderweise hat der Gesetzgeber ([BT-Drs. 18/2583, S. 29](#)) in diesem Zusammenhang auch auf den Teilzeitanpruch der Eltern während der Elternzeit [§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG](#) abgestellt. Dieser Anspruch ist aber nach [§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG](#) auf eine Reduzierung der „regelmäßigen“ Arbeitszeit gerichtet, wobei auch dem Gesetzgeber klar vor Augen stand, dass in vielen Unternehmen im betrieblichen Alltag eine solche „regelmäßige“ Arbeitszeit in einigen Monaten auch etwas unterschritten und dafür in anderen Monaten etwas überschritten werden kann.

Für das vorstehend erläuterte Auslegungsergebnis spricht auch die Regelung in [§ 8 Abs. 3 BEEG](#). Ihr zufolge wird Elterngeld zunächst nur vorläufig unter Berücksichtigung der glaubhaft gemachten Angaben gezahlt, soweit sich etwa die Einkommensverhältnisse im Bezugszeitraum bei Bescheiderteilung noch nicht verlässlich überblicken lassen. Der Gesetzgeber hat aber auch im Rahmen der Normierung der ab 2015 maßgeblichen Fassung des BEEG davon abgesehen, eine entsprechende Vorläufigkeit der Elterngeldbewilligung auch im Hinblick darauf anzuordnen, dass möglicherweise eine im Umfang von 25 bis 30 Stunden vorgesehene Arbeitszeit für die Partnerschaftsbonusmonate in einzelnen Monaten (geringfügig) verfehlt werden könnte. Auch dies spricht für die Einschätzung des Gesetzgebers, dass die (ernsthaft gewollte) Vereinbarung einer sich in dem gesetzlich normierten Arbeitszeitkorridor von 25 bis 30 Wochenstunden bewegendem regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausreichen sollte. Davon ist umso mehr auszugehen, als auch dem Gesetzgeber natürlich bekannt ist, dass im Arbeitsleben zunehmende Freiheiten der Arbeitnehmer bezüglich der Arbeitszeitgestaltung zu verzeichnen sind (vgl. dazu etwa Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Grünbuch Arbeiten 4.0, 2015, S 64 ff. und BSG, Urteil vom 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) –, [BSGE 120, 99](#)).

Überdies hat der Gesetzgeber inzwischen mit Wirkung zum 1. September 2021 die im vorliegenden Rechtsstreit noch maßgeblichen Vorgaben des [§ 4 Abs. 4 BEEG](#) a.F. durch die Neuregelung in [§ 4b BEEG](#) n.F. ersetzt. Diese enthält nun in [§ 4b Abs. 5 BEEG](#) n.F. folgende ergänzende Regelung:

Das Erfordernis des Bezugs in aufeinander folgenden Lebensmonaten nach Absatz 3 und § 4 Absatz 1 Satz 4 gilt auch dann als erfüllt, wenn sich während des Bezugs oder nach dem Ende des Bezugs herausstellt, dass die Voraussetzungen für den Partnerschaftsbonus nicht in allen Lebensmonaten, für die der Partnerschaftsbonus beantragt wurde, vorliegen oder vorlagen.

Hintergrund ist folgende Einschätzung des Gesetzgebers:

Das Erfordernis des Bezugs in aufeinanderfolgenden Lebensmonaten soll nach seinem Sinn und Zweck kontinuierliche Erwerbsverläufe und die Planbarkeit für Arbeitgeber begünstigen und zugleich die Verwaltungspraktikabilität gewährleisten. Die Regelung des ununterbrochenen Bezugs bezieht sich daher von ihrer Zielsetzung auf den Zeitpunkt der Planung der Lage und Verteilung der Elterngeldmonate. Treten während des Bezugs unvorhergesehene Umstände ein, die zur Nicht-Erfüllung der Voraussetzungen des Partnerschaftsbonus führen, sind Sinn und Zweck der Regelung daher nicht tangiert und eine Ausnahmeregelung gerechtfertigt ([BT-Drs. 19/24438, S. 31](#)).

Unter Berücksichtigung dieser gesetzgeberischen Wertung lässt sich im Hinblick auf den vorliegend zu beurteilenden Sachverhalts auch unter Zugrundelegung der seinerzeit noch maßgeblichen vorausgegangenen Gesetzesfassung noch weniger erkennen, dass im Ergebnis „Sinn und Zweck der Regelung“ durch die dargelegten letztlich marginalen Abweichungen der Arbeitszeiten in einem einzelnen Lebensmonat des Kindes im Ergebnis noch greifbar „tangiert“ worden sein könnten. Schon bei Erlass der damaligen Regelungen hat sich der Gesetzgeber von gleich gerichteten Grundansätzen leiten lassen, wie er sie im Zuge der Neufassung noch einmal explizit im Rahmen ihrer Begründung dokumentiert hat.

2. Bei dieser Ausgangslage ist nur ergänzend darauf hinzuweisen, dass die Beklagte auch dann nicht mit ihrer Berufung durchdringen würde, wenn die gesetzlichen Vorgaben des [§ 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG](#) a.F. in ihrem Sinne zu interpretieren wären, wonach der (endgültige) Bezug von Elterngeld Plus in den Partnerschaftsbonusmonaten davon (letztlich im Sinne einer Bedingung) abhing, dass beide Elternteile in jedem der betroffenen vier Monate jeweils exakt Arbeitszeiten im Umfang von 25 bis 30 Wochenstunden zurückgelegt haben. Die Beklagte müsste sich dann entgegenhalten lassen, dass sie den Nichteintritt dieser Bedingung selbst maßgeblich und im Ergebnis wider Treu und Glauben herbeigeführt hätte (vgl. 162 Abs. 1 BGB). Der Grundsatz von Treu und Glauben beinhaltet eine der gesamten Rechtsordnung immanente Schranke, die auch im Bereich des Sozialrechts zu beachten ist (BSG, U.v. 27. Juni 2012 – [B 5 R 88/11 R](#) –, [BSGE 111, 107](#)).

Vor Beginn der Partnerschaftsbonusmonate hatte die Beklagte mit Schreiben vom 3. Februar 2017 von der Klägerin einen Nachweis des Arbeitgebers über die „voraussichtliche“ Arbeitszeit in den betroffenen vier Monaten angefordert. Nachdem die Klägerin die Bescheinigung ihres Arbeitgebers vom 31. März 2017 (Eingang bei der Beklagten am 5. April 2017) über die Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden vorgelegt hatte, hatte die Beklagte der Klägerin im Bescheid vom 7. April 2017 dargelegt, dass diese „nach den von Ihnen gemachten Angaben“ die Voraussetzungen auf Partnerschaftsbonusmonate erfülle.

Diese Ausführungen der Beklagten konnte die Klägerin verständigerweise nur dahingehend verstehen, dass die erfolgte Vereinbarung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden ausreichend war. Es war für sie nicht hinreichend klar erkennbar, dass nach der Rechtsauffassung der Beklagten im Nachhinein noch einmal präzise für jeden einzelnen Lebensmonat des Kindes nachzuweisen sein sollte, dass sich jeweils exakt eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 25 Stunden ergab. Dementsprechend vermochte die Klägerin auch ihr tatsächliches Arbeitsverhalten wie etwa in Form der Inanspruchnahme von Urlaubstagen nicht darauf einzurichten.

Das Versäumnis einer in diesem Sinne auf der Basis der eigenen Rechtsauffassung auf Seiten der Beklagten geschuldeten eindeutigen Aufklärung der Klägerin wiegt umso schwerer, als die Behörde nach den gesetzlichen Vorgaben des [§ 14 SGB I](#) zur Beratung der Klägerin über die Elterngeldansprüche verpflichtet war und sie nach [§ 17 Abs. 1 SGB I](#) darauf hinzuwirken hatte, dass die Klägerin die ihr

zustehenden Elterngeldleistungen umfassend erhielt.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Gründe, die Revision zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)), sind nicht gegeben. Eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache im Sinne von [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) wird auch von Seiten der Beklagten nicht substantiiert aufgezeigt, zumal zu berücksichtigen ist, dass eine Klärungsbedürftigkeit von Rechtsfragen in Bezug auf außer Kraft getretenes Recht im Regelfall zu verneinen ist (vgl. Leitherer in Meyer/Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 13. Aufl., § 160, Rn. 8d).

Rechtskraft

Aus

Saved

2022-05-02