
S 45 EG 9/22

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Sachsen
Sozialgericht	Sozialgericht Dresden
Sachgebiet	Kindergeld-/Erziehungsgeldangelegenheiten
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	Das Urteil ist rechtskräftig.
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Arbeitszeitkorridor, Lebensmonate, ausnahmsweise Betrachtung nach Kalendermonaten, Urlaubstage, Krankheitszeiten
Leitsätze	<ol style="list-style-type: none">1. Der sog. Arbeitszeitkorridor für die Inanspruchnahme von Elterngeld muss grundsätzlich in den einzelnen Lebensmonaten des Kindes, die jeweils mit dem Kalendertag der Geburt beginnen, eingehalten werden. Ausnahmsweise können jedenfalls nach der bis zum 31. August 2021 geltenden Fassung von § 4 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 BEEG auch die Arbeitszeiten bei kalendermonatlicher Betrachtung zu Gunsten der Anspruchsteller zu Grunde gelegt werden.2. Das Gericht schließt sich der obergerichtlichen Rechtsprechung an, nach der krankheitsbedingte Unterbrechungen der Beschäftigung im Hinblick auf das Elterngeld nicht als anspruchsschädlich bewertet werden können.
Normenkette	§ 4 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 BEEG (in der bis zum 31. August 2021 geltenden Fassung)
1. Instanz	
Aktenzeichen	S 45 EG 9/22
Datum	22.08.2023

Lebensmonate 11 und 12 die Gewährung von Elterngeld in den Partnerschaftsbonusmonaten 14 bis 17 i. H. v. monatlich EUR 193,41 vorsahen.

Ä

Die Klägerin zu 1 und der Kläger zu 2 stellten einen gemeinsamen Änderungsantrag vom 17. Juli 2020, der u. a. durchgehend die Lebensmonate 17 bis 20 ihres Sohnes betraf. Die Klägerin zu 1 gab eine Wochenarbeitszeit von 25 Stunden und der Kläger zu 2 eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden an. Die Beklagte erließ daraufhin Bescheide vom 19. August 2020 zur vorläufigen Gewährung von Elterngeld, die

- für die Klägerin zu 1 in den Lebensmonaten 11 und 12 Elterngeld Plus und die Gewährung von Elterngeld in den Partnerschaftsbonusmonaten 18 bis 20 i. H. v. monatlich EUR 413,75 sowie
- für den Kläger zu 2 für die Lebensmonate 13 bis 16 des Sohnes Elterngeld Plus und die Gewährung von Elterngeld in den Partnerschaftsbonusmonaten 17 bis 20 i. H. v. monatlich EUR 197,55 vorsahen.

Ä

In der Zeit vom 1. März 2021 bis zum 2. Juli 2021 lagen unter Berücksichtigung von außerhalb des Monats geleisteter Zeiten folgende Arbeitsstunden für die Klägerin zu 1 vor:

Ä

Tag	März 2021	April 2021	Mai 2021	Juni 2021	Juli 2021
1	7,50	4,93*	Samstag	4,17	7,13
2	8,57	Feiertag	Sonntag	5,32**	1,88
3	3,23	Samstag	4,00	5,37	Ä
4	3,05	Sonntag	6,02	Urlaub	Ä
5	6,15	Feiertag	5,00	Samstag	Ä
6	Samstag	5,10	Urlaub	Sonntag	Ä
7	Sonntag	5,07	Urlaub	5,65	Ä
8	2,10	4,47	Samstag	5,28**	Ä
9	7,22	3,12	Sonntag	4,50	Ä
10	8,42	Samstag	5,00	Urlaub	Ä
11	4,98	Sonntag	Urlaub	3,88	Ä
12	2,85	4,47	Urlaub	Samstag	Ä
13	Samstag	5,12	Feiertag	Sonntag	Ä
14	Sonntag	6,63	Urlaub	7,33	Ä
15	2,15	5,03	Samstag	3,93	Ä
16	7,97	4,02	Sonntag	5,42	Ä
17	5,77	Samstag	5,00	Urlaub	Ä

18	5,77	Sonntag	Urlaub	4,77**	Â
19	3,97	5,08	Urlaub	Samstag	Â
20	Samstag	6,97	Urlaub	Sonntag	Â
21	Sonntag	7,87	Urlaub	5,70**	Â
22	4,43	6,38	Samstag	2,85	Â
23	5,32	1,28	Sonntag	4,07	Â
24	8,42	Samstag	Feiertag	6,07	Â
25	0	Sonntag	5,17	6,50	Â
26	5,18	5,90	Urlaub	Samstag	Â
27	Samstag	2,88	5,50	Sonntag	Â
28	Sonntag	4,32	Urlaub	4,08	Â
29	4,50	5,73	Samstag	5,12	Â
30	3,62	5,70	Sonntag	5,28	Â
31	4,23	â□□	5,33	â□□	Â

*â□; einschlieÃ□lich eines halben Urlaubstages

**â□; einschlieÃ□lich von jeweils drei Reststunden aus Zeitguthaben

Â

Im Zeitraum vom 3.Â MÃ¤rz bis zum 2. Juli 2021 leistete der KIÃ¤rger zu 2 folgende Arbeitszeiten:

Tag	MÃ¤rz 2021	April 2021	Mai 2021	Juni 2021	Juli 2021
1	Â	Urlaub	Samstag	Kranktag	5,00
2	Â	Feiertag	Sonntag	Kranktag	7,00
3	5,00	Samstag	3,00	8,50	Â
4	6,00	Sonntag	6,00	5,75	Â
5	5,00	Feiertag	7,25	Samstag	Â
6	Samstag	6,00	7,25	Sonntag	Â
7	Sonntag	4,50	4,00	5,75	Â
8	7,75	6,00	Samstag	8,00	Â
9	8,25	Urlaub	Sonntag	7,50	Â
10	7,50	Samstag	6,00	5,75	Â
11	3,50	Sonntag	8,00	5,00	Â
12	1,50	3,50	6,00	Samstag	Â
13	Samstag	8,00	Feiertag	Sonntag	Â
14	Sonntag	8,50	Urlaub	5,50	Â
15	7,00	7,50	Samstag	5,75	Â
16	8,00	3,00	Sonntag	5,75	Â
17	8,50	Samstag	6,25	6,00	Â
18	3,00	Sonntag	8,00	5,25	Â
19	3,00	3,50	2,00	Samstag	Â
20	Samstag	9,00	9,00	Sonntag	Â
21	Sonntag	8,50	6,00	5,75	Â
22	6,25	2,50	Samstag	5,00	Â
23	5,75	Kranktag	Sonntag	7,50	Â

24	1,00	Samstag	Feiertag	8,50	Â
25	9,00	Sonntag	6,00	0	Â
26	7,50	Kranktag	Kranktag	Samstag	Â
27	Samstag	8,50	Kranktag	Sonntag	Â
28	Sonntag	8,50	Kranktag	6,25	Â
29	6,25	8,50	Samstag	5,50	Â
30	5,75	0	Sonntag	5,50	Â
31	6,25	â□□	Kranktag	â□□	Â

Â

Auf Anforderung der Beklagten vom 21.Â Februar 2022 legten die KlÃ¤gerin zuÂ 1 mit Nachricht vom 22.Â April 2022 und der KlÃ¤ger zuÂ 2 mit Nachricht vom 5.Â Mai 2022 Nachweise Ã¼ber ihr Einkommen und ihre Arbeitszeiten vor.

Â

Daraufhin erfolgte durch die Beklagte die endgÃ¼ltige Entscheidung Ã¼ber die ElterngeldansprÃ¼che. Dabei wurde fÃ¼r die KlÃ¤gerin zuÂ 1 mit Bescheid vom 4.Â Juli 2022

- fÃ¼r die LebensmonateÂ 1 bisÂ 10 ihres Sohnes AnsprÃ¼che auf Basiselterngeld in HÃ¶he der vorlÃ¤ufigen Bewilligung mit Bescheid vom 5.Â Februar 2020 und
- in den Lebensmonaten 11 und 12 Elterngeld Plus in HÃ¶he der vorlÃ¤ufigen Bewilligung mit Bescheid vom 19.Â August 2020 gewÃ¤hrt sowie
- die GewÃ¤hrung von Elterngeld in den PartnerschaftsbonusmonatenÂ 17 bisÂ 20 vom 3.Â MÃ¤rz 2021 bis zum 2.Â Juli 2021 abgelehnt.

Â

FÃ¼r den KlÃ¤ger zu 2 wurde mit Bescheid vom 5.Â Juli 2022

- Elterngeld Plus fÃ¼r die LebensmonateÂ 11 bisÂ 16 seines Sohnes in HÃ¶he der vorlÃ¤ufigen Bewilligung mit den Bescheiden vom 5.Â Februar und 19.Â August 2020 gewÃ¤hrt sowie
- die GewÃ¤hrung von Elterngeld in den PartnerschaftsbonusmonatenÂ 17 bisÂ 20 vom 3.Â MÃ¤rz 2021 bis zum 2.Â Juli 2021 abgelehnt.

Â

Zugleich ergingen gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin zuÂ 1 ein Erstattungsbescheid vom 4.Â Juli 2022 Ã¼ber einen Gesamtbetrag von EURÂ 1.655,00 und gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger zuÂ 2 ein Erstattungsbescheid vom 5.Â Juli 2022 Ã¼ber einen Gesamtbetrag von EURÂ 790,20. Die Ablehnung der GewÃ¤hrung von Elterngeld fÃ¼r die LebensmonateÂ 17 bisÂ 20 begrÃ¼ndete die Beklagte jeweils damit, dass die KlÃ¤gerin zuÂ 1 und auch der KlÃ¤ger zuÂ 2 die Unter- bzw. Obergrenze der in den Partnerschaftsbonusmonaten zulÃ¤ssigen ErwerbstÃ¤tigkeit zwischen 25Â und 30Â Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nach [Â§Â 4 Abs.Â 4 SatzÂ 3 Nr.Â 1 BEEG](#) in der im Anspruchszeitraum geltenden Fassung nicht eingehalten hÃ¤tten.

Â

Hiergegen legten die KlÃ¤gerin zuÂ 1 und der KlÃ¤ger zuÂ 2 mit gemeinsamem Schreiben vom 23.Â Juli 2022 Widerspruch ein und machten geltend, dass die Arbeitszeitgrenzen gar nicht oder hÃ¶chstens marginal Ã¼berschritten worden seien. Sinn und Zweck des Partnerschaftsbonusse seien bei der gemeinsamen Betreuung ihres Sohnes erfÃ¼llt gewesen. Die WidersprÃ¼che wurden mit Widerspruchsbescheiden des Kommunalen Sozialverbandes Sachsen als WiderspruchsbehÃ¶rde vom 7.Â September 2022 zurÃ¼ckgewiesen. Sowohl bei einer wochenweisen Betrachtung als auch bei einer monatsweisen Berechnung nach Kalendertagen und nach Arbeitstagen seien die Arbeitszeitgrenzen fÃ¼r die KlÃ¤gerin zuÂ 1 im 17.Â Lebensmonat ihres Sohnes unterschritten und fÃ¼r den KlÃ¤ger zuÂ 2 im 19.Â Lebensmonat Ã¼berschritten worden.

Â

Die KlÃ¤gerin zu 1 und der KlÃ¤ger zu 2 verfolgen ihr Begehren mit ihrer gemeinsam mit Schreiben vom 4.Â Oktober 2022 (Eingang am Folgetag) erhobenen Klage weiter.

Â

Die KlÃ¤gerin zuÂ 1 beantragt,

den Erstattungsbescheid vom 4. Juli 2022 aufzuheben und den Bescheid zur endgÃ¼ltigen Entscheidung Ã¼ber die ElterngeldansprÃ¼che der Beklagten vom 4. Juli 2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. September 2022 dahingehend abzuÃ¤ndern, dass fÃ¼r die Lebensmonate 17 bis 20 vom 3. MÃ¤rz 2021 bis zum 2. Juli 2021 monatlich EUR 413,75 als ElterngeldhÃ¶he festgesetzt werden.

Â

Der KlÃ¤ger zuÂ 2 beantragt,

den Erstattungsbescheid vom 5. Juli 2022 aufzuheben sowie den Bescheid der Beklagten zur endgÃ¼ltigen Entscheidung Ã¼ber ElterngeldansprÃ¼che vom 5. Juli 2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. September 2022 dahingehend abzuÃ¤ndern, dass die monatliche ElterngeldhÃ¶he fÃ¼r die Lebensmonate 17 bis 20 vom 3.Â MÃ¤rz 2021 bis zum 2. Juli 2021 auf monatlich EUR 197,55 festgesetzt wird.

Â

Die Beklagte beantragt,

die Klagen abzuweisen.

Â

Die Beklagte bezieht sich im Wesentlichen auf die Begründung der angegriffenen Bescheide.

Â

Wegen des Vorbringens der Beteiligten und der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird im Übrigen auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen, die vorlagen und Gegenstand der Entscheidungsfindung gewesen sind.

Â

Entscheidungsgründe:

Â

Die Klagen haben in vollem Umfang Erfolg.

Â

Die nach [Â§ 54 Abs. 1](#) in Verbindung mit Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) jeweils als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage zulässigen Klagen, die eine nach [Â§ 74 SGG](#) i. V. m. [Â§ 59](#) Zivilprozessordnung sowie [Â§ 56 SGG](#) in Bezug auf die Anknüpfung an die Geburt und Betreuung des gemeinsamen Sohnes zulässige subjektive und objektive Klagehinführung darstellen, sind begründet. Die Festsetzung des Elterngeldes gegenüber der Klägerin zu 1 und dem Kläger zu 2 auf EUR 0,00 für die Lebensmonate 17 bis 20 ihres Sohnes durch die Bescheide vom 4. bzw. 5. Juli 2022 in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 7. September 2022 sowie die daran anknüpfenden Erstattungsbescheide vom 4. bzw. 5. Juli 2022 sind rechtswidrig und verletzen die Klägerin zu 1 und den Kläger zu 2 in ihren Rechten.

Â

1. Die Klägerin zu 1 und der Kläger zu 2 haben Anspruch auf Elterngeld für die Partnerschaftsbonus-Monate, da sie im 17. bis 20. Lebensmonat ihres im Jahr 2019 geborenen Sohnes gemäß [Â§ 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG](#) in der zu dieser Zeit geltenden Fassung nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig waren und das insoweit auch zwischen den Beteiligten unstreitig ist das die weiteren Voraussetzungen nach [Â§ 1 BEEG](#) erfüllt haben.

Â

a) Die arbeitsvertraglichen Regelungen, die für die Klägerin zu 1 und den Kläger zu 2 galten, bewegten sich im Rahmen dieses Arbeitszeitkorridors

und sahen eine wöchentliche Arbeitszeit von 25 bzw. 30 Stunden vor.

Ä

b) Auch die konkrete Betrachtung der tatsächlich angefallenen Arbeitszeiten ergibt kein anderes Bild. Dabei hat die Beklagte zu Recht Urlaubstage mit der jeweiligen darauf bei einer fünf-Tage-Arbeitswoche entfallenden täglichen Arbeitszeit von 5 bzw. 6 Arbeitsstunden angesetzt. Dies begründet sich damit, dass die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub die Erwerbstätigkeit nicht unterbricht (BSG, Urteil vom 15. Dezember 2015 – B 10 EG 3/14 R –, Rn. 13, juris). In dieser Zeit bleibt der Entgeltanspruch bestehen, lediglich die Pflicht zur Leistungserbringung der Angestellten entfällt (vgl. Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20. Juni 2022 – L 2 EG 5/22 –, Rn. 33; Landessozialgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 21. Mai 2021 – L 13 EG 18/19 –, Rn. 47, jeweils juris). Aus diesem Grund wendet das Gericht dieselbe Betrachtung auch für Feiertage an, deren Vorliegen die monatliche Entgelthöhe ebenfalls unbeeinflusst lässt.

Ä

aa) Allerdings war die Klägerin zu 1 im 17. Lebensmonat ihres Sohnes – d. h. vom 3. März bis zum 2. April 2021 – auf der vorgenannten Grundlage insgesamt 109,26 Stunden erwerbstätig. Bei vier Arbeitswochen und drei Arbeitstagen entspricht dies einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 23,75 Stunden. Bei Berücksichtigung dieses Lebensmonats führen auch die anderen im Rahmen der Begründung des Widerspruchsbescheids angestellten Berechnungs- und Betrachtungsweisen dazu, dass die Untergrenze nach [§ 4 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 BEEG](#) in der zu dieser Zeit geltenden Fassung nicht beachtet wurde.

Ä

Die Klägerin zu 1 hat indes zu Recht darauf hingewiesen, dass der Wortlaut von [§ 4 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 BEEG](#) in dieser bis zum 31. August 2021 geltenden Fassung nicht eindeutig ist. Wenngleich sich der Anspruch ausdrücklich auf „Lebensmonate“ bezieht, entscheidet nach der Formulierung durch den Gesetzgeber bei der Betrachtung der Wochenstunden der Durchschnitt des „Monats“ und nicht des Lebensmonats. Dies verdeutlicht auch die seit dem 1. September 2021 geltende Regelung in [§ 4b Abs. 1 Nr. 1 BEEG](#), in der nun ausdrücklich von „im Durchschnitt des Lebensmonats“ gesprochen wird. Der Kalendermonat als Bezugspunkt ist damit jedenfalls nicht von vornherein ausgeschlossen.

Ä

Legt man den Kalendermonat März 2021 zu Grunde, auf den bis auf zwei Tage alle Tage des 17. Lebensmonats entfielen, sind für die Klägerin zu 1 insgesamt 115,40 Arbeitsstunden zu verzeichnen. Bei wiederum vier Arbeitswochen und drei

Arbeitstagen entspricht dies einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 25,09 Stunden. Die Untergrenze der Arbeitsstunden ist damit überschritten. Dies gilt auch für den Kalendermonat April 2021. Bei insgesamt 110,07 Arbeitsstunden sowie vier Arbeitswochen und zwei Arbeitstagen ergibt sich ein Wochendurchschnitt von 25,02 Arbeitsstunden.

Ä

Zu Gunsten der Klägerin zu Ä 1 erachtet das Gericht es als ausreichend, dass die Untergrenze der Arbeitszeit hier bei der Betrachtung nach Kalendermonaten überschritten wird. In Anbetracht des insoweit auslegungsbedingten Wortlauts erscheint es zulässig, für die mittlerweile außer Kraft getretene Fassung des BEEG von einer strengen Betrachtung nach Lebensmonaten abzuweichen. Wenngleich das BEEG grundsätzlich eine solche Orientierung an Lebensmonaten vorsieht, ist an dieser Stelle der Wortlaut gerade offen. In [Ä§Ä 4 Abs.Ä 4 SatzÄ 3 Nr.Ä 1 BEEG](#) in der hier entscheidenden Fassung werden in einem Satz ausdrücklich einmal „Lebensmonat“ und einmal „Monat“ verwendet. Dies spricht eher für ein unterschiedliches Begriffsverständnis. Für die seit dem 1. September 2021 geltenden Fassung sah sich der Gesetzgeber auch zu einer „Klarstellung“ veranlasst (siehe Begründung im Entwurf der Bundesregierung zum Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, [BT-Drs.Ä 19/24438, S.Ä 30](#)).

Ä

Diese Betrachtungsweise entspricht auch dem gesetzgeberischen Regelungsziel des Partnerschaftsbonus, der die partnerschaftliche Arbeitsteilung beider Elternteile unterstützen soll (siehe Begründung im Entwurf der Bundesregierung zum Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, [BT-Drs.Ä 18/2583, S.Ä 28](#)). Erforderlich ist gegenüber der Vollzeitbeschäftigung eine merkliche Verringerung der Arbeitszeit zu Gunsten der Betreuung des Kindes. Die Regelung soll ein nachhaltiges und belastbares Zeitarrangement zwischen den Eltern begünstigen und durch den Arbeitsumfang im Regelfall eine ausreichende wirtschaftliche Absicherung der Familie gewährleisten (ebd.). Der Gesetzgeber wollte dabei kontinuierliche Erwerbsverläufe und die Planbarkeit für Arbeitgeber begünstigen und zugleich die Verwaltungspraktikabilität der Inanspruchnahme gewährleisten (a.Ä a.Ä O., S.Ä 25). Diese Zwecke stehen damit im Einklang, hier zumindest im Ausnahmefall auch eine Prüfung der Einhaltung des Arbeitszeitkorridors nach Kalendermonaten vorzunehmen anhand derer mit Arbeitgebern und Einrichtungen der Kinderbetreuung in der Regel auch die Organisation der Kinderbetreuung erfolgen.

Ä

bb) Im Fall der Klägerin zu Ä 1 hat die Beklagte im Übrigen für die Lebensmonate 18 bis 20 zu Recht angenommen, dass der Arbeitszeitkorridor beachtet wurde.

Â

cc) Auch fÃ¼r den KlÃ¤ger zuÂ 2 wurde in den LebensmonatenÂ 17 bisÂ 20 seines Sohnes der Arbeitszeitkorridor eingehalten. FÃ¼r die LebensmonateÂ 17 undÂ 18 ging von Beginn an davon auch die Beklagte zutreffend aus. Soweit die Beklagte in ihren Berechnungen fÃ¼r den Ausgangsbescheid vom 5.Â Juli 2022 in unzutreffender Weise noch ab dem 10.Â Juni 2021 statt den Ist-Arbeitszeiten die Anwesenheitszeiten zu Grunde gelegt hatte (Bl.Â 59 undÂ 65 der Verwaltungsakte) und daher zunÃ¤chst auch fÃ¼r den 20.Â Lebensmonat zu einer Ãberschreitung kam, ging der Widerspruchsbescheid nur noch fÃ¼r den 19.Â Lebensmonat von einer Ãberschreitung aus und â zu Recht â nicht mehr fÃ¼r den 20.Â Lebensmonat.

Â

Wird fÃ¼r die Urlaubs- und Feiertage sowie fÃ¼r die Tage der krankheitsbedingten Abwesenheit nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung jeweils eine tÃ¤gliche Stundenzahl von sechs Stunden zu Grunde gelegt, gelangt man fÃ¼r die Zeit vom 3.Â Mai bis zum 2.Â Juni 2021 (19.Â Lebensmonat des Sohnes) zu einer Gesamtstundenzahl von 138,75. Bei vier Arbeitswochen und drei Arbeitstagen ergibt sich ein Durchschnittswert von 30,16 Arbeitsstunden pro Woche, wengleich die Ãberschreitung im gesamten Monat lediglich 45 Minuten betrÃ¤gt.

Â

Nach eigener PrÃ¼fung schlieÃt sich das Gericht hier indes der obergerichtlichen Rechtsprechung an, Zeiten einer vorÃ¼bergehenden krankheitsbedingten Unterbrechung der BeschÃ¤ftigung als nicht anspruchsschÃ¤dlich zu werten, solange nach den arbeitsvertraglichen Regelungen der jeweils vereinbarte Umfang der BeschÃ¤ftigung den gesetzlichen Vorgaben fÃ¼r die Inanspruchnahme von Partnerschaftsbonusmonaten entsprochen hat (LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25. April 2023 â [L 4 EG 8/20](#) â, Rn.Â 27; LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20. Juni 2022 â [L 2 EG 5/22](#),Â Rn.Â 53; jeweils juris). Dies gilt fÃ¼r den KlÃ¤ger zuÂ 2 besonders, weil er vom 26.Â Mai 2021 bis zum Ende des 19.Â Lebensmonats seines Sohnes am 2.Â Juni 2021 erkrankt war und somit Ã¼ber sechs Werktage die tatsÃ¤chlich geleisteten Arbeitszeiten nicht mehr beeinflussen konnte. Er war in dieser Zeit gehindert, weniger als sechs Stunden tÃ¤glich in Anschlag bringen und den Monatsdurchschnitt noch zu beeinflussen.

Â

Der Gesetzeswortlaut bringt im Ausgangspunkt jedenfalls nicht klar zum Ausdruck, dass solche Zeiten einer vorÃ¼bergehenden ArbeitsunfÃ¤higkeit AnsprÃ¼che auf Elterngeld hindern kÃ¶nnen (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, a.Â a.Â O., Rn. 23, juris). Aus den folgenden ErwÃ¤gungen ist eine Betrachtung geboten, nach der aufgrund solcher Krankheitszeiten keine ElterngeldansprÃ¼che entfallen kÃ¶nnen, sondern die unter Einhaltung des Arbeitszeitkorridors vereinbarte Arbeitszeit fÃ¼r das Bestehen des Anspruchs entscheidend ist:

â€œErkrankungen sind von den betroffenen Eltern regelmÃ¤Ã¶ig nicht zu beeinflussen und stellen sich letztlich als hÃ¶here Gewalt dar. Umso mehr sich die Eltern bei ihren Entscheidungen vor Augen fÃ¼hren mÃ¼ssen, dass die Auszahlung des mittels der Partnerschaftsbonusmonate in Aussicht gestellten weiteren ElterngeldbeitrÃ¤ge durch ihrerseits nicht zu beeinflussende Zufallsfaktoren wie etwa dem Ausbleiben von Erkrankungen gefÃ¶hrt werden kann, umso eher werden sie tendenziell geneigt sein, von einer Teilnahme absehen. [â€œ]

Mit den zusÃ¤tzlichen Elterngeldleistungen fÃ¼r die Dauer der Partnerschaftsbonusmonate will der Gesetzgeber gerade einen (Teil-)Ausgleich dafÃ¼r bereitstellen, dass eine BeschrÃ¤nkung der Arbeitszeit auf eine den gesetzlichen Vorgaben Rechnung tragende TeilzeitbeschÃ¤ftigung fÃ¼r viele Betroffene auch mit finanziellen EinbuÃ¶en verbunden ist. Gerade der Wunsch nach einer effektiven und weitreichenden Umsetzung der gesetzgeberischen Zielvorstellung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung unter den Eltern spricht dafÃ¼r, die in Aussicht gestellte Kompensation in Form zusÃ¤tzlicher Elterngeldleistungen â€œ soweit dies nicht mit anderweitigen Regelungszielen kollidiert â€œ mÃ¶glichst verlÃ¤sslich auszugestalten.

Bereits mit dem (vorliegend erfolgten) Abschluss (ernstlich gewollter) arbeitsvertraglicher Vereinbarungen mit den betroffenen Arbeitgebern Ã¼ber die AusÃ¼bung von TeilzeitÃ¤tigkeiten mit Arbeitszeiten innerhalb des vom Gesetzgeber fÃ¼r die Inanspruchnahme von Partnerschaftsbonusmonaten vorgegebenen Rahmens bringen die betroffenen Eltern ihren Willen und ihre Bereitschaft zu einer â€œpartnerschaftlichen Aufgabenteilungâ€œ im Sinne der gesetzgeberischen Vorgaben zum Ausdruck. Der nachfolgende Eintritt einer vorÃ¼bergehenden ArbeitsunfÃ¤higkeit lÃ¤sst diesen Ausgangspunkt unberÃ¼hrt. Eine entsprechende Erkrankung ist regelmÃ¤Ã¶ig schicksalhaft bedingt und letztlich Ausdruck hÃ¶herer Gewalt. Solange die Erkrankung nicht so schwer (etwa infolge einer stationÃ¤ren Aufnahme) ausgeprÃ¤gt ist, dass der betroffene Elternteil gÃ¤nzlich an einer Mitwirkung an der Kinderbetreuung gehindert ist, fÃ¼hrt sie regelmÃ¤Ã¶ig auch gar nicht zu einer Aufgabe des Willens zur partnerschaftlichen Aufgabenteilung. Vielmehr erfolgt dann normalerweise (wie auch im vorliegenden Zusammenhang) lediglich eine Anpassung der wechselseitigen BeitrÃ¤ge unter BerÃ¼cksichtigung der vorÃ¼bergehenden krankheitsbedingten Besonderheiten.â€œ (LSG Niedersachsen-Bremen, a.Â a.Â O., Rn. 54 bisÂ 56, juris).

Â

2.Â Gegen die monatliche HÃ¶he der Leistungen fÃ¼r die KlÃ¤gerin zuÂ 1 von EURÂ 413,75 und fÃ¼r den KlÃ¤ger zuÂ 2 von EURÂ 197,55 und die jeweilige Berechnung durch die Beklagte in deren Bescheiden zur vorlÃ¤ufigen Festsetzung vom 19.Â August 2020 sind weder Bedenken vorgetragen noch fÃ¼r das Gericht dahingehend ersichtlich, dass die KlÃ¤gerin zuÂ 1 und der KlÃ¤ger zuÂ 2 nach ihrer Antragstellung im Verfahren keine hÃ¶heren Leistungen begehrt haben.

Â

3. Die Festsetzungen der jeweiligen Höhe der Erstattungsforderungen mit den Bescheiden vom 4. und 5. Juli 2022 sind aus denselben Gründen rechtswidrig und verletzen die Klägerin zu 1 und den Kläger zu 2 in ihren Rechten. Diese Erstattungsforderungen sind auch in den Widerspruchsbescheiden vom 7. September 2022 ausdrücklich beziffert (jeweils auf Seite 4).

Ä

Die Kostenentscheidung beruht auf [Ä§ 193 Abs. 1 SGG](#) und folgt der Entscheidung in der Hauptsache. Der Zulassung der Berufung bedarf es jeweils nach [Ä§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGG](#) nicht.

Erstellt am: 12.01.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024