
Datum: 27.07.2017
Gericht: Sozialgericht Detmold
Spruchkörper: 23. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: S 23 EG 4/18
ECLI: ECLI:DE:SGDT:2017:0727.S23EG4.18.00

Nachinstanz: Landessozialgericht NRW, L 13 EG 14/20
Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:

Der Beklagte wird unter Abänderung des Bescheides vom 27.07.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.03.2018 sowie des Bescheides vom 28.11.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.03.2018 verpflichtet, den Klägern Elterngeld nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen unter Berücksichtigung eines Partnerschaftsbonus für den 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes M zu gewähren.

Der Beklagte trägt die erstattungsfähigen außergerichtlichen Kosten der Kläger.

Tatbestand:	1
Die Beteiligten streiten darüber, ob den Klägern im Rahmen der Berechnung ihres Elterngeldes jeweils ein Partnerschaftsbonus für den 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes zusteht.	2
Die am 00.00.0000 geborene Klägerin und der am 00.00.0000 geborene Kläger sind Eltern des am 00.00.0000 geborenen Kindes M C.	3
Am 14.12.2015 beantragte die Klägerin die Bewilligung von Basiselterngeld für die ersten sechs Lebensmonate ihres Sohnes, Elterngeld Plus für den 7. bis 14. Lebensmonat sowie Partnerschaftsbonus für den 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes. Sie legte eine	4

Bescheinigung ihres Arbeitgebers vom 09.12.2015 vor, nach der sie in der Zeit vom 10.04.2016 bis zum 09.12.2016 einer Teilzeitbeschäftigung mit 16 Wochenstunden sowie in der Zeit vom 10.12.2016 bis zum 09.04.2017 einer Teilzeitbeschäftigung mit 25 Wochenstunden nachgehen werde.

Mit Bescheid vom 23.12.2015 bewilligte der Beklagte der Klägerin vorläufig wie beantragt Elterngeld. Insbesondere berücksichtigte er für den 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes (10.12.2016 bis 09.04.2017) einen Partnerschaftsbonus in Höhe von monatlich 514,24 Euro. 5

Unter dem 09.03.2016 beantragte der Kläger die Bewilligung von Elterngeld Plus für den 7. bis 14. Lebensmonat sowie Partnerschaftsbonus für den 15. bis 18. Lebensmonat seines Sohnes. Er legte eine Bescheinigung seiner Arbeitgeberin vom 24.02.2016 vor, wonach er in der Zeit vom 10.04.2016 bis zum 09.04.2017 Elternzeit in Anspruch nehmen dürfe und die wöchentliche Arbeitszeit sich auf 27 Stunden belaufe. 6

Mit Bescheid vom 30.03.2016 bewilligte der Beklagte dem Kläger vorläufig wie beantragt Elterngeld. Insbesondere berücksichtigte er für den 15. bis 18. Lebensmonat seines Sohnes (10.12.2016 bis 09.04.2017) einen Partnerschaftsbonus in Höhe von monatlich 443,42 Euro. 7

Im Nachgang legte die Klägerin Bescheinigungen ihres Arbeitgebers vom 24.11.2016 und vom 17.05.2017 vor, welche die Angaben in dessen Bescheinigung vom 09.12.2015 bestätigten. Der Kläger legte eine Bescheinigung seiner Arbeitgeberin vom 31.05.2017 vor, wonach er in der Zeit vom 10.04.2016 bis zum 09.04.2017 in der Elternzeit gearbeitet habe und sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 25 bis 30 Stunden belaufen habe. Aufgrund von wechselnden Baustellen, Wettereinflüssen und Leistungen von Vorgewerken sei eine feste Stundenzahl nicht zu erreichen. Weiter legten die Kläger Lohnabrechnungen für die Zeit des Elterngeldbezuges vor. Auf den Inhalt der Unterlagen wird Bezug genommen. 8

Mit Bescheid vom 27.07.2017 setzte der Beklagte den Elterngeldanspruch der Klägerin endgültig fest. Die Voraussetzungen für die Bewilligung von Partnerschaftsbonusmonaten seien nicht erfüllt, weil der Kläger in der Zeit vom 10.01.2017 bis zum 09.02.2017 und vom 10.02.2017 bis zum 09.03.2017 (16. und 17. Lebensmonat) den Umfang von 25 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt unterschritten habe. Es sei eine Überzahlung i. H. v. 1455,20 Euro entstanden, die zu erstatten sei. 9

Mit dem am 07.08.2017 hiergegen erhobenen Widerspruch machte die Klägerin geltend, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des Partnerschaftsbonus erfüllt seien, da der Kläger im Zeitraum vom 10.12.2016 bis zum 09.04.2017 wöchentlich 25 Stunden gearbeitet habe. Da nicht bezahlte Arbeitsstunden generell nicht in den Lohnabrechnungen aufgeführt würden, entsprächen die eingetragenen Arbeitsstunden nicht der tatsächlichen Arbeitszeit. Die Lohnabrechnungen für diesen Zeitraum seien seitens der Arbeitgeberin ergänzt worden. Zudem übersende sie eine Bestätigung der Arbeitgeberin bezüglich des Bereitschaftsdienstes während der Urlaubstage und eine Bestätigung der Fortbildungsmaßnahmen des Klägers. Beide seien unentgeltlich von ihm geleistet worden. Die Klägerin legte geänderte Lohn- und Gehaltsabrechnungen des Klägers vom 01.08.2017 für die Monate Januar bis März 2017 sowie zwei Bescheinigungen seiner Arbeitgeberin vom 03.08.2017 über Fortbildungen, Pflichtuntersuchungen und Bereitschaftsdienste während des Urlaubs vor, auf deren Inhalt verwiesen wird. 10

Der Beklagte wies im Rahmen einer Anhörung im Widerspruchsverfahren am 11.08.2017 darauf hin, dass Zeiten der Ausübung einer Rufbereitschaft im Hinblick auf § 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) keine Auswirkungen auf den Umfang der Erwerbstätigkeit hätten. 11

Diese Zeiten gälten nicht als Arbeitszeit und würden nicht als Arbeitsstunden berücksichtigt.

Mit Bescheid vom 28.11.2017 setzte der Beklagte den Elterngeldanspruch des Klägers endgültig fest. Die Voraussetzungen für die Bewilligung von Partnerschaftsbonusmonaten seien nicht erfüllt, weil der Kläger in der Zeit vom 10.01.2017 bis zum 09.02.2017 und vom 10.02.2017 bis zum 09.03.2017 (16. und 17. Lebensmonat) den Umfang von 25 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt unterschritten habe. Es sei eine Überzahlung i. H. v. 3232,48 Euro entstanden, die zu erstatten sei.

12

Hiergegen erhob der Kläger am 11.12.2017 Widerspruch. Zur Begründung führte er aus, dass der Beklagte eine Beurteilung allein anhand der Arbeits- und Urlaubsstunden in den einzelnen Wochen vorgenommen habe. Bereits nach der Formulierung des Gesetzes sei jedoch auf den Durchschnitt des Lebensmonats des Kindes abzustellen. Bei der Beurteilung habe der Beklagte einen Stundenkorridor von 110 bis 133 Stunden für Monate mit 31 Tagen und von 100 bis 120 Stunden für Monate mit 28 Tagen zugrunde gelegt. Die Anwendbarkeit dieser Stundenkorridore setze jedoch eine regelmäßige 40-Stunden-Woche voraus. Dies ergebe sich bereits aus der Begründung des Gesetzesentwurfs. Die Arbeitszeit des Klägers entspreche jedoch nicht diesem Arbeitszeitmodell. Auf sein Arbeitsverhältnis seien die Tarifverträge für die Sozialkasse des Dachdeckerhandwerks anwendbar. Gemäß § 3 Nr. 2 des allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk betrage die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche, dies sei im vorliegenden Fall der Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 30.04.2017, lediglich 37,5 Stunden und erst anschließend 40 Stunden. Sofern das Arbeitsverhältnis des Leistungsempfängers einem anderen Arbeitszeitmodell als der dem Gesetz zugrunde liegenden 40-Stunden-Woche unterliege, sei im Rahmen der Prüfung des Elterngeldantrags die zulässige Höchst- und Mindeststundenzahl durch Umrechnung zu ermitteln. Im streitigen Zeitraum habe der Kläger jeweils im Rahmen des so ermittelten Stundenkorridors gearbeitet. Es liege keine Unterschreitung der vorgesehenen Mindeststunden vor.

13

Mit Widerspruchsbescheiden vom 20.03.2018 wies der Beklagte die Widersprüche der Kläger gegen die Bescheide vom 27.07.2017 und 28.11.2017 als unbegründet zurück. Der Kläger habe entgegen der ursprünglichen Angaben im Antrag das zulässige Arbeitszeitfenster von 25 bis 30 Wochenstunden unterschritten. Die Arbeitszeiten würden nach dem Gesetz grundsätzlich „im Durchschnitt des Monats“ berechnet. Es dürften nicht weniger als 25 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats gearbeitet werden. Im 16. und 17. Lebensmonat habe der Kläger die Mindeststundenzahl nicht erreicht. Auch bei einer wöchentlichen Berechnung werde die Mindeststundenzahl von 25 Wochenstunden nicht erreicht. Selbst wenn man anteilig seine Pflichtstunden von 37,5 Wochenstunden in die Berechnung einbeziehe, werde die Grenze nicht eingehalten. Das Gesetz sehe weder Rundungsvorschriften noch andere Ermessensspielräume bezüglich der Arbeitszeit vor.

14

Mit der hiergegen am 10.04.2018 erhobenen Klage begehren die Kläger jeweils die Gewährung eines Partnerschaftsbonus für den 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes. Der Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk sei für allgemeinverbindlich erklärt worden und sei für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland auf sämtliche Betriebe des Dachdeckerhandwerks sowie alle gewerblichen Arbeitnehmer anwendbar. Auch sei die Arbeitszeitregelung in Tarifverträgen in den Richtlinien zum BEEG ausdrücklich genannt. Ferner seien die beispielhaften Ausführungen in den Richtlinien nicht abschließend. Zudem lägen lediglich ganz geringfügige Abweichungen von dem „normalen“ Stundenkorridor vor. Wenn so minimale Abweichungen von einem

15

Stundenkorridor geltend gemacht würden, dann müsse zwingend auch auf die tatsächliche Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag abgestellt werden und nicht auf eine normale 40-Stunden-Woche. Die Notwendigkeit einer individuellen, exakten Berechnung ergebe sich auch aus der sonstigen Regelung des Gesetzes, wonach zwischen Monaten mit 28, 29, 30 und 31 Tagen differenziert werde. Sofern eine solche individuelle Berechnung nicht gefordert wäre, mache die Differenzierung nach Kalendertagen für die Ermittlung eines Zeitkorridors keinen Sinn. Es würde dann die von dem Beklagten vorgenommene grobe, verallgemeinernde Betrachtung genügen. Schließlich gäben die in den Entgeltabrechnungen des Klägers ausgewiesenen Arbeitsstunden nicht die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden wieder. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung im Betrieb der Arbeitgeberin werde je Arbeitstag eine Stunde als pauschale Fahrtzeit, unabhängig vom jeweiligen Einsatzort, in Abzug gebracht. Die in den Entgeltabrechnungen ausgewiesenen Arbeitsstunden gäben die um diese eine Stunde verkürzte Arbeitszeit wieder. Um die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu ermitteln, müsse den ausgewiesenen Stunden je Arbeitstag eine Stunde hinzugerechnet werden. Der Kläger habe damit in den streitgegenständlichen Monaten, unabhängig davon, ob man den von dem Beklagten gewählten Stundenkorridor oder den von den Klägern für zutreffend gehaltenen zugrunde lege, im geforderten und zulässigen Umfang gearbeitet. Die Kläger haben eine Bescheinigung der Arbeitgeberin vom 09.09.2019 zum Fahrtzeitabzug vorgelegt, auf deren Inhalt Bezug genommen wird.

Die Kläger beantragen schriftsätzlich sinngemäß, 16

den Beklagten unter Abänderung des Bescheides vom 27.07.2017 in Gestalt des 17
Widerspruchsbescheides vom 20.03.2018 sowie des Bescheides vom 28.11.2017 in Gestalt
des Widerspruchsbescheides vom 20.03.2018 zu verpflichten, ihnen Elterngeld nach
Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen unter Berücksichtigung eines Partnerschaftsbonus
für den 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes M zu gewähren.

Der Beklagte beantragt schriftsätzlich sinngemäß, 18

die Klage abzuweisen. 19

Das Gesetz gehe von einem Stundenkorridor von 25 bis 30 Wochenstunden im Rahmen 20
eines normalen Arbeitszeitmodells aus. Dies habe unabhängig davon, ob eine Vollzeittätigkeit
37,5 oder 40 Stunden umfasse, grundsätzlich Bestand. In diesem Zusammenhang seien in
den Richtlinien zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zwar Ausnahmen
normiert, hier sei jedoch keine einschlägige Ausnahme ersichtlich. Nach den Richtlinien
würden grundsätzlich keine Unterschiede bei den Berufsgruppen vorgenommen. Die tarifliche
Reduzierung der Arbeitszeit auf 37,5 Stunden von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sei im
Rahmen der Stundenberechnung nicht zu berücksichtigen. Der Fall sei nicht mit dem eines
Lehrers oder Piloten vergleichbar. Besondere Regelungen in den Richtlinien seien für
bestimmte Berufsgruppen erforderlich gewesen, da z.B. ein Lehrer mit seinen Vollzeit-
Pflichtstunden in den Stundenkorridor von 25 bis 30 Stunden falle. Sinn und Zweck des
Elterngeldes sei jedoch eine nicht nur geringfügige Reduzierung der Arbeitszeit. Mit seinen
37,5 Wochenstunden bei normaler Vollzeit falle der Kläger nicht in den Bereich eines
abweichenden Arbeitszeitmodells. Der Kläger habe die gesetzliche Stundenmindestgrenze
von 25 Wochenstunden im 16. und 17. Lebensmonat seines Sohnes unterschritten. Auch bei
einer monatsweisen Berechnung nach Arbeitstagen erfülle der Kläger die
Mindeststundenanzahl in diesen Lebensmonaten nicht.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung 21
einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Verwaltungsakte des Beklagten verwiesen.	22
Entscheidungsgründe:	23
Das Gericht konnte gemäß § 124 Abs. 2 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, da die Beteiligten sich zuvor mit dieser Verfahrensweise einverstanden erklärt haben.	24
Die zulässige Klage ist begründet.	25
Die Kläger sind beschwert im Sinne des § 54 Abs. 2 Satz 1 SGG, da die angefochtenen Bescheide vom 27.07.2017 und 28.11.2017 in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 20.03.2018 rechtswidrig sind. Denn die Kläger haben einen Anspruch auf Bewilligung von Elterngeld unter Berücksichtigung eines Partnerschaftsbonus für den 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes. Dementsprechend hat der Beklagte die mit den Bescheiden vom 23.12.2015 und 30.03.2016 vorläufig gewährten Leistungen gemäß § 26 Abs. 2 BEEG i. V. m. § 328 Abs. 3 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) zum Teil zu Unrecht erstattet verlangt.	26
Nach § 328 Abs. 3 Satz 2 SGB III, der gemäß § 26 Abs. 2 BEEG im Elterngeldrecht entsprechend anwendbar ist, sind aufgrund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen zu erstatten, soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Leistungsanspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.	27
Der Beklagte hat den Klägern mit den endgültigen Bescheiden vom 27.07.2017 und 28.11.2017 zu Unrecht keinen Partnerschaftsbonus zuerkannt und die vorläufig insoweit gewährten Leistungen zurückgefordert. Die weitere Erstattungsforderung gegenüber dem Kläger beruht darauf, dass der Kläger nach der Geburt des Kindes ein höheres Einkommen erzielt hat als im vorläufigen Bescheid vom 30.03.2016 berücksichtigt. Fehler in der Berechnung des nachgeburtlichen Einkommens sowie der hierauf beruhenden Erstattungsforderung sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Der Kläger hat vielmehr im Termin zur Erörterung des Sachverhalts am 12.09.2019 klargestellt, dass er die Rückforderung i. H. v. 1458,80 Euro nicht angreife und nur über die Partnerschaftsbonusmonate und die sich insoweit auf 1773,68 Euro belaufende Erstattungsforderung gestritten werden solle. Im Fall der Klägerin war hingegen das nachgeburtliche Einkommen geringer als im vorläufigen Bescheid vom 23.12.2015 angenommen, so dass ihr höhere Leistungen als ursprünglich veranschlagt zustanden und die Erstattungsforderung nicht den gesamten gewährten Partnerschaftsbonus umfasst.	28
Anspruch auf Elterngeld hat gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BEEG, wer einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat (Nr. 1), mit seinem Kind in einem Haushalt lebt (Nr. 2), dieses Kind selbst betreut und erzieht (Nr. 3) und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (Nr. 4). Die Eltern haben gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 BEEG gemeinsam Anspruch auf zwölf Monatsbeiträge Elterngeld i. S. d. Absatzes 2 Satz 2 der Vorschrift. Erfolgt für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit, können sie für zwei weitere Monate Elterngeld i. S. d. Absatzes 2 Satz 2 beanspruchen (Partnermonate), § 4 Abs. 3 Satz 2 BEEG. Wenn beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten gleichzeitig nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind (Nr. 1) und die Voraussetzungen des § 1 BEEG erfüllen (Nr. 2), hat jeder Elternteil nach § 4 Abs. 3 Satz 3 BEEG für diese Monate Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus (Partnerschaftsbonus). Die Voraussetzungen müssen für	29

jeden einzelnen Lebensmonat erfüllt sein, es kann insoweit nicht der Durchschnitt aller vier Monate berücksichtigt werden (vgl. Jaritz in: Roos/Bieresborn, MuSchG – BEEG, 2. Aufl. 2020, § 4 BEEG, Rn. 76, 78).

Die Kläger haben im 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes die Voraussetzungen des § 4 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 BEEG i. V. m. § 1 BEEG erfüllt, so haben beide unstreitig einen Wohnsitz in Deutschland, lebten im streitigen Zeitraum mit ihrem Kind in einem Haushalt, betreuten und erzogen das Kind selbst und haben in dieser Zeit keine volle Erwerbstätigkeit ausgeübt. 30

Entgegen der Auffassung des Beklagten haben die Kläger aber auch die Voraussetzung des § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BEEG erfüllt. So ist die Klägerin unstreitig im 15. bis 18. Lebensmonat ihres Sohnes nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig gewesen. Dies ist bei dem Kläger allerdings nicht der Fall. Bei einer wochenweisen Berechnung unterschreitet der Kläger in jedem Monat zumindest in einer Woche die Mindeststundenzahl von 25 Wochenstunden. Bei einer monatsweisen Berechnung nach Kalendertagen unterschreitet der Kläger im 16. und 17. Lebensmonat seines Sohnes diese Mindeststundenzahl. Allerdings ist im Fall des Klägers ein anderer als der im Gesetz genannte Stundenkorridor von 25 bis 30 Wochenstunden zugrunde zu legen. 31

Der Beklagte ermittelt den zulässigen Stundenkorridor im Rahmen der monatsweisen Berechnung nach Kalendertagen gemäß Ziffer 4.4.3.2 und Ziffer 1.6.1 der – für das Gericht nicht verbindlichen – Richtlinien zum BEEG je nachdem, ob der Monat 28, 29, 30 oder 31 Tage hat. Dies ist grundsätzlich ebenso wenig zu beanstanden wie die hierdurch ermittelten Stundenkorridore. So beträgt bei Monaten mit 28 Tagen (die genau vier Wochen entsprechen) in Anwendung von § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BEEG die monatliche Mindeststundenzahl ($25 \text{ Stunden} \times 4 \text{ Wochen} =$) 100 Stunden, die monatliche Höchststundenzahl ($30 \text{ Stunden} \times 4 \text{ Wochen} =$) 120 Stunden. Bei Monaten mit 31 Tagen (die 4,43 Wochen entsprechen; drei Tage : 7 Tage = 0,43 Wochen) beträgt die monatliche Mindeststundenzahl ($25 \text{ Stunden} \times 4,43 \text{ Wochen} =$) 110 Stunden (zugunsten der Leistungsempfänger abgerundet), die monatliche Höchststundenzahl beträgt ($30 \text{ Stunden} \times 4,43 \text{ Wochen} =$) 133 Stunden (zugunsten der Leistungsempfänger aufgerundet). 32

Der Kläger hat im 15. Lebensmonat, einem Lebensmonat mit 31 Tagen, 112 Stunden gearbeitet, im 16. Lebensmonat, einem Lebensmonat mit 31 Tagen, allerdings nur 104,5 Stunden, im 17. Lebensmonat, einem Lebensmonat mit 28 Tagen, hat er lediglich 96,25 Stunden gearbeitet, im 18. Lebensmonat, einem Monat mit 31 Tagen, 114 Stunden. Dementsprechend hat er grundsätzlich im 16. und 17. Lebensmonat die monatliche Mindeststundenzahl unterschritten. 33

Entgegen der Auffassung der Kläger sind diesen Stunden nicht etwa unbezahlte Stunden in Form von Bereitschaftsdiensten während des Urlaubs, Fortbildungen, betrieblichen Gesundheitsuntersuchungen und Fahrtzeiten hinzuzurechnen. Der Berücksichtigung dieser von der Arbeitgeberin nachträglich in den Lohn- und Gehaltsabrechnungen ergänzten Stunden steht entgegen, dass im Rahmen der Ermittlung der Stundenzahl nur bezahlte Arbeitszeit (also neben tatsächlich gearbeiteten und bezahlten Stunden auch Zeiten, in denen Erwerbseinkommen ohne Arbeitsleistung bezogen wird, wie Urlaubstage, gesetzliche Feiertage und Zeiten der Lohnfortzahlung) zu berücksichtigen ist, wie auch zu Recht in Ziffer 1.1.1.3.2 und 1.6.1 der Richtlinien zum BEEG zugrunde gelegt wird. Dies folgt hier schon daraus, dass die Regelung des § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BEEG nach der Gesetzesbegründung (vgl. BT-Drs. 18/2583, S. 28) eine Erwerbstätigkeit in einem größeren Umfang als nur einer halben Stelle verlangt, um die dauerhafte wirtschaftliche Absicherung in Familien zu gewährleisten. Dies würde unterlaufen, wenn im Rahmen des Stundenkorridors auch 34

unbezahlte Arbeitsstunden zu berücksichtigen wären. Bei den von den Klägern angeführten Bereitschaftsdiensten während des Urlaubs kommt hinzu, dass die bezahlten Urlaubstage im Rahmen des Stundenkorridors bereits ohnehin berücksichtigt sind und die entsprechenden Stunden nicht doppelt berücksichtigt werden können. So führt die Arbeitgeberin in ihrer Bescheinigung vom 03.08.2017 ausdrücklich aus, dass der Kläger an Urlaubstagen mindestens zwei Stunden pro Tag telefonisch zur Verfügung stehe, was aufgrund seiner Position als Betriebsleiter der Zimmerei erforderlich sei, Änderungen in der Ausführung müssten schnellstmöglich abgestimmt und organisiert werden. Daraus folgt, dass der Bereitschaftsdienst während der normalen Arbeitszeit der Zimmerei stattfindet, die über das Entgelt für den jeweiligen Urlaubstag bereits abgedeckt ist.

Allerdings ist nach Auffassung der Kammer hier zu berücksichtigen, dass der Kläger als Dachdecker in den Wintermonaten, namentlich in der Zeit von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende und in der Zeit von der ersten bis zur 17. Kalenderwoche, gemäß § 3 Abs. 2 des für allgemeinverbindlich erklärten Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 27.11.1990 einer abweichenden Arbeitszeitregelung unterliegt. So ist in diesem Zeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf 37,5 Stunden reduziert. Der 15. bis 18. Lebensmonat des Sohnes der Kläger fällt komplett in den Zeitraum von der 49. bis zur 17. Kalenderwoche, sodass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers in diesem Zeitraum 37,5 Stunden betrug. Aufgrund dessen ist hier im Hinblick auf den Stundenkorridor des § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BEEG eine Umrechnung vorzunehmen. Zwar steht dem auf den ersten Blick der eindeutige Gesetzeswortlaut des § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BEEG, der ausdrücklich von „nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden in Durchschnitt des Monats“ ausgeht, entgegen. Allerdings wird dieser von den Elterngeldstellen auch sonst in Fällen, in denen eine besondere Arbeitszeitregelung vorliegt, durchbrochen, indem die Mindest- und Höchststundenzahl durch Umrechnung ermittelt werden, vgl. Ziffer 1.6.1.2 der Richtlinien zum BEEG. In den Richtlinien ausdrücklich erwähnt sind insoweit Berufsgruppen, deren Tätigkeit in Pflichtstunden, Flugstunden, Höchstbelastungsgrenzen oder Pensen gerechnet wird, wie z.B. Flugbegleiter und Lehrer, und bei denen die im Einzelfall getroffenen Regelungen besonderen Bedürfnissen des Berufsfelds folgen. Hierbei handelt es sich nach Ziffer 1.6.1.2 der Richtlinien um Berufsgruppen, für die vom klassischen Modell der Arbeitsstunden abweichende Regelungen zur Bemessung von Arbeitszeit bzw. Umfang gelten. Unter Berücksichtigung dessen, dass in der Gesetzesbegründung der Regelung des § 4 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BEEG ausdrücklich eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zugrunde gelegt wird und von einer Reduzierung der Erwerbstätigkeit auf einen Umfang von etwa 60 bis 75 % ausgegangen wird (vgl. BT-Drs. 18/2583, S. 28), kann hinsichtlich der Umrechnung im Fall des Klägers aber nichts anderes gelten. Denn es entspricht hier den besonderen Bedürfnissen des Berufsfeldes des Dachdeckerhandwerks, in der kalten Jahreszeit, in der es zum einen weniger Aufträge geben dürfte und zum anderen die Arbeitszeiten schon allein aufgrund der Licht- und Wetterverhältnisse einzuschränken sein dürften, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Andernfalls, d. h. ohne die Umrechnung, würden Arbeitnehmer, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden haben, zur Erlangung des Partnerschaftsbonus im Verhältnis mehr arbeiten müssen als solche mit einer 40-Stunden-Woche (nämlich mehr als die dem Willen des Gesetzgebers entsprechenden „etwa 60-75 %“, vgl. BT-Drs. 18/2583, S. 28). Dies würde dem Sinn und Zweck der Regelung, nämlich der Schaffung von Anreizen zur merklichen Verringerung der Arbeitszeit gegenüber der Vollzeitbeschäftigung zugunsten der Betreuung des Kindes (vgl. BT-Drs., 18/2583, S. 28) widersprechen. Dem lässt sich auch nicht der Gesichtspunkt der Verwaltungspraktikabilität, den das Bundessozialgericht (BSG) in seiner neueren Rechtsprechung in den Vordergrund gestellt hat (vgl. etwa die Beispiele bei Alt, Kehrtwende bei den „sonstigen Bezügen“,

Zeitschrift für die sozialgerichtliche Praxis (ZfSH SGB) 2018, 691) entgegenhalten. Denn die Umrechnung des Stundenkorridors ist weder besonders aufwändig noch kompliziert.

So entspricht eine Wochenstundenzahl von 25 Stunden im Verhältnis zu einer Vollarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche einem Erwerbsumfang von 62,5 %, 30 Wochenstunden entsprechen insoweit einem Erwerbsumfang von 75 % (vergleiche auch Ziffer 1.6.1.2 der Richtlinien zum BEEG). Umgerechnet auf eine regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden ergibt sich damit ein wöchentlicher Stundenkorridor von $(37,5 \text{ Stunden} \times 62,5 \% =) 23,4375 \text{ Stunden}$ bis $(37,5 \text{ Stunden} \times 75 \% =) 28,125 \text{ Stunden}$. Bei Monaten mit 28 Tagen ergibt sich bei der monatsweisen Berechnung nach Kalendertagen ein Stundenkorridor von $(23,4375 \text{ Stunden} \times 4 \text{ Wochen} =) 93,75 \text{ Stunden}$ bis $(28,125 \text{ Stunden} \times 4 \text{ Wochen} =) 112,5 \text{ Stunden}$. In Monaten mit 31 Tagen beläuft sich der Stundenkorridor auf $(23,4375 \text{ Stunden} \times 4,43 \text{ Wochen} =) 103,828125 \text{ Stunden}$ bis $(28,125 \text{ Stunden} \times 4,43 \text{ Wochen} =) 124,59375 \text{ Stunden}$. Danach hat der Kläger in sämtlichen streitgegenständlichen Lebensmonaten seines Kindes den maßgeblichen Stundenkorridor eingehalten (vgl. bereits die obigen Ausführungen zu den monatlich geleisteten Arbeitsstunden).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

37