



Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen

Ausgabe: [MBI. NRW. 2006 Nr. 15](#)
Veröffentlichungsdatum: 08.05.2006
Seite: 272

I

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer RdErl. d. Finanzministeriums v.8.5.2006 - B 4000 - 1.93 - IV 1 -

20310

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

RdErl. d. Finanzministeriums v.8.5.2006
- B 4000 - 1.93 - IV 1 -

Der Runderlass des Finanzministeriums vom 19.2.2001 – B 4000 – 1.93 – IV 1 wird im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen wie folgt neu gefasst:

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes
für die im Landesdienst beschäftigten
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung des Bundeserziehungsgeldgesetzes auf Arbeitsverhältnisse der im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebe ich im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen die untenstehenden Hinweise. Die in diesem Erlass zur besseren Lesbarkeit verwendeten Begriffe Arbeitnehmer/Angestellter/Arbeiter umfassen auch weibliche Beschäftigte.

I. Allgemeines

Das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) in seiner aktuellen Fassung regelt in den §§ 1 bis 14 den Anspruch auf Erziehungsgeld und in den §§ 15 bis 20 den Anspruch auf Elternzeit. Da der Anspruch auf Erziehungsgeld seit dem 1. Januar 1992 nicht mehr Voraussetzung für die Gewährung von Erziehungsurlaub/Elternzeit ist, wird hier auf Hinweise zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Erziehungsgeld verzichtet. Zu § 12 BERzGG, der dem Arbeitgeber bestimmte Auskunftspflichten auferlegt, wird jedoch auf Folgendes hingewiesen:

1

Nach § 12 Abs. 2 BERzGG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dessen Brutto-Arbeitsentgelt und die Sonderzuwendungen sowie die Arbeitszeit zu bescheinigen.

2

Nach § 12 Abs. 3 BERzGG ist der Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Erklärung, ob und wie lange die Elternzeit andauert oder eine Teilzeittätigkeit nach § 2 Abs. 1 BERzGG ausgeübt wird, auf Verlangen der Erziehungsgeldstelle verpflichtet.

II. Anspruch auf Elternzeit

1

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

Der Arbeitnehmer (Angestellter/Arbeiter) hat nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BERzGG Anspruch auf Elternzeit, wenn er

- mit einem Kind, für das ihm Personensorge zusteht,
- mit einem Kind des Ehegatten oder Lebenspartners (Stiefkind),
- mit einem Kind, das er in Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII) oder in Adoptionspflege (§ 1744 BGB) aufgenommen hat,
- mit einem Kind für das er auch ohne Personensorgerecht in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 BErzGG (Zweifel an Vaterschaft oder elterlicher Sorgeerklärung) oder im besonderen Härtefall des § 1 Abs. 5 BErzGG Erziehungsgeld beziehen könnte
- als Nichtsorgeberechtigter mit seinem leiblichen Kind

in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht. Der nichtsorgeberechtigte Arbeitnehmer kann Elternzeit für ein leibliches Kind nur beanspruchen, wenn der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG).

Als Arbeitnehmer gelten nach § 20 Abs. 1 Satz 1 BErzGG auch die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten.

2

Dauer und Verteilung der Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht nach § 15 Abs. 2 Satz 1 BErzGG bei nach dem 31.12.2000 geborenen Kindern – unabhängig vom Anspruch auf Erziehungsgeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ab dem 1.1.2004 gilt der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes für jedes Kind und zwar auch dann, wenn sich die Zeiträume der Elternzeit infolge einer Mehrlingsgeburt oder bei kurzer Geburtenfolge überschneiden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird auf die Begrenzung auf insgesamt drei Jahre angerechnet. Dabei kann nach § 15 Abs. 2 Satz 4 BErzGG ein Zeitraum von höchstens zwölf Monaten für jedes Kind mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Für eine Verweigerung der Zustimmung ist das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe wie bei § 15 Abs. 4 Satz 3, Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG nicht erforderlich.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels nach dem dritten Geburtstag des Kindes ist der neue Arbeitgeber an eine etwaige Zustimmung des alten Arbeitgebers nicht gebunden; die restliche Elternzeit kann dann ggf. nicht mehr genutzt werden (BT-Drs. 14/3553 S. 21).

Bei einem nach dem 31.12.2000 angenommenen Kind und bei einem Kind, das nach dem 30.12.2000 in Vollzeit- oder Adoptionspflege aufgenommen wurde, kann die Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Auch hier kann ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

Beispiel 1:

Am 1.2.2006 werden Zwillinge geboren.

Die Kindesmutter nimmt für ihr Kind A bis zu Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes am 31.1.2008 Elternzeit in Anspruch. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt sie den verbleibenden Anteil von 12 Monaten auf die Zeit vom 1.2.2009 – 31.1.2010.

Für ihr Kind B überträgt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers das erste Jahr der Elternzeit auf die Zeit vom 1.2.2010 – 31.1.2011 und beansprucht im Anschluss an die erste Elternzeit für das Kind A vom 1.2.2008 – 31.1.2009 Elternzeit für das dritte Lebensjahr ihres Kindes B.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Kindesmutter somit vom 1.2.2006 (bzw. im Anschluss an die Mutterschutzfrist) bis zum 31.1.2011 Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die Möglichkeit der Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde es bei der dreijährigen Elternzeit bis zur Vollendung der dritten Lebensjahre der Zwillinge verbleiben.

Beispiel 2:

Das Kind A wird am 1.2.2005 und das Kind B am 1.2.2006 geboren.

Wenn der Arbeitgeber der Übertragung eines Anteils der Elternzeit nicht zustimmt, schließt sich die beanspruchte Elternzeit für das Kind B an die Elternzeit für das Kind A an und endet mit der Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B am 31.1.2009.

Wenn der Arbeitgeber der Übertragung eines Anteils der Elternzeit zustimmt, kann die Kindesmutter für ihr Kind A zunächst Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes am 31.1.2007 beanspruchen. Im Anschluss daran kann sie zwei Jahre Elternzeit für ihr Kind B bis zu dessen Vollendung des dritten Lebensjahres am 31.1.2009 nehmen. Die jeweils übertragenen zwölf Monate der Elternzeit kann sie dann anschließend für ihr Kind A vom 1.2.2009 – 31.1.2010 und für ihr Kind B vom 1.2.2010 – 31.1.2011 in Anspruch nehmen.

3

Berechtigte Elternteile

Wurde das Kind nach dem 31.12.2000 geboren bzw. in Vollzeit- bzw. in Adoptionspflege aufgenommen, kann die Elternzeit auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam (auch gleichzeitig) in Anspruch genommen werden. Auch ist es möglich, dass der Vater bereits die Elternzeit in Anspruch nimmt, während die Mutter sich noch in der Mutterschutzfrist nach § 6 MuSchG befindet. Wie bisher wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG auf die Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet, der 3-Jahres-Zeitraum beginnt somit nicht erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist.

Auch wenn die Elternteile die Elternzeit gleichzeitig beanspruchen, kann jeder der Elternteile die drei Jahre Elternzeit voll ausschöpfen. Beide Elternteile haben jeweils das Recht, mit Zustimmung

des Arbeitgebers einen Teil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.

Dies gilt gem. § 15 Abs. 3 Satz 2 BErzGG ausdrücklich auch für Ehegatten, Lebenspartner und die Berechtigten nach § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c BErzGG.

4

Erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Für nach dem 31.12.2000 geborene Kinder ist für jeden Elternteil während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden zulässig (§ 15 Abs. 4 BErzGG). Nehmen beide Elternteile gemeinsam Elternzeit, beträgt die Obergrenze der zulässigen Tätigkeit zusammen 60 Wochenstunden (d.h. 30 + 30, nicht aber 35 + 25). Eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von bis zu 30 Wochenstunden ist auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbständige Tätigkeit zulässig. Sie bedarf dann allerdings der Zustimmung des Arbeitgebers, bei dem die Elternzeit in Anspruch genommen wird. Die Zustimmung kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern.

Will der Arbeitnehmer während der Elternzeit für ein nach dem 31. Dezember 2000 geborenes Kind Teilzeitarbeit im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden bei seinem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften in den Absätzen 5 bis 7 des § 15 BErzGG zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) vorgehen (vgl. § 23 TzBfG). Im Einzelnen gilt Folgendes:

Der Arbeitnehmer hat die Verringerung der Arbeitszeit beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 Satz 1 BErzGG kann nach § 15 Abs. 5 Satz 2 BErzGG mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BErzGG (s.U.) verbunden werden. Absatz 5 Satz 1 fordert Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf, sich über den Antrag auf eine zulässige Verringerung der Arbeitszeit (30 Wochenstunden oder weniger; eine Untergrenze besteht nicht) und die konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitarbeit innerhalb von vier Wochen zu einigen.

Sofern eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht möglich ist, kann der Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 6 BErzGG gegenüber dem Arbeitgeber während der Gesamtdauer der Elternzeit unter folgenden Voraussetzungen zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden für die Dauer von mindestens drei Monaten verlangen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer, wobei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer einschließlich der geringfügig Beschäftigten ebenfalls mit dem Faktor 1 bewertet werden.
- Das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate.
- Der Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.

- Der Anspruch muss dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung der Arbeitszeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt werden. Der Antrag auf Teilzeit muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten und soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angeben.

Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit auf weniger als 15 Wochenstunden sowie Anträgen auf eine nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit (weniger als drei Monate) braucht der Arbeitgeber mithin nicht zu entsprechen.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit (für mindestens drei Monate auf mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden) ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung dem Arbeitnehmer mitteilen. Wird der Antrag abgelehnt oder wird dem Antrag nicht rechtzeitig zugestimmt, ist dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, Klage vor dem Arbeitsgericht einzureichen (§ 15 Abs. 7 Satz 4 und 5 BErzGG).

Ist die Arbeitszeit während der Elternzeit verringert worden, hat der Arbeitnehmer das Recht, nach Beendigung der Elternzeit zu der vor ihrem Beginn maßgebenden Wochenarbeitszeit zurückzukehren (§ 15 Abs. 5 Satz 3 BErzGG).

Zu den Besonderheiten der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes wird auf Abschnitt V verwiesen.

5

Fristen für die Antragstellung

Nach § 16 BErzGG muss der Arbeitnehmer die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes (z.B. Elternzeit des Vaters) oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens sechs Wochen, sonst spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und – da die Elternzeit insgesamt auf bis zu zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann – gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes er die Elternzeit beanspruchen will. Bei dringenden Gründen (z.B. Beginn einer Adoptions- oder Vollzeitpflege, soweit sich diese im Einzelfall nicht ausreichend vorplanen ließ) ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 BErzGG). In den Fällen, in denen die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub nimmt, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG und die Zeit des Erholungsurlaubes bei der Zweijahresfrist für die Festlegung der Elternzeit angerechnet. Somit muss auch in diesen Fällen die Festlegung der Elternzeit nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen (§ 16 Abs. 1 Satz 3 und 4 BErzGG).

Die Begrenzung der verbindlichen Festlegung nur auf einen Zeitabschnitt von zwei Jahren ist vor dem Hintergrund vorgenommen worden, dass von den Eltern nicht erwartet werden kann, dass sie bereits bei Beginn der Elternzeit alle zulässigen Zeitabschnitte bis zum achten Lebensjahr verbindlich festlegen; eine solche Verpflichtung aber für einen Zeitraum von zwei Jahren angemessen ist. Hat der Arbeitnehmer zunächst nur für die Dauer von zwei Jahren die Elternzeit be-

antrag, muss er sich spätestens acht Wochen vor Ablauf diesen Zeitraums entscheiden, ob er von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung auf drei Jahre Gebrauch macht. Möchte der Arbeitnehmer die verbliebene Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres aufschieben, sollte er rechtzeitig die Zustimmung des Arbeitgebers einholen, sonst besteht die Gefahr, dass die verbliebene Elternzeit verfällt.

Eine Verlängerung der Elternzeit kann nach § 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Wenn jedoch ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, kann der Arbeitnehmer die Verlängerung der Elternzeit verlangen.

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird sich die Elternzeit (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung, die Elternzeit des zuerst Berechtigten) in der Regel an den Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 BErzGG bestimmt daher zur Vermeidung von Härten, dass der Arbeitnehmer, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen kann, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen kann. Der Hinderungsgrund muss dem Urlaubsverlangen entgegenstehen; ein den „Antritt“ des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus (vgl. Urteil des BAG vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 - AP Nr. 1 zu § 1 BErzGG). Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 BErzGG ist der Arbeitnehmer von der Mindestfrist des § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG befreit.

6

Ende der Elternzeit

Das Urlaubsverlangen ist bindend. Die Elternzeit endet insbesondere nicht, wenn der Anspruch auf Erziehungsgeld wegfällt.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die vom Arbeitnehmer mit der Geburt eines weiteren Kindes oder mit dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5 BErzGG) begründet wird, kann vom Arbeitgeber nur innerhalb einer Frist von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wobei für die Ablehnung Schriftform vorgeschrieben ist (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG). Wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung schriftlich ablehnt, kann der Arbeitnehmer die Arbeit nicht wieder antreten; er ist vielmehr auf den Klageweg angewiesen. Bei der Geburt eines weiteren Kindes ist eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG aber dann nicht möglich, wenn sie die Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG zur Folge hätte (vgl. auch § 14 Abs. 4 Satz 1 MuSchG).

Bei vorzeitiger Beendigung ist nach den Vorschriften des BErzGG die Bewilligung einer weiteren Elternzeit nicht ausgeschlossen. Es ist jedoch zu beachten, dass die Elternzeit für ein Kind auf höchstens zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann (§ 16 Abs. 1 Satz 5 BErzGG).

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet die Elternzeit spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes, wenn nicht eine frühere Beendigung vereinbart wird (§ 16 Abs. 4 BErzGG).

Während der Elternzeit ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Wegen der sich daraus ergebenden Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis wird auf Abschnitt IV bzw. bei einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung auf Abschnitt V verwiesen.

7

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber während der Elternzeit

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BErzGG kann die zuständige Stelle (in NRW Bezirksregierungen) Ausnahmen von diesem Kündigungsverbot zulassen; diese Ausnahmeregelung entspricht § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG. Auf die allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zur Durchführung des § 18 Abs. 1 Satz 2 (Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. Januar 1986) wird hingewiesen.

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 dieser Vorschrift entsprechend, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei dem beurlaubenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Dies gilt nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG auch dann, wenn der Arbeitnehmer – ohne von einem nach § 15 BErzGG an sich bestehenden Anspruch auf Elternzeit Gebrauch zu machen – bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenzen nicht hat. Da in diesem Fall der Kündigungsschutz an den Erziehungsgeldanspruch geknüpft ist, besteht er höchstens für eine Dauer von zwei Jahren (vgl. § 4 Abs. 1 BErzGG), im Fall der Budgetierung des Erziehungsgeldes jedoch höchstens für eine Dauer von einem Jahr.

8

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann seinerseits nach § 19 BErzGG das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Diese besondere gesetzliche Kündigungsfrist geht der für das Arbeitsverhältnis sonst geltenden Kündigungsfrist vor.

Eine dem § 10 Abs. 2 MuSchG entsprechende Vorschrift für den Fall der späteren Wiedereinstellung nach einem zum Ende der Elternzeit beendeten Arbeitsverhältnis enthält das BErzGG nicht.

9

Befristete Einstellung von Ersatzkräften

§ 21 BErzGG enthält eine über die Fälle der Elternzeit hinausgehende Sonderregelung für die befristete Einstellung von Ersatzkräften. Nach Absatz 1 dieser Vorschrift liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für die Dauer

a) der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,

b) einer Elternzeit,

c) einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes

eingestellt wird; die Befristung kann für diese Zeiten zusammen oder auch für Teile davon erfolgen. Die Vorschrift erfasst somit auch die Einstellung von Ersatzkräften bei Vereinbarung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung (§ 15 b BAT/MTArb) und der Beurlaubung ohne Bezüge (§ 50 Abs. 1 BAT, § 55 Abs. 1 MTArb) zur Kinderbetreuung. Die Befristung kann auch notwendige Zeiten der Einarbeitung umfassen (§ 21 Abs. 2 BErzGG). Sie muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den vorstehend genannten Zwecken zu entnehmen sein (§ 21 Abs. 3 BErzGG). Der befristete Arbeitsvertrag kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der zu vertretenden Arbeitskraft abgeschlossen werden, ohne dass die Befristung kalendermäßig bestimmt ist; das anders lautende Urteil des BAG vom 9. November 1994 - 7 AZR 243/94 - (AP Nr. 1 zu § 21 BErzGG) hat durch die Änderung des § 21 Abs. 3 BErzGG ab 1. Oktober 1996 seine Bedeutung verloren.

Nach § 21 Abs. 4 BErzGG kann der Arbeitgeber den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden (§ 21 Abs. 5 BErzGG). Durch § 21 Abs. 4 BErzGG, der nur die Fälle der Elternzeit betrifft, soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung der Elternzeit vermieden werden. Zustimmungsfrei endet die Elternzeit vorzeitig, wenn das Kind stirbt (§ 16 Abs. 4 BErzGG) oder bei einer – nicht auf § 19 BErzGG beruhenden – Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sowie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG). Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG gilt neben den tariflichen Kündigungsvorschriften (z.B. Nr. 7 SR 2 y BAT, Nr. 7 SR 2 k des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb), sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 BErzGG im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen ist.

In Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, die aus den in § 21 Abs. 1 BErzGG genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 BErzGG gelten.

III.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

Während der Zeit, für die Elternzeit in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI). Die Beitragspflicht auf Grund einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bleibt unberührt.

Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder in einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung versichert sind, haben keinen Anspruch auf Fortzahlung des Beitragszuschusses nach § 257 SGB V während der Elternzeit; sie haben in der Elternzeit für ihre Beiträge in voller Höhe selbst aufzukommen.

Üben Arbeitnehmer, die bisher wegen der Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit waren, eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung aus, gilt Folgendes:

a)

Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI) und ihren bisherigen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit. Anschließend gelten die gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Arbeitnehmer bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V.

b)

Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Arbeitnehmern, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), d.h. mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der unschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht.

Arbeitnehmer, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).

Nach § 49 Abs. 1 Nr. 2 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der der Versicherte Elternzeit in Anspruch nimmt, es sei denn, dass die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist. In den Fällen einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung wird das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt berechnet, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Elternzeit erzielt wurde.

Arbeitslosenversicherung

Personen, die ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sind in dieser Zeit in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig (§ 26 Abs. 2a SGB III), wenn sie

- unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltersatzleistung nach SGB III bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach SGB III unterbrochen hat, und
- sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder Bundeskindergeldgesetz haben oder ohne die Anwendung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes haben würden.

Dies gilt nur für Kinder des Erziehenden, seines nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder seines nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Abs. 2 SGB VI s. u. Nr. 3).

Die Beiträge sind nach § 345a SGB III pauschaliert und werden nach § 347 SGB III vom Bund getragen.

Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten Zeiten der Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren als Pflichtversicherungszeiten (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 56 SGB VI).

Für einen Elternteil (§ 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 SGB VI) wird eine Kindererziehungszeit angerechnet, wenn sie ihm zuzuordnen ist und die Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgt. Eine Erziehungszeit ist dem Elternteil zuzuordnen, der sein Kind erzogen hat. Haben mehrere Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, wird die Erziehungszeit einem Elternteil zugeordnet. Haben die Eltern ihr Kind gemeinsam erzogen, können sie durch eine übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil sie zuzuordnen ist. Die Meldebehörden zeigen die Geburt eines jeden Kindes dem Rentenversicherungsträger der Mutter an. Geben die Eltern keine anderweitige Erklärung ab, so werden die Zeiten bei der Mutter angerechnet. Sollen die Erziehungszeiten dem Vater übertragen werden, so muss die übereinstimmende Erklärung unverzüglich beim Rentenversicherungsträger abgegeben werden. Eine Übertragung ist nur maximal für zwei Monate rückwirkend möglich. Auch für Adoptiv- oder Pflegekinder können Kindererziehungszeiten ab der Adoption bzw. Aufnahme im Haushalt angerechnet werden. Bei Elternteilen, die bereits anderweitig versorgt sind (z.B. Beamte), ist eine Anrechnung nicht möglich.

Die Zeiten der Kindererziehung werden für die spätere Rente mit dem Durchschnittsverdienst aller Pflichtversicherten bewertet. Damit die Zeiten der Kindererziehung dem Versicherungskonto gutgeschrieben werden, ist allerdings ein Antrag beim Rentenversicherungsträger erforderlich.

Über die Kindererziehungszeit hinausgehende Zeiten der Erziehung bis zum 10. Geburtstag des Kindes sind Berücksichtigungszeiten nach § 57 SGB VI.

Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten bzw. Kinderberücksichtigungszeiten ist völlig unabhängig davon, ob Elternzeit in Anspruch genommen wird oder Erziehungsgeld zusteht.

IV.

Arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

Dieser Abschnitt enthält Ausführungen zu arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis für die Fälle, in denen eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung nicht ausgeübt wird.

1

Beschäftigungszeit
(§ 19 BAT; § 6 MTArb)

Die Elternzeit zählt als Beschäftigungszeit, was gleichzeitig bei Angestellten die Berücksichtigung als Dienstzeit nach § 20 BAT zur Folge hat.

2

Bewährungsaufstieg (§ 23 a BAT);
Bewährungsaufstieg/Tätigkeitsaufstieg (Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses der Länder zum MTArb)

Die Bewährungszeit muss grundsätzlich ohne Unterbrechung zurückgelegt werden. Wird sie durch eine Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz unterbrochen, hemmt dies den Ablauf der Bewährungszeit, sofern durch die Elternzeit und eine etwaige sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschritten wird (§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d BAT bzw. Nr. 5 Abschn. B Unterabs. 1 Satz 3 Buchst. e der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses der Länder zum MTArb). Das bedeutet, dass die vor der Elternzeit bzw. vor der sonstigen Beurlaubung verbrachte Zeit erhalten bleibt, die Elternzeit bzw. die Zeit der Beurlaubung selbst jedoch nicht angerechnet wird.

Dauert die Gesamtzeit der Beurlaubung länger als fünf Jahre, etwa weil für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen oder im Anschluss an die Elternzeit Sonderurlaub zur Kinderbe-

betreuung gewährt wird, beginnt die Bewährungszeit nach der Rückkehr in die Beschäftigung erneut zu laufen. Die zuvor verbrachten Zeiten können in diesen Fällen nicht mehr als Bewährungszeit berücksichtigt werden.

3

Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1 a und 1 b zum BAT

Auf die in Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT für einen Fallgruppenaufstieg bzw. für eine Vergütungsgruppenzulage vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Elternzeit zwar nicht anzurechnen; da jedoch nicht gefordert ist, dass die Bewährungszeit/Tätigkeitszeit ohne Unterbrechung zurückgelegt sein muss, bleiben die vor der Elternzeit liegenden Zeiten erhalten.

4

Grundvergütung/Monatstabellenlohn

(§ 27 Abschn. A und B BAT; § 21 Abs. 3, § 24 MTArb)

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 Abschn. A BAT oder in den Stufen nach § 27 Abschn. B BAT sowie in den Lohnstufen nach § 24 MTArb wird durch Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und damit durch die Elternzeit nicht gehemmt (vgl. z.B. § 27 Abschn. A Abs. 7 Satz 2 BAT). Der Arbeitnehmer erhält also nach Ablauf der Elternzeit die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn, die bzw. den er erhalten hätte, wenn er nicht beurlaubt gewesen wäre.

5

Unständige Bezügebestandteile

(§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und 3 BAT; § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 MTArb)

Nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 5 BAT bzw. § 31 Abs. 2 Unterabs. 5 MTArb ist hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile bei Beginn der Elternzeit so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn der Elternzeit geendet. Die unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn der Elternzeit sind dann unverzüglich zu zahlen (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 5 i.V.m. Unterabs. 4 BAT; § 31 Abs. 2 Unterabs. 5 i.V.m. Unterabs. 4 MTArb). Bei Wiederaufnahme der Arbeit nach der Elternzeit wird der Arbeitnehmer bei der Anwendung des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT bzw. § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb wie ein Neueingestellter behandelt.

6

Krankenbezüge

(§ 37 BAT; § 71 BAT; § 42 MTArb)

Wenn der Arbeitnehmer nach Beantragung der Elternzeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Elternzeit noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge mit Beginn der Elternzeit (vgl. BAG, Urteil vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 -, AP Nr. 1 zu § 1 BErzGG). Erkrankt der Arbeitnehmer während der Elternzeit, hat er ebenfalls keinen Anspruch auf Krankenbezüge.

Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, erhält er vom Tage nach Ablauf der Elternzeit an Krankenbezüge. Die Sechswochenfrist nach § 37 Abs. 2 BAT, § 71 Abs. 2 Satz 1 BAT und § 42 Abs. 2 MTArb beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Ist der Arbeitnehmer auch nach Ablauf dieser Frist noch arbeitsunfähig, erhält er weiterhin Krankenbezüge, wenn die tarifliche Bezugsfrist (nach § 37 Abs. 3 BAT, § 71 Abs. 2 Satz 2 BAT, § 42 Abs. 3 MTArb) noch nicht abgelaufen ist; für deren Berechnung ist jedoch vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit und nicht vom Tage nach deren Beendigung auszugehen.

Beispiel:

Die Elternzeit einer Arbeiterin mit einer Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb) von mehr als einem, aber weniger als drei Jahren endet mit Ablauf des 31. März; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 1. April. Die Arbeiterin ist vom 1. März bis zum 13. Juni (= 15 Wochen) arbeitsunfähig erkrankt.

Die Arbeiterin erhält vom Tage nach Ablauf der Elternzeit (1. April) an Krankenbezüge in Höhe des Urlaubslohnes – ggf. zuzüglich des Sozialzuschlages – für die Dauer von sechs Wochen (§ 42 Abs. 2 Unterabs. 1 MTArb i.V.m. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz), also bis zum 12. Mai. Anschließend hat sie Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 42 Abs. 3 bis 9 MTArb) bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, also bis zum 30. Mai.

7

Jubiläumszuwendung
(§ 39 BAT; § 45 MTArb)

Vollendet ein Arbeitnehmer während der Elternzeit eine für die Anwendung des § 39 Abs. 1 BAT/ § 45 Abs. 1 MTArb maßgebende Dienstzeit oder Jubiläumszeit, ist die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 2 BAT bzw. § 45 Abs. 2 MTArb bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.

8

Beihilfen
(§ 40 BAT; § 46 MTArb)

Während der Elternzeit besteht ggf. Anspruch auf Beihilfen (vgl. § 2 in Verbindung mit § 6 der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende vom 9. April 1965 [GV. NRW. S. 108; SGV. NRW. 2031]).

9

Sterbegeld

(§ 41 BAT; § 47 MTArb)

Der Sterbegeldanspruch wird durch die Elternzeit nicht berührt, da es sich nicht um eine Beurlaubung nach § 50 BAT bzw. § 55 MTArb handelt (vgl. § 41 Abs. 1 BAT bzw. § 47 Abs. 1 MTArb).

10

Zusatzversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL wird durch die Elternzeit nicht berührt. Da während der Elternzeit kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlagen oder Beiträge zur VBL zu entrichten (vgl. § 16 ATV). Wird während der Elternzeit die Zuwendung gezahlt (vgl. nachstehend Nr. 15 Abs. 1), gehört sie nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, soweit sie auf die Elternzeit entfällt (§ 15 Abs. 2 ATV i.V.m. Satz 1 Nr. 14 der Anlage 3 zum ATV). Für jeden bei der Berechnung der Zuwendung berücksichtigten vollen Monat, für den keine Umlagen für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten waren, ist zur Bemessung der Umlage der Betrag der Zuwendung um ein Zwölftel zu vermindern. Die Umlage ist nur aus dem ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Für einen in der Zuwendung enthaltenen Kindererhöhungsbetrag (z.B. gemäß § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte) gilt das oben gesagte entsprechend.

Die Zuwendung ist in dem Kalendermonat zu berücksichtigen, in dem sie gezahlt worden ist.

Während der Elternzeit (nicht während einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung) werden dem Versorgungskonto des Arbeitnehmers bei der VBL zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponenten (§ 9 Abs. 1 ATV) gutgeschrieben. Obwohl kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt vorliegt, werden dem Beschäftigten, dessen Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht, für jedes Kind Versorgungspunkte gutgeschrieben, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro ergeben würden.

11

Erholungsurlaub

(§ 48 BAT; § 48 MTArb)

Nach § 17 Abs. 1 BErzGG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, in dem nicht gleichzeitig

Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber geleistet wird, um ein Zwölftel kürzen. Ich bitte, von dieser Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

Soweit der (nach der Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt wurde, ist er nach Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr ohne Rücksicht auf die Fristen des § 47 Abs. 7 BAT bzw. § 53 Abs. 1 MTArb nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BErzGG). Eine Nachgewährung ist jedoch nicht möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht mehr erfüllbar war.

Auf die Regelung Nr. 7 der Durchführungshinweise zu § 47 BAT (gem. RdErl. des Innenministeriums und des Finanzministeriums vom 24.4.1961, SMBl. NRW 20310) wird insoweit hingewiesen.

Beispiel:

Eine Angestellte hat wegen Krankheit und wegen der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG bis zur Geburt ihres Kindes am 24. August 2006 den Erholungsurlaub aus dem Jahre 2005 nicht in vollem Umfang nehmen können. Im Anschluss an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG, die am 4. Oktober 2006 abläuft, nimmt sie ab 5. Oktober Elternzeit.

Der restliche Erholungsurlaub aus dem Jahr 2005 ist auch unter Berücksichtigung der übertariflich eingeräumten Übertragungsmöglichkeit bereits mit Ablauf des 30. September 2006, also vor Beginn der Elternzeit, verfallen. Eine Nachgewährung des restlichen Erholungsurlaubs nach der Elternzeit findet nicht statt.

Der nachzugewährende Erholungsurlaub verfällt auch dann mit Ablauf des auf das Ende der Elternzeit folgenden Kalenderjahres, wenn er wegen Inanspruchnahme einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann (Urteil des BAG vom 21. Oktober 1997 - 9 AZR 267/96 - AP Nr. 75 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

Hat der Arbeitnehmer vor dem Beginn der Elternzeit mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BErzGG zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BErzGG). Von dieser (dem § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechenden) Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung für Zeiten eines Erholungsurlaubs nach Beendigung der Elternzeit ist zu beachten, dass die für Neueingestellte geltende Vorschrift in Satz 5 der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 47 Abs. 2 BAT, wonach bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts (für die Ermittlung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung) die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt bleibt, keine entsprechende Anwendung findet (Urteil des BAG vom 19. März 1996 - 9 AZR 1051/94 - AP Nr. 20 zu § 47 BAT).

12

Urlaubsabgeltung

(§ 51 BAT; § 54 MTArb)

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit nicht fort, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3 BErzGG). Die Abgeltung richtet sich nach § 51 Abs. 2 BAT bzw. § 54 Abs. 2 MTArb.

13

Übergangsgeld

(§§ 62, 63 BAT; §§ 65, 66 MTArb)

a)

Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden auf Grund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages zum Ablauf der Elternzeit kommt nach den tariflichen Vorschriften nur für Arbeitnehmerinnen in Betracht, die spätestens drei Monate nach der Niederkunft wegen der Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT bzw. § 65 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b MTArb); die Kündigung muss innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein. Kündigung oder Auflösungsvertrag können jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende der Elternzeit) wirksam werden.

b)

Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt die Elternzeit bei Angestellten nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BAT alle Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung – gleich aus welchen Gründen – keine Bezüge gezahlt wurden. Für Arbeiter zählt die Elternzeit hingegen mit, weil § 66 Abs. 1 MTArb auf die Beschäftigungszeit abstellt, von der lediglich ein Sonderurlaub nach § 55 MTArb ausgenommen ist (§ 55 Abs. 3 MTArb).

14

Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge erhält der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende bei Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen das Urlaubsgeld, wenn er mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge hat.

Ist die Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge nur wegen Ablaufs der Bezugsfrist für die Krankenbezüge, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Urlaubsgeldtarifverträge).

Ist auch diese Voraussetzung nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nicht erfüllt, steht das Urlaubsgeld dann zu, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit – aber noch in demselben Kalenderjahr – wieder aufgenommen wird. Dabei ist es unschädlich, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung am ersten Arbeitstag bzw. Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfrist oder der Elternzeit lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird.

Wird die Arbeit bzw. Ausbildung nicht wieder aufgenommen – z.B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wegen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge – oder wird sie erst im folgenden Kalenderjahr wieder aufgenommen, entsteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld (vgl. Urteil des BAG vom 25. August 1992 - 9 AZR 357/91 - AP Nr. 1 zu §§ 22, 23 BAT Urlaubsgeld).

15

Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht. Auf die Höhe der Zuwendung nach § 2 dieser Tarifverträge wirkt sich eine Elternzeit bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes nicht mindernd aus (vgl. z.B. § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc des Zuwendungstarifvertrages für Angestellte). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Verminderung der Zuwendung.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin hat nach der Geburt ihres Kindes am 10. Juni 2005 Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist bis zum 9. Dezember 2006 beantragt und nimmt am 10. Dezember 2006 die Arbeit wieder auf.

Im Jahr 2005 führen die Mutterschutzfristen und der Erziehungsurlaub nicht zu einer Verminderung der Zuwendung (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. bb und cc der Zuwendungstarifverträge).

Für das Jahr 2006 gilt Folgendes: Das Kind vollendet den zwölften Lebensmonat mit Ablauf des 9. Juni 2006. Für die Monate Januar bis Juni tritt keine Verminderung der Zuwendung ein (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc der Zuwendungstarifverträge). Die Elternzeit in den Monaten Juli bis November 2006 führt dagegen zu einer Verminderung der Zuwendung um 5/12 (im Monat Dezember 2006 stehen bereits wieder Bezüge zu).

Wird eine Arbeitnehmerin während der Elternzeit erneut schwanger und fallen Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in die Zeit nach Vollendung des

zwölften Lebensmonats des zuvor geborenen Kindes, vermindert sich die Zuwendung ebenfalls, denn § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. bb der Zuwendungstarifverträge greift nicht ein, weil die Nichtzahlung von Bezügen auf der Elternzeit beruht.

Auch die Geburt des weiteren Kindes während einer noch andauernden Elternzeit für ein zuvor geborenes Kind wirkt sich für die restliche Dauer dieser Elternzeit auf die Zuwendung nicht aus, da eine bestehende Arbeitsbefreiung (Elternzeit für das zuvor geborene Kind) etwaige nachfolgende Befreiungsgründe (Elternzeit für das weitere Kind) überlagert. Zusätzlich ergibt sich aus § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc der Zuwendungstarifverträge in der seit dem 1. April 1999 geltenden Fassung, dass für die Kalendermonate der Elternzeit nur dann eine Zuwendung zu zahlen ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Beispiel:

Für ein am 5. Juni 2005 geborenes Kind hat die Arbeitnehmerin Elternzeit bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats dieses Kindes, also bis zum 4. Dezember 2006 verlangt. Am 20. August 2006 bringt die Arbeitnehmerin ihr zweites Kind zur Welt. An den Ablauf von Elternzeit für das zuvor geborene Kind (4. Dezember 2006) schließt sich ab 5. Dezember 2006 die Elternzeit für das zuletzt geborene Kind an.

Im Kalenderjahr 2006 hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine anteilige Zuwendung nur für die Monate Januar bis Juni (Vollendung des zwölften Lebensmonats des zuvor geborenen Kindes). Für die restlichen Kalendermonate der Elternzeit für dieses Kind (Juli bis November 2006) sowie für die Zeit ab Dezember 2006 (Beginn der Elternzeit für das zuletzt geborene Kind, das den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat) bis zum Ablauf dieser (zweiten) Elternzeit besteht kein Anspruch auf eine anteilige Zuwendung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages zum Ende der Elternzeit kann die Anspruchsvoraussetzung für eine Zuwendung nur von Arbeitnehmerinnen und nur unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b der Zuwendungstarifverträge erfüllt werden.

16

Vermögenswirksame Leistungen

Während der Elternzeit stehen vermögenswirksame Leistungen nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen grundsätzlich nicht zu, es sei denn, dass - z.B. bei Beendigung der Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats – für diesen Kalendermonat Vergütung/Lohn bzw. Urlaubsvergütung/Urlaubslohn bzw. Krankenbezüge gezahlt werden.

V. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Nach § 15 Abs. 4 BErzGG darf während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 30 Stunden wöchentlich (erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung) ausgeübt werden. Arbeitnehmer, die eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, werden vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge (BAT, MTArb) erfasst, es sei denn, ein Ausnahmetatbestand des § 3 BAT/MTArb greift ein.

Die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel bei demselben Arbeitgeber (beurlaubender Arbeitgeber) ausgeübt werden. Mit Zustimmung des beurlaubenden Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden; siehe hierzu Abschnitt I Nr. 4.

1

Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

Beantragt ein Arbeitnehmer, dessen arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mehr als 30 Stunden beträgt, eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei seinem Arbeitgeber auszuüben (zu den Voraussetzungen, unter denen diesem Antrag entsprochen werden muss, siehe Abschnitt I Nr. 4), muss die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden. Es wird sich sodann in der Regel um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 15 b BAT bzw. § 15 b MTArb handeln. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann befristet (z.B. auf die Dauer der Elternzeit) oder auch unbefristet vereinbart werden.

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung ergeben sich, abgesehen von der Berechnung der Zuwendung (s.u.), keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigungen.

Der Arbeitnehmer steht während der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nicht in mehreren Arbeitsverhältnissen zu demselben Arbeitgeber. Nur dann, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen, kann gemäß § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT bzw. § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb ausnahmsweise ein weiteres Arbeitsverhältnis begründet werden (vgl. auch BAG im Urteil vom 21. August 1991 - 5 AZR 634/90 - ZTR 1992, 73).

Beispiel:

Eine Lehrerin im Angestelltenverhältnis an einer allgemein bildenden Schule beansprucht nach der Geburt ihres Kindes Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Wäh-

rend der Elternzeit nimmt sie zeitlich befristet eine Tätigkeit als Schreibkraft bei einem Finanzamt auf.

Es handelt sich um mehrere Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT, da die Tätigkeiten als Lehrerin und als Schreibkraft nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.

2

Berechnung der Zuwendung während der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung

Für die Höhe der Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen ist grundsätzlich der Umfang der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung maßgebend.

Allerdings ist seit dem 1. April 1999 die Regelung in § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 der Zuwendungstarifverträge zu beachten, wonach in Fällen, in denen im Bemessungsmonat für die Zuwendung eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und das Kind am ersten Tage des Bemessungsmonats den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat, die Zuwendung sich abweichend von dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn der Elternzeit bemisst.

Beispiel:

Eine bisher vollbeschäftigte Angestellte, deren Kind am 3. Januar 2006 geboren wird, nimmt am 1. März 2006 nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf, die am 31. Dezember 2006 noch andauert.

Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 2006 werden auf Grund des § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 2006 als Urlaubsvergütung bei Vollbeschäftigung zugestanden hätte.

Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (z.B. Vergütungsgruppe, Vergütungstabelle, Lebensaltersstufe/Stufe der Grundvergütung, Ortszuschlagsstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungsmonat abzustellen.

3

Berechnung des Urlaubsgeldes während der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich ist der Umfang der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung für die Höhe des Urlaubsgeldes nach den Urlaubsgeldtarifverträgen maßgebend.

Allerdings ist auf Grund der Rechtsprechung des BAG (Urteil des BAG vom 19.3.2002 – 9 AZR 29/01) in Fällen, in denen das Urlaubsgeld während der Elternzeit ohne Beschäftigung höher ausfallen würde als während der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, abweichend vom Wortlaut der Urlaubsgeldtarifverträge das Urlaubsgeld nicht nach dem Beschäftigungsumfang der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung sondern nach dem vor Beginn der Elternzeit maßgebenden Beschäftigungsumfang zu berechnen.

Dies ist dann der Fall, wenn

- die Drei-Monats-Voraussetzung (vgl. Abschnitt IV Nr. 14 Abs. 1) mit Bezügen aus dem bisherigen Beschäftigungsumfang erfüllt ist und im Monat Juli nur Bezüge aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung zustehen oder
- die Drei-Monats-Voraussetzung mit Bezügen aus dem bisherigen Beschäftigungsumfang zwar nicht erfüllt ist, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres (Abschnitt IV Nr. 14 Abs. 2) die Beschäftigung in dem bisherigen, mindestens aber in einem höheren als dem während der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung maßgebenden Umfang wieder aufgenommen wird.

In dem zuletzt genannten Fall wäre die Differenz zwischen dem Urlaubsgeld aus dem Beschäftigungsumfang der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung und dem bisherigen Beschäftigungsumfang erst dann zu zahlen, wenn im laufenden Kalenderjahr die Arbeit wieder in einem höheren Umfang aufgenommen wird.

4

Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Übt der Arbeitnehmer während der Elternzeit mit Zustimmung des beurlaubenden Arbeitgebers eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des beurlaubenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würde der Arbeitnehmer während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt IV dieses Rundschreibens gelten daher entsprechend. Ich weise jedoch darauf hin, dass eine Beschäftigung bei einer anderen Landesbehörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

5

Beschäftigung von Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber

Soll mit einem Arbeitnehmer, der aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit beurlaubt ist, eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, bestimmen sich die tariflichen Arbeitsbedingungen während dieses Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses nach den allgemein für Teilzeitbeschäftigungen geltenden Vorschriften.

