



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

45. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 21. Oktober 1992

Nummer 67

Inhalt

I.

Veröffentlichungen, die in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBL. NW.) aufgenommen werden.

Glied-Nr.	Datum	Titel	Seite
20310	14. 9. 1992	RdErl. d. Finanzministeriums Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer	1644

II.

Veröffentlichungen, die **nicht** in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBL. NW.) aufgenommen werden.

Datum		Seite
	Der Landeswahlbeauftragte für die Durchführung der Sozialversicherungswahlen im Lande Nordrhein-Westfalen	
7. 10. 1992	Bekanntmachung Nr. 7 über die Durchführung der allgemeinen Wahlen in der Sozialversicherung im Jahre 1993	1652
8. 10. 1992	Bekanntmachung Nr. 8 über die Durchführung der allgemeinen Wahlen in der Sozialversicherung im Jahre 1993	1653

I.

20310

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer

RdErl. d. Finanzministeriums v. 14. 9. 1992 -
B 4000 - 193 - IV 1

Das Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG - ist durch Artikel 1 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und anderer Vorschriften vom 6. Dezember 1991 (BGBl. I S. 2142) geändert und in der Neufassung vom 21. Januar 1992 im BGBl. I S. 68 bekanntgemacht worden. Die Neufassung ist in den Fällen heranzuziehen, in denen das Kind nach dem 31. Dezember 1991 geboren ist. Auf Arbeitnehmer, die Anspruch auf Erziehungsgeld oder Erziehungsurlaub für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind haben, ist das BErzGG in der bis zum 31. 12. 1991 geltenden Fassung weiter anzuwenden (vgl. § 39 BErzGG).

Wegen der eingetretenen Änderungen werden die Hinweise zur Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer, die ich mit RdErl. v. 21. 4. 1989 - SMBl. NW. 20310 - bekanntgegeben habe, um Einvernehmen mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und nach Beteiligung des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann wie folgt neu gefaßt.

Sofern im nachfolgenden Text funktionelle Bezeichnungen in männlicher Form verwandt werden (z. B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Angestellter oder Arbeiter), umfassen sie jeweils auch die weibliche Form der Begriffe.

I.

Erziehungsgeld

Das Gesetz regelt im Ersten Abschnitt den Anspruch auf Erziehungsgeld. Zuständige Behörden zur Ausführung der Vorschriften über das Erziehungsgeld nach dem BErzGG sind im Land Nordrhein-Westfalen die Versorgungsämter als Erziehungsgeldkassen (Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem BErzGG vom 7. Januar 1986 - SGV. NW. S. 260). Örtlich zuständig ist das Versorgungsamt, in dessen Bezirk der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Der Anspruch auf Erziehungsgeld ist grundsätzlich auch für den Anspruch von Arbeitnehmern auf Erziehungsurlaub nach dem Zweiten Abschnitt des Gesetzes maßgebend, wenn das Kind vor dem 1. Januar 1992 geboren ist. Bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 wird für den Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht mehr auf den Anspruch auf Erziehungsgeld abgestellt (vgl. § 15 BErzGG). Die nachfolgenden Ausführungen sind übergangsweise auch noch bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1992 von Bedeutung. Soweit hierbei die bis zum 31. 12. 1991 geltenden bisherigen Bestimmungen maßgebend sind, wurden die bisherigen Bestimmungen mit dem Hinweis „alter Fassung“ versehen.

1. Anspruch auf Erziehungsgeld hat nach § 1 BErzGG, wer

- a) einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich des Gesetzes hat (Ausnahmen: § 1 Abs. 2, 4 und 6 BErzGG); für Ausländer ist die zusätzliche Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Satz 2 BErzGG zu beachten,
- b) mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht (oder das in Adoptionspflege genommen oder als Stiefkind in den Haushalt des Antragstellers aufgenommen ist, § 1 Abs. 3 BErzGG), in einem Haushalt lebt,
- c) dieses Kind selbst betreut und erzieht (wobei nach § 1 Abs. 5 BErzGG der Anspruch unberührt bleibt, wenn der Antragsteller aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung nicht sofort aufnehmen kann oder sie unterbrechen muß, z. B. wegen Krankenhausaufenthalts des Kindes oder des Anspruchsberechtigten) und
- d) keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Bei Arbeitnehmern wird diese Voraussetzung insbeson-

dere durch Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs erfüllt (vgl. die Ausführungen unter Abschnitt II).

Die Grenze für eine nicht volle (unschädliche) Erwerbstätigkeit ist auf höchstens 19 Stunden wöchentlich festgelegt worden; d. h. die Arbeitszeit darf 19 Stunden nicht überschreiten (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BErzGG). Der vollen Erwerbstätigkeit steht der Bezug bestimmter Sozialleistungen (Lohnersatzleistungen) nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 BErzGG - Ausnahme vgl. § 2 Abs. 3 BErzGG - gleich.

Zeiten, für die der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung mit mehr als 19 Stunden wöchentlich ohne Arbeitsleistung fortzahlt (z. B. Krankenbezüge), gehören zu den Zeiten der Ausübung einer vollen Erwerbstätigkeit.

Eine nicht volle (unschädliche) Erwerbstätigkeit ist auch gegeben, wenn - ohne Rücksicht auf den zeitlichen Umfang - lediglich eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BErzGG), insbesondere also in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende, in einem Praktikantenverhältnis als Ärztin/Arzt im Praktikum, als Schüler/Schülerin in der Krankenpflege usw.

2. Erziehungsgeld wird für die Betreuung und Erziehung eines Kindes nur einer Person gewährt. Bei gleichzeitiger Erziehung und Betreuung mehrerer anspruchsbegründender Kinder in demselben Haushalt wird das Erziehungsgeld für jedes Kind gewährt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 BErzGG). Erfüllen beide Ehegatten die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie den Berechtigten. Wird die Bestimmung nicht getroffen, ist die Ehefrau anspruchsberechtigt (§ 3 Abs. 2 BErzGG). Eine einmal getroffene Bestimmung kann nur aus wichtigem Grunde im Sinne des § 3 Abs. 3 BErzGG alter Fassung geändert werden.

3. Das Erziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag - rückwirkend höchstens für sechs Monate vor Antragstellung - vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des

- 15. Lebensmonats, wenn das Kind vor dem 1. Juli 1990,
- 18. Lebensmonats, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1990 und vor dem 1. Januar 1993 geboren ist, gewährt, sofern nicht vorher eine der Anspruchsvoraussetzungen entfällt (§ 4 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 und 3 BErzGG alter Fassung).

Für Kinder, die nach dem 31. Dezember 1992 geboren werden, verlängert sich die Bezugsfrist für das Erziehungsgeld von 18 auf 24 Monate.

Für ein angenommenes Kind und für ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen ist, wird Erziehungsgeld - für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder unter Anrechnung des den leiblichen Eltern ggf. bereits gewährten Erziehungsgeldes - von der Inobhutnahme an für die jeweils geltende Bezugsdauer, längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres gewährt, wenn das Kind vor dem 1. Januar 1992 geboren ist, und längstens bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1991 geboren ist (§ 4 Abs. 1 Satz 3 BErzGG).

Das Erziehungsgeld beträgt in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes 600,- DM monatlich; vom Beginn des siebten Lebensmonats an wird es gemindert bzw. kann ganz entfallen, wenn bestimmte Einkommensgrenzen überschritten werden (§§ 5 und 6 BErzGG). Für die Einkommensermittlung muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach § 12 Abs. 2 BErzGG die in dieser Vorschrift genannten Merkmale bescheinigen.

4. Für die Zeit vor oder nach der Geburt laufend zu zahlendes Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet, ebenso Dienstbezüge und Anwärterbezüge, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote gezahlt werden (§ 7 BErzGG alter Fassung).

Ist das Kind nach dem 31. Dezember 1991 geboren, sind von der Anrechnung auf das Erziehungsgeld ausge-

nommen das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG und außerdem laufend zu zahlendes Mutterschaftsgeld, das die Mutter aufgrund einer Teilzeitarbeit oder anstelle von Arbeitslosenhilfe während des Bezugs von Erziehungsgeld erhält (§ 7 BErzGG).

II.

Erziehungsurlaub

1. Ist das Kind vor dem 1. Januar 1992 geboren, hat der Arbeitnehmer dann Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn er Anspruch auf Erziehungsgeld hat, oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenzen oder als Ausländer wegen Fehlens der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nicht hat (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG alter Fassung).

Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 1991** geboren, hat der Arbeitnehmer gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 BErzGG Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn er

- mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht,
- mit einem Stiefkind,
- mit einem Kind, das er mit dem Ziel der Annahme als Kind in seine Obhut aufgenommen hat,
- mit einem Kind, für das er ohne Personensorgerecht in einem Härtefall Erziehungsgeld gem. § 1 Abs. 7 BErzGG beziehen kann, oder
- als Nichtsorgeberechtigter mit seinem leiblichen Kind

in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht. Bei einem leiblichen Kind eines nichtsorgeberechtigten Elternteils ist jedoch die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich (§ 15 Abs. 1 Satz 3 BErzGG).

Arbeitnehmer sind Angestellte, Arbeiter und – gem. § 20 Abs. 1 Satz 1 BErzGG – die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten.

2. Der Erziehungsurlaub für ein **vor dem 1. Januar 1992** geborenes Kind steht grundsätzlich für denselben Zeitraum wie das Erziehungsgeld zu (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG alter Fassung); auf die Ausführungen in Abschnitt I Nr. 3 wird verwiesen. Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 1991** geboren, hat der Arbeitnehmer – unabhängig von der Dauer des Anspruchs auf Erziehungsgeld – Anspruch auf Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes; bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Adoptionspflege kann Erziehungsurlaub von insgesamt drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes genommen werden.

- a) Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BErzGG besteht der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht, solange die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG), es sei denn, das Kind ist in Adoptionspflege genommen oder es wird Erziehungsurlaub wegen eines anderen Kindes in Anspruch genommen. Er ist ferner ausgeschlossen, wenn der mit dem Erziehungsgeldberechtigten in einem Haushalt lebende Ehegatte (bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991: wenn der mit dem Arbeitnehmer in einem Haushalt lebende andere Elternteil) nicht erwerbstätig ist, es sei denn, er ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG), oder wenn für ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes Kind der andere Elternteil Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BErzGG). Wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes in den vorgenannten Fällen nicht sichergestellt werden kann, z. B. wegen Krankheit der Mutter bzw. des nicht erwerbstätigen Ehegatten (bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991: des nicht erwerbstätigen anderen Elternteils), hat auch der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erziehungsurlaub (§ 15 Abs. 3 BErzGG alter Fassung bzw. § 15 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz BErzGG).

- b) Der Arbeitnehmer muß den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an er ihn in Anspruch nehmen will, vom Arbeitgeber verlangen. Er muß bei einem vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kind, gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes der Urlaub beansprucht wird (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG alter Fassung).

Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 1991** geboren, kann der Erziehungsurlaub auch in einzelnen Abschnitten genommen werden. Dadurch wird ein Wechsel zwischen den Eltern, der dreimal möglich ist, erleichtert. Der Arbeitnehmer kann den Erziehungsurlaub auch in höchstens drei Abschnitten nehmen, zwischen denen Zeiten der Erwerbstätigkeit liegen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG). Der Arbeitnehmer muß jedoch dem Arbeitgeber mit der Erklärung über den Erziehungsurlaub bereits mitteilen, für welche Zeit oder für welche Zeiten der Urlaub genommen werden soll.

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs kann nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG alter Fassung; § 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG nur dann verlangt werden, wenn ein **vorgesehener** Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird sich der Erziehungsurlaub (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung: der Erziehungsurlaub 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 einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließenden Erziehungsurlaub 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 vierwöchigen Mindestfrist des § 16 Abs. 1 befreit.

3. Das Urlaubsverlangen ist bindend. Der verlangte Erziehungsurlaub kann – außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen – nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Insbesondere endet der Erziehungsurlaub nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind entfällt (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG alter Fassung). Der Wegfall des Erziehungsgeldanspruchs für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind vor Ablauf des verlangten Urlaubs wirkt sich nur in dem Sonderfall aus, daß eine nach § 3 Abs. 2 BErzGG alter Fassung getroffene Bestimmung nach § 3 Abs. 3 BErzGG alter Fassung geändert wird; dann kann der Urlaub auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG alter Fassung), ggf. allerdings erst zu dem Zeitpunkt, zu dem einer befristet eingestellten Ersatzkraft frühestens gekündigt werden kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BErzGG alter Fassung). Da bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 die Voraussetzungen für den Erziehungsurlaub nicht mehr unmittelbar an den Anspruch auf Erziehungsgeld geknüpft sind, enthält das BErzGG in der Neufassung vom 21. Januar 1992 keine besonderen Regelungen mehr zur vorzeitigen Beendigung des Erziehungsurlaubs. Es genügt die Zustimmung des Arbeitgebers für eine vorzeitige Beendigung.

Ein erneuter Antritt eines vorzeitig beendeten Erziehungsurlaubs war nach § 16 Abs. 3 Satz 5 BErzGG alter Fassung ausgeschlossen. Diese Vorschrift ist im BErzGG nicht mehr enthalten; daher ist bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 ein erneuter Antritt des Erziehungsurlaubs möglich.

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

Der Erziehungsurlaub kann auch dann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, wenn die Anspruchsvoraussetzungen des § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG entfällt, weil der Ehegatte des beurlaubten Arbeitnehmers (bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991: der andere Elternteil) eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne i. S. des AFG arbeitslos zu werden.

4. Der Arbeitnehmer kann die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind durch Vorlage des Bewilligungsbescheides über das Erziehungsgeld darlegen und beweisen (§ 16 Abs. 5 Satz 1 BErzGG alter Fassung). Der Arbeitnehmer hat zu erklären, ob ein Ausschußtatbestand i. S. d. § 15 Abs. 2 BErzGG alter Fassung vorliegt. Der Arbeitnehmer muß Änderungen in der Anspruchsberechtigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen und einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes vorlegen (§ 16 Abs. 5 Satz 2 BErzGG alter Fassung).

Bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 muß der Arbeitgeber die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub anhand des § 15 BErzGG prüfen. Hat er Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen für den Erziehungsurlaub, kann er mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Erziehungsgeldstelle um Stellungnahme bitten (§ 16 Abs. 1 Satz 3 BErzGG).

5. Während des Erziehungsurlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Abweichend von sonstigen Fällen der Beurlaubung ohne Bezüge geht das Gesetz jedoch von der Möglichkeit aus, daß während des Erziehungsurlaubs aufgrund entsprechender Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien eine „erziehungsgeldunschädliche“ (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4, § 2 Abs. 1 BErzGG) Teilzeitbeschäftigung geleistet werden kann (§ 15 Abs. 5 BErzGG alter Fassung bzw. § 15 Abs. 4 BErzGG; § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG).

Bei einem Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BErzGG) steht, sind also während des Zeitraums eines Anspruchs auf Erziehungsurlaub folgende Fallgestaltungen denkbar:

- a) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen, eine Beschäftigung wird nicht ausgeübt.
- b) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen, aufgrund Vereinbarung mit dem beurlaubenden Arbeitgeber wird jedoch bei diesem Arbeitgeber während der Zeit des Erziehungsurlaubs in einem besonderen Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung mit höchstens 19 Std. wöchentlich ausgeübt. Dieses Teilzeitarbeitsverhältnis ist gem. § 3 Buchst. q BAT bzw. § 3 Abs. 1 Buchst. l MTL II vom Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II ausgenommen (dies gilt auch für einen Arbeitnehmer, dessen wöchentliche Arbeitszeit in dem wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs ruhenden, unter den BAT bzw. MTL II fallenden Arbeitsverhältnis höchstens 19 Stunden betragen hat).
- c) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen, die Beschäftigung wird wie bisher - oder jedenfalls mit mehr als 19 Stunden wöchentlich - fortgesetzt (in diesem Falle hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf das Erziehungsgeld).
- d) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen. Aufgrund besonderer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber wird jedoch die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der (dadurch eröffneten) Erziehungsgeldberechtigung des Arbeitnehmers auf höchstens 19 Stunden herabgesetzt. In diesem Falle bleibt der Arbeitnehmer vom Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II erfaßt, sofern nicht im Einzelfall die Voraussetzung des § 3 Buchst. n BAT bzw. § 3 Buchst. m MTL II vorliegen.

Es wird darauf hingewiesen, daß der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Beschäftigung von höchstens 19 Stunden wöchentlich während des Erziehungsurlaubs (vgl. Buchst. b) oder auf Herabsetzung seiner Arbeitszeit (vgl. Buchst. d) hat.

Im übrigen wird auf die Ausführungen in den Abschnitten IV und V hingewiesen.

6. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG alter Fassung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. Bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 darf der Arbeitgeber darüber hinaus das Arbeitsverhältnis bereits dann nicht mehr kündigen, wenn der Arbeitnehmer den Erziehungsurlaub verlangt hat, es sei denn, zwischen der Kündigung und dem Beginn des Erziehungsurlaubs liegt noch ein Zeitraum von mehr als sechs Wochen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG). § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BErzGG (Zulassung von Ausnahmen) entspricht dem § 9 Abs. 3 Satz 1 Mutterschutzgesetz. Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zur Durchführung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG sind im Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. Januar 1986 bekanntgegeben.

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 entsprechend, wenn der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs bei dem beurlaubenden Arbeitgeber erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit leistet (vgl. Nr. 5 Buchst. b); der Arbeitgeber darf also auch die für die Zeit des beanspruchten Erziehungsurlaubs vereinbarte Beschäftigung nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG gilt der Kündigungsschutz ferner entsprechend, wenn der Arbeitnehmer ohne Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenzen nicht hat, solange der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht nach § 15 BErzGG ausgeschlossen ist.

7. Der Arbeitnehmer kann seinerseits nach § 19 BErzGG das Arbeitsverhältnis zum Ende des Erziehungsurlaubs 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 Mutterschutzgesetz entsprechende Vorschrift für den Fall der späteren Wiedereinstellung nach einem zum Ende des Erziehungsurlaubs beendeten Arbeitsverhältnisses gibt es im BErzGG nicht.

8. § 21 BErzGG enthält eine gesetzliche Sonderregelung für befristet eingestellte Ersatzkräfte. Sie dient in den Absätzen 1 und 2 der eindeutigen Klarstellung eines bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebenen Befristungsstatbestandes. Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz, die Dauer eines Erziehungsurlaubs oder für die Dauer 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 (§ 21 Abs. 1 BErzGG). Darüber hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zusätzlich zulässig (§ 21 Abs. 2 BErzGG). Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein (§ 21 Abs. 3 BErzGG).

Von Bedeutung ist die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG; sie soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung des Erziehungsurlaubs vermeiden. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von 3 Wochen kündigen, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden kann und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat. Die Kündigung ist jedoch frühestens zu dem Zeitpunkt zulässig, zu dem der Erziehungsurlaub endet. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG tritt bei derartigen Arbeitsverträgen neben die nach der SR 2 y BAT bzw. dem MTL II und der SR 2 k MTL II geltenden Kündigungsvorschriften, 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, ist grundsätzlich zu vereinbaren, daß für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 BErzGG gelten.

III.

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

1. Während der Zeit, für die Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungsspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Sie ist ab 1. Januar 1992 nicht mehr an den Bezug des Erziehungsgeldes gebunden.

In der Arbeitslosenversicherung werden Zeiten des Bezugs des Bundeserziehungsgeldes in der gleichen Weise wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt, wenn durch die Betreuung des Kindes ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis unterbrochen wird. Das gleiche gilt für Zeiten, in denen Erziehungsgeld wegen Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen wird (§ 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AFG). Nicht berücksichtigt werden Zeiten, in denen aus anderen Gründen kein Anspruch auf Erziehungsgeld besteht.

2. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden der Mutter oder dem Vater Zeiten der Kindererziehung als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeiten angerechnet, und zwar bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1992 werden die ersten 12 Monate, bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 werden die ersten 36 Monate nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes angerechnet (§ 56 Abs. 1 Satz 1, § 249 Abs. 1, § 249a SGB VI).

3. Für Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, bestehen zwei Möglichkeiten der Absicherung für den Krankheitsfall:

- a) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der zuständigen gesetzlichen 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 Zeit des Erziehungsurlaubs. 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 gemäß § 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).

4. Nach § 49 Nr. 2 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der der Versicherte Erziehungsurlaub erhält. Das Ruhen tritt jedoch nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erzielt wurde.

IV.

Arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

Dieser Abschnitt enthält Ausführungen zu den arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen eines in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis, und zwar auch in den Fällen, in denen bei demselben oder bei einem anderen Arbeitgeber eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird/wurde.

1. Beschäftigungs- und Dienstzeit (§ 19 BAT; § 6 MTL II)

Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungszeit i. S. des § 19 BAT bzw. § 6 MTL II und damit bei Angestellten auch als Dienstzeit (§ 20 BAT). Eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs bleibt ohne Einfluß auf die Beschäftigungszeit.

2. Bewährungsaufstieg (§ 23a BAT; Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppenverzeichnissen zum MTL II)

Die Unterbrechung der Bewährungszeit durch einen Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und wegen sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren führt nicht zum Verlust der vorher abgeleisteten Bewährungszeit (§ 23a Satz 2 Nr. 4 Buchst. d BAT bzw. Nr. 5 Abschn. B Unterabs. 1 Satz 3 der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II).

Die Zeit des Erziehungsurlaubs und der sonstigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung wird auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

3. Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1a und 1b zum BAT bzw. Tätigkeitszeit nach dem Lohngruppenverzeichnis zum MTL II

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1a und 1b zum BAT für einen Fallgruppenaufstieg vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht anzurechnen. Entsprechendes gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II geforderte Zeit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit.

4. Grundvergütung/Monatstabellenlohn (§ 27 Abschn. A und B BAT; § 21 Abs. 3, § 24 MTL II)

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 MTL II wird durch Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und damit auch durch den Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht gehemmt. Der Arbeitnehmer erhält also nach Ablauf des Erziehungsurlaubs 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 MTL II)

Nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 5 BAT bzw. § 31 Abs. 2 Unterabs. 5 MTL II ist hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile bei Beginn des Erziehungsurlaubs so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn des Erziehungsurlaubs beendet. Die unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn des Erziehungsurlaubs 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 MTL II). Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird der Arbeitnehmer wie ein Neueingestellter behandelt.

6. Krankenbezüge (§ 37 BAT; § 42 MTL II)

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs, hat er in dieser Zeit keinen Anspruch auf Krankenbezüge, weil nicht die Arbeitsunfähigkeit, sondern der Erziehungsurlaub die Ursache für den Arbeitsausfall darstellt. Wenn der Arbeitnehmer nach Beantragung des Erziehungsurlaubs, aber vor dessen

Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn des Erziehungsurlaubs noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge ab Beginn des Erziehungsurlaubs (vgl. BAG, Urteil vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 – AP Nr. 1 zu § 1 BerzGG). Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Erziehungsurlaubs arbeitsunfähig erkrankt, erhält er vom Tage nach Ablauf des Erziehungsurlaubs an Krankenbezüge nach § 37 BAT bzw. § 42 MTL II. Der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge (im Geltungsbereich des BAT: § 616 Abs. 2 BGB, § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT) bzw. auf Krankenlohn (im Geltungsbereich des MTL II: § 1 Abs. 1 Lohnfortzahlungsgesetz, § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 MTL II) für die Dauer von sechs Wochen beginnt mit dem Tag nach Ablauf des Erziehungsurlaubs. Ist der Arbeitnehmer auch nach Ablauf dieser Sechs-Wochen-Frist noch arbeitsunfähig erkrankt, erhält er Krankenbezüge nach § 37 BAT bzw. § 42 MTL II, wobei zur Berechnung des Bezugszeitraums für den tariflichen Anspruch auf Krankenbezüge vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit auszugehen ist.

Beispiel:

1. Der Erziehungsurlaub einer Angestellten, die unter den Geltungsbereich des BAT fällt, endet mit Ablauf des 31. März; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 1. April. Die Angestellte, die eine Dienstzeit (§ 20 BAT) von drei Jahren hat, ist vom 1. März bis 30. Mai arbeitsunfähig erkrankt. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT wären Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen (nach Ablauf des Erziehungsurlaubs), d. h. bis zum Ablauf des 12. Mai zu zahlen. Da der Angestellten aufgrund ihrer Dienstzeit jedoch ein Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der 12. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit zusteht (§ 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT), sind die Krankenbezüge im vorliegenden Fall bis zum 23. Mai zu zahlen.
2. Wie Beispiel 1, jedoch hat die Angestellte erst eine Dienstzeit von zwei Jahren vollendet. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT rechnet die Bezugsdauer von neun Wochen vom 1. März bis zum 2. Mai. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT sind Krankenbezüge jedoch bis zum Ablauf des 12. Mai zu zahlen.

7. Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT; § 45 MTL II)

Vollendet im Geltungsbereich des BAT während des Erziehungsurlaubs ein Angestellter eine in § 39 Abs. 1 BAT bezeichnete Dienstzeit bzw. im Geltungsbereich des MTL II während des Erziehungsurlaubs ein Arbeiter eine in § 45 Abs. 1 MTL II bezeichnete Jubiläumszeit, ist die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 2 BAT/§ 45 Abs. 4 MTL II bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.

8. Beihilfen (§ 40 BAT; § 46 MTL II)

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs besteht Anspruch auf Beihilfen (vgl. § 2 der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende – BVOAng – vom 9. April 1965 – SGV. NW. 2031 –).

9. Sterbegeld (§ 41 BAT; § 47 MTL II)

Der Sterbegeldanspruch wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt, da es sich nicht um eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT, § 54a MTL II handelt (vgl. § 41 Abs. 1 BAT; § 47 Abs. 1 MTL II).

10. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46 BAT; § 44 MTL II)

Im Geltungsbereich des BAT bzw. MTL II wird eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL durch den Erziehungsurlaub nicht berührt. Da während des Erziehungsurlaubs kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV). Wird während des Erziehungsurlaubs die Zuwendung gezahlt (vgl. Nr. 15

Abs. 1), gehört sie **nicht** zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, soweit sie auf Zeiten des Erziehungsurlaubs entfällt (§ 8 Abs. 5 Satz 3 Buchst. e 1 Versorgungs-TV). Für jeden bei der Berechnung der Zuwendung berücksichtigten Monat, für den keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, ist zur Bemessung der Umlage der Betrag der Zuwendung um $\frac{1}{12}$ zu vermindern. Die Umlage ist nur auf den ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Ein in der Zuwendung enthaltener Kindererhöhungsbetrag (z. B. gemäß § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte) ist in vollem Umfang zusatzversorgungspflichtig, es sei denn, für die Zuwendung selbst ist insgesamt keine Umlage zu entrichten.

Die Zuwendung ist dem letzten vorangegangenen Kalendermonat zuzuordnen, für den Umlage entrichtet worden ist (vgl. § 8 Abs. 5 Satz 2 Versorgungs-TV), es sei denn, daß ausnahmsweise im Monat der Zahlung der Zuwendung Zulagen für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind (z. B. Beginn des Erziehungsurlaubs am 10. November).

Erhält eine Arbeitnehmerin bei Beendigung des Erziehungsurlaubs eine Teilzuwendung (vgl. Nr. 15 Abs. 2), fällt auch für einen nach vorstehenden Ausführungen zu berücksichtigenden Anteil dieser Teilzuwendung nur dann eine Umlage an, wenn ausnahmsweise die Voraussetzungen der Protokollnotiz zu § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchst. e Versorgungs-TV vorliegen.

Der Erziehungsurlaub nach dem BerzGG führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung auch dann nicht zur Anwendung des § 43b VBL-Satzung, wenn er 12 Monate übersteigt; denn nach § 43b Abs. 1 Satz 1 VBL-Satzung führt eine Beurlaubung ohne Bezüge bei Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem BerzGG nur dann zur Anwendung des § 43b, wenn die Beurlaubung die Dauer des beanspruchten Erziehungsurlaubs übersteigt. Eine Anwendung des § 43b VBL-Satzung ergibt sich allerdings – auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs – dann, wenn sich an den Erziehungsurlaub eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT bzw. § 54a MTL II unmittelbar anschließt.

11. Erholungsurlaub (§ 48 BAT; § 48 MTL II)

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BerzGG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs, in dem der Arbeitnehmer nicht gleichzeitig Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber leistet (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BerzGG), um $\frac{1}{12}$ kürzen. Ich bitte, von dieser Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

Soweit der (nach der Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht gewährt wurde, ist er nach Beendigung des Erziehungsurlaubs in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr ohne Rücksicht auf die Fristen des § 47 Abs. 7 BAT bzw. § 43 Abs. 1 MTL II nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BerzGG), es sei denn, er wurde bereits während einer Teilzeitbeschäftigung im Erziehungsurlaub gewährt.

Eine Nachgewährung ist jedoch nicht möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht mehr erfüllbar war.

Beispiel:

Eine Angestellte im Geltungsbereich des BAT hat wegen Krankheit und wegen der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz bis zur Geburt ihres Kindes am 8. Mai 1992 den Erholungsurlaub aus dem Jahre 1991 nicht in vollem Umfang nehmen können. Im Anschluß an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz, die am 3. Juli 1992 abgelaufen ist, nimmt sie ab 4. Juli 1992 Erziehungsurlaub.

Der restliche Erholungsurlaub aus dem Jahr 1991 ist am 1. Juli 1992, also vor Beginn des Erziehungsurlaubs, verfallen (§ 47 Abs. 7 Unterabs. 2 und 4 BAT). Eine Nachgewährung des restlichen Erho-

lungsurlaubs nach dem Erziehungsurlaub findet nicht statt.

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

12. Urlaubsabgeltung (§ 51 BAT; § 54 MTL II)

Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub 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 MTL II.

13. Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT; §§ 65, 66 MTL II)

- a) Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen 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 MTL II). Die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam werden.

- b) Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs bei Angestellten nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BAT schlechthin Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung – gleich auf welcher Grundlage – keine Bezüge gezahlt wurden.

Bei Arbeitern im Geltungsbereich des MTL II zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs dagegen mit, weil § 66 Abs. 1 MTL II auf die Beschäftigungszeit abstellt, von der lediglich ein Sonderurlaub nach § 54 a MTL II ausgenommen ist (§ 54 a Satz 2 MTL II).

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. Bezüge, die im Monat Juli aus einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber während des Erziehungsurlaubs (vgl. Abschnitt V) gezahlt werden, bleiben bei der Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung unberücksichtigt, weil es sich hierbei um Bezüge aus einem besonderen Arbeitsverhältnis (vgl. Abschnitt V) handelt.

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 des Erziehungsurlaubs 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 des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, steht das Urlaubsgeld dann zu, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – 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 Schutzfristen oder des Erziehungsurlaubs lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird.

Wird die Arbeit 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.

15. Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen

Der Erziehungsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht. Auf die Höhe der Zuwendung nach § 2 dieser Tarifverträge wirkt sich ein Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes nicht mindernd aus. Die darüber hinausgehende Zeit eines Erziehungsurlaubs führt zur Verminderung der Zuwendung.

Beispiel:

Eine Angestellte hat nach der Geburt ihres Kindes am 10. Juni 1991 Erziehungsurlaub im Anschluß an die Mutterschutzfrist bis zum 9. Dezember 1992 beantragt und nimmt am 10. Dezember 1992 die Arbeit wieder auf.

Im Jahr 1991 führen die Mutterschutzfristen und der Erziehungsurlaub nicht zu einer Verminderung der Zuwendung (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. b und c Zuwendungs-TV). Für das Jahr 1992 gilt folgendes:

Das Kind vollendet den 12. Lebensmonat mit Ablauf des 9. Juni 1992. Für die Monate Januar bis Juni tritt keine Verminderung der Zuwendung ein (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c Zuwendungs-TV). Der Erziehungsurlaub in den Monaten Juli bis November 1992 führt dagegen zu einer Verminderung der Zuwendung um 5/12 (im Monat Dezember 1992 stehen bereits wieder Bezüge zu).

Die Zuwendung vermindert sich auch dann, wenn die Angestellte während des Laufs des Erziehungsurlaubs in dem Zeitraum nach Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes im Falle einer erneuten Schwangerschaft wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG nicht beschäftigt werden dürfte.

Die Geburt eines weiteren Kindes während eines noch andauernden Erziehungsurlaubs für ein zuvor geborenes Kind wirkt sich für die restliche Dauer dieses Erziehungsurlaubs auf die Zuwendung nicht aus, da eine bestehende Arbeitsbefreiung etwaige nachfolgende Befreiungsgründe überlagert.

Beispiel:

Für ein am 5. Juni 1991 geborenes Kind hat die Angestellte Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats dieses Kindes, also bis zum 4. Dezember 1992 verlangt. Am 20. August 1992 bringt die Angestellte ihr zweites Kind zur Welt. An den Ablauf des Erziehungsurlaubs für das zuvor geborene Kind (4. Dezember 1992) schließt sich ab 5. Dezember 1992 der Erziehungsurlaub für das zuletzt geborene Kind bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres dieses Kindes (19. August 1995) an. Im Kalenderjahr 1992 hat die Angestellte Anspruch auf eine anteilige Zuwendung für die Monate Januar bis Juni (Vollendung des zwölften Lebensmonats des zuvor geborenen Kindes) und für den Monat Dezember (Beginn des Erziehungsurlaubs für das zuletzt geborene Kind, das den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat).

Im Kalenderjahr 1993 hat die Angestellte Anspruch auf eine anteilige Zuwendung für die Monate Januar bis August (Vollendung des zwölften Lebensmonats des zuletzt geborenen Kindes).

Wird während des Erziehungsurlaubs eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, gilt folgendes:

Die Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuwendung nicht, da der Arbeitnehmer nicht im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 der Zuwendungstarifverträge „zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Er-

werbstätigkeit beurlaubt ist“. Bei den Bezügen aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung handelt es sich um Bezüge im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 1 der Zuwendungstarifverträge, so daß für die Kalendermonate, für die Bezüge aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung gezahlt wurden, keine Verminderung der Zuwendung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c der Zuwendungstarifverträge eintritt. Allerdings ist für die Höhe der Zuwendung auf die Verhältnisse abzustellen, die im Bemessungsmonat (das ist in der Regel der Monat September – § 2 Abs. 1 Satz 1 der Zuwendungstarifverträge) maßgebend waren, ggf. also auf die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung. Ergibt sich dadurch ein geringerer Betrag der Zuwendung als bei einem Arbeitnehmer, der während des Erziehungsurlaubs keine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt, bestehen keine Bedenken, wenn die ohne die Teilzeitbeschäftigung zustehende Zuwendung gezahlt wird.

Beispiel:

Der zwölfte Lebensmonat eines Kindes, das am 30. August 1991 geboren ist, endet mit Ablauf des 29. August 1992, der Erziehungsurlaub für dieses Kind mit Ablauf des 28. Februar 1993. Die Angestellte, die vor Beginn des Erziehungsurlaubs vollbeschäftigt war, hat während des ganzen Jahres 1992 eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 19 Wochenstunden bei demselben Arbeitgeber ausgeübt.

Da die Angestellte während des ganzen Jahres 1992 Bezüge von demselben Arbeitgeber erhalten hat, tritt eine Verminderung der Zuwendung für das Jahr 1992 nach § 2 Abs. 2 Satz 2 der Zuwendungstarifverträge nicht ein. Maßgebend für die Bemessung der Zuwendung ist gemäß § 2 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge jedoch die Urlaubsvergütung, die der Angestellten zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September (1992) Erholungsurlaub gehabt hätte.

Ohne Aufnahme der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung hätte sie für die Kalendermonate bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes (Januar bis August 1992) auf der Basis der Bezüge aus der Vollbeschäftigung eine anteilige Zuwendung erhalten. Da diese höher wäre, als die ohne Anwendung des § 2 Abs. 2 der Zuwendungstarifverträge zustehende tarifliche Zuwendung, bestehen keine Bedenken, wenn der höhere Betrag gezahlt wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages zum Ende des Erziehungsurlaubs kann die Anspruchsvoraussetzung für eine Zuwendung nur von Arbeitnehmerinnen unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b der Zuwendungstarifverträge erfüllt werden (vgl. auch Nr. 13 Buchst. a).

16. Vermögenswirksame Leistung

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs steht eine vermögenswirksame Leistung nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen nicht zu für Kalendermonate, für die weder Vergütung/Lohn noch Urlaubsvergütung/Urlabslohn noch Krankenbezüge gezahlt werden. Bezüge aus einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber während des Erziehungsurlaubs (vgl. Abschn. V) bleiben dabei unberücksichtigt, weil es sich hierbei um ein besonderes Arbeitsverhältnis handelt.

V.

Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs

Dieser Abschnitt enthält Ausführungen zu den arbeits-, tarif- und versorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung während eines in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubs.

Im Falle der Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1992 darf nach § 15 Abs. 5 BErzGG alter Fassung während des Erziehungsurlaubs eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 BErzGG alter Fassung zulässige Teilzeitbeschäftigung,

das ist eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 19 Stunden wöchentlich, nicht bei einem anderen Arbeitgeber, sondern nur bei demselben Arbeitgeber geleistet werden; sie ist erziehungsgeldunschädlich (vgl. die Ausführung unter Abschn. II Nr. 5).

Ist das Kind nach dem 31. Dezember 1991 geboren, darf nach § 15 Abs. 4 Satz 1 BErzGG während des Erziehungsurlaubs eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden, wenn der bisherige Arbeitgeber hierzu seine Zustimmung erteilt. Die Ablehnung seiner Zustimmung kann der bisherige Arbeitgeber nur mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen und nur innerhalb einer Frist von vier Wochen schriftlich begründen (§ 15 Abs. 4 Satz 2 BErzGG). Eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber berührt das ruhende Hauptarbeitsverhältnis und die in Abschnitt IV dargestellten Auswirkungen auf dieses Hauptarbeitsverhältnis nicht. Ich mache darauf aufmerksam, daß eine Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle des Landes eine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist.

Die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs wird in einem besonderen, von dem ruhenden (vgl. Abschn. IV) rechtlich getrennten Arbeitsverhältnis ausgeübt, das nicht unter den Geltungsbereich des BAT oder des MTL II fällt (vgl. § 3 Buchst. q BAT bzw. § 3 Abs. 1 Buchst. I MTL II).

Wird mit einem Arbeitnehmer, dessen ruhendes (Haupt-)Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes besteht, während des Erziehungsurlaubs eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist nach den Regelungen zu verfahren, die für die Beschäftigung von gem. § 3 Buchst. n BAT bzw. § 3 Abs. 1 Buchst. m MTL II vom Geltungsbereich dieser Manteltarifverträge ausgenommenen Arbeitnehmern jeweils erlassen sind.

Leisten die Arbeitnehmer die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber, bestehen keine Bedenken, wenn auf Angestellte der BAT bzw. auf Arbeiter der MTL II mit folgenden Maßgaben angewendet wird:

1. Beschäftigungs- und Dienstzeit (§ 19 BAT; § 6 MTL II)

Es ist die Beschäftigungszeit zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre, also die Beschäftigungszeit aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis; das gleiche gilt bei Angestellten im Geltungsbereich des BAT auch für die Dienstzeit (vgl. Abschn. IV Nr. 1).

2. Festsetzung der Grundvergütung (§ 27 Abschn. A und B BAT)

Es ist die Lebensaltersstufe bzw. Stufe zugrunde zu legen, die maßgebend wäre, wenn die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung bei Beginn der Teilzeitbeschäftigung wieder aufgenommen worden wäre.

3. Krankenbezüge

a) Bei Angestellten (§ 37 BAT)

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Teilzeitbeschäftigung können die Krankenbezüge über die gesetzliche Sechswochenfrist hinaus nach Maßgabe der Bezugsfristen des § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT gezahlt werden. Dabei ist die Dienstzeit (§ 20 BAT) zugrunde zu legen, die sich ergäbe, wenn die vor Eintritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre (vgl. Nr. 1). Der Bemessung der Krankenbezüge sind die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung zugrunde zu legen. Für die Berechnung des Aufschlags (§ 37 Abs. 3 i. V. mit § 47 Abs. 2 BAT) gilt der Beginn der Teilzeitbeschäftigung als Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für die Anwendung des § 37 BAT nach dem Ende des Erziehungsurlaubs ist eine während der Teilzeitbeschäftigung eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Bemessung der Krankenbezüge in diesem Fall wird auf die Ausführungen zur Berechnung der Urlaubsvergütung unter Nr. 8 Abs. 3 verwiesen.

Der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen (§ 616 BGB, § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT) sowohl während der Teilzeitbeschäftigung als auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs während des danach fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bleibt unberührt.

Beispiel:

Eine vollbeschäftigte Angestellte mit einer Dienstzeit von drei Jahren, die während ihres am 12. September 1992 endenden Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung von 17 Stunden wöchentlich ausübt, wird am 25. Juli 1992 arbeitsunfähig und nimmt erst am 19. Januar 1993 ihre Arbeit wieder auf. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT hat sie Anspruch auf Krankenbezüge für insgesamt zwölf Wochen, also vom 25. Juli 1992 bis einschließlich 16. Oktober 1992. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT hat die Angestellte jedoch vom Ende des Erziehungsurlaubs an Anspruch auf Krankenbezüge für sechs Wochen, also vom 13. September 1992 bis einschließlich 24. Oktober 1992.

Der Bemessung der Krankenbezüge sind für die Zeit vom 25. Juli 1992 bis einschließlich 12. September 1992 die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung, für die Zeit vom 13. September 1992 bis einschließlich 24. Oktober 1992 die Bezüge aus der Vollbeschäftigung zugrunde zu legen.

b) Bei Arbeitern (§ 42 MTL II)

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Teilzeitbeschäftigung ist nach § 42 MTL II zu verfahren. Dabei kann jedoch für die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses nach § 42 Abs. 6 und 7 MTL II die Beschäftigungszeit (§ 6 MTL II) zugrundegelegt werden, die sich ergäbe, wenn die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre. Der Bemessung des Krankenlohnes ist der Lohn aus der Teilzeitbeschäftigung zugrunde zu legen. Für die Berechnung des Zuschlags (§ 42 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 und Abs. 11 Unterabs. 3 i. V. mit § 48 Abs. 2 Buchst. b MTL II) gilt der Beginn der Teilzeitbeschäftigung als Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für die Anwendung des § 42 MTL II nach dem Ende des Erziehungsurlaubs ist eine während der Teilzeitbeschäftigung eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Bemessung des Krankenlohns in diesem Fall vergleiche die Ausführungen zur Berechnung des Urlaubslohnes unter Nr. 8 Abs. 3.

Der gesetzliche Anspruch auf Krankenlohn für die Dauer von sechs Wochen (im Geltungsbereich des MTL II: § 1 Abs. 1 Lohnfortzahlungsgesetz, § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 MTL II) sowohl während der Teilzeitbeschäftigung als auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs während des danach fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bleibt unberührt. Das Beispiel unter Buchst. a gilt entsprechend.

4. Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT; § 45 MTL II)

Im Hinblick darauf, daß aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Jubiläumszuwendung zusteht (vgl. Abschn. IV Nr. 7), wird eine Jubiläumszuwendung aus der Teilzeitbeschäftigung nicht gewährt.

5. Beihilfen (§ 40 BAT; § 46 MTL II)

Eine im räumlichen Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II für die Zeit des Erziehungsurlaubs fortbestehende Beihilfeberechtigung des Angestellten oder des Arbeiters bleibt durch eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs unberührt. Aus der Teilzeitbeschäftigung wird keine Beihilfe gewährt.

6. Sterbegeld (§ 41 BAT; § 45 MTL II)

Im Hinblick darauf, daß aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis der volle Anspruch auf Sterbegeld zusteht (vgl. Abschn. IV Nr. 9), wird Sterbegeld aus der Teilzeitbeschäftigung nicht gezahlt.

7. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46 BAT; § 44 MTL II)

Im räumlichen Geltungsbereich des BAT bzw. MTL II wird die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung von den Versorgungstarifverträgen nicht erfaßt, weil der Arbeitnehmer mit dieser Beschäftigung auch nicht unter den Geltungsbereich des BAT oder des MTL II fällt (vgl. § 1 Versorgungstarifvertrag und § 28 Abs. 2 Buchst. e der Satzung der VBL). Teilzeitbeschäftigte bleiben jedoch aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses pflichtversichert (vgl. IV Nr. 10). Umlagen aus der Teilzeitbeschäftigung sind nicht zu entrichten. Das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung ist auch dann kein laufendes Arbeitsentgelt i. S. des § 8 Abs. 5 Satz 2 Versorgungstarifvertrag, wenn in dieser Zeit aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis eine Zuwendung bzw. Teilzuwendung gezahlt wird (vgl. Abschn. IV Nr. 10).

8. Erholungsurlaub (§ 48 BAT; § 48 MTL II)

Soweit während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, ist die an sich vorgesehene Kürzung des Erholungsurlaubs ausgeschlossen. Der sich nach § 48 BAT bzw. § 48 MTL II ergebende, vor Antritt des Erziehungsurlaubs noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch kann auch während der Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden. § 17 Abs. 2 BErzGG steht dem nicht entgegen, weil diese Vorschrift davon ausgeht, daß während des Erziehungsurlaubs keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Soweit der Erholungsurlaub während der Teilzeitbeschäftigung genommen wird, bemißt sich die Höhe der Urlaubsvergütung bzw. des Urlaubslohns nach den aus der Teilzeitbeschäftigung zustehenden Bezügen. Für die Berechnung des Aufschlags (§ 47 Abs. 2 BAT) bzw. des Zuschlags (§ 48 Abs. 2 Buchst. b MTL II) gilt der Beginn der Teilzeitbeschäftigung als Beginn des Arbeitsverhältnisses (vgl. Nr. 3 Buchst. a und Buchst. b jeweils erster Absatz Satz 4).

Die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn für einen nach dem Ende des Erziehungsurlaubs genommenen Erholungsurlaub ist so zu berechnen, als ob während des Erziehungsurlaubs keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt worden wäre. Bei Angestellten bleiben also die aus der Teilzeitbeschäftigung ggf. zustehenden unständigen Bezügebestandteile (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT) sowie die Kalendermonate, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge nur aus der Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs zugestanden haben, bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 47 Abs. 2 BAT unberücksichtigt. Bei Arbeitern bleiben die aus der Teilzeitbeschäftigung ggf. zugestandenen unständigen Lohnbestandteile (§ 48 Abs. 3 MTL II) und die während dieser Zeit entlohten Arbeitsstunden außer Ansatz.

9. Urlaubsabgeltung (§ 17 Abs. 3 BErzGG i. V. mit § 51 BAT; § 54 MTL II)

Endet das ruhende Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer dieses Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fort, bemißt sich die Urlaubsabgeltung für den auf die Zeit vor Antritt des Erziehungsurlaubs entfallenden Urlaubsanspruch nach der Urlaubsvergütung, die dem Angestellten, bzw. nach dem Urlaubslohn, der dem Arbeiter zustehen würde, wenn er die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt und in dem Kalendermonat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub genommen hätte. Der auf die Zeit der Teilzeitbeschäftigung entfallende Urlaubsanspruch ist mit der Urlaubsvergütung/dem Urlaubslohn nach den aus der Teilzeitbeschäftigung zustehenden Bezügen abzugelten.

Beispiel:

Eine 25-jährige vollbeschäftigte Angestellte, die unter den Geltungsbereich des BAT fällt und deren Kind am 16. Dezember 1991 geboren ist, beantragt für die Zeit nach Ablauf des Beschäftigungsverbots gem. § 6 Abs. 1 MuSchG Erziehungsurlaub vom 11.

Februar 1992 bis zum 15. Juni 1993 (Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes). Zugleich vereinbart sie mit ihrem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung von 17 Stunden wöchentlich während des Erziehungsurlaubs. Mit Ablauf des Erziehungsurlaubs scheidet die Angestellte aus dem Haupt- und dem Teilzeitarbeitsverhältnis aus. Von dem Gesamturlaubsanspruch für das Jahr 1992 in Höhe von 26 Arbeitstagen (§ 48 Abs. 1 BAT) hat sie im Jahr 1992 insgesamt 20 Arbeitstage Erholungsurlaub erhalten. Den restlichen Erholungsurlaub für das Jahr 1992 von 6 Arbeitstagen sowie den Erholungsurlaub für das Jahr 1993 hat sie aus dienstlichen Gründen bis zu ihrem Ausscheiden am 15. Juni 1993 nicht nehmen können. Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt die aus der Vollbeschäftigung berechnete Urlaubsvergütung 3000,- DM, die aus der Teilzeitbeschäftigung berechnete Urlaubsvergütung 1324,68 DM. Die Angestellte arbeitet jeweils an fünf Tagen in der Woche.

Der Gesamturlaubsanspruch beträgt für das Jahr 1993 gem. § 48 Abs. 1 i. V. mit Abs. 5 Satz 1 und Abs. 5b BAT

$26 \times 5/12 = 10,83$, aufgerundet 11 Arbeitstage.

Danach sind für das Urlaubsjahr 1992 noch 6 Urlaubstage und für das Urlaubsjahr 1993 11 Urlaubstage abzugelten.

Im Urlaubsjahr 1992 entfallen von den insgesamt 366 Kalendertagen des Beschäftigungsverhältnisses (1. Januar bis 31. Dezember 1992) 41 Tage auf die Vollbeschäftigung und 325 Tage auf die Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs.

Für die Berechnung des auf den Resturlaub von 6 Urlaubstagen des Jahres 1992 entfallenden Abgeltungsbetrages sind die Urlaubstage entsprechend aufzuteilen, d. h. auf die Vollbeschäftigung entfallen

$6 \times 41/366 = 0,67$ Urlaubstage,

auf die Teilzeitbeschäftigung entfallen

$6 \times 325/366 = 5,33$ Urlaubstage.

Der Abgeltungsbetrag errechnet sich daher nach § 51 Abs. 2 Satz 1 BAT wie folgt:

a) für den Resturlaub aus dem Jahr 1992:

$3000 \times 0,67 \times 3/65 = 92,77$ DM

$1324,68 \times 5,33 \times 3/65 = 325,87$ DM

b) Für den Urlaub aus dem Jahr 1993:

$1324,68 \times 11 \times 3/65 = 672,53$ DM

insgesamt 1091,17 DM

10. Kündigung (§ 18 BZRG i. V. mit §§ 53, 54 BAT; §§ 57-60 MTL II)

Der besondere Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BZRG gilt auch für die während des Erziehungsurlaubs ausgeübte Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abschnitt II Nr. 6).

11. Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT; §§ 65, 66 MTL II)

Für die Anwendung der Vorschriften über das Übergangsgeld bleibt eine während des Erziehungsurlaubs ausgeübte Teilzeitbeschäftigung außer Betracht (vgl. Abschn. IV Nr. 13).

12. Zuwendung

Eine Zuwendung steht aus der Teilzeitbeschäftigung nicht zu.

13. Urlaubsgeld

Ein Urlaubsgeld steht aus der Teilzeitbeschäftigung nicht zu.

14. Vermögenswirksame Leistung

Eine vermögenswirksame Leistung steht aus der Teilzeitbeschäftigung nicht zu.

- MBL NW. 1992 S. 1644.

II.

Der Landeswahlbeauftragte für die Durchführung der Sozialversicherungswahlen im Lande Nordrhein-Westfalen

Bekanntmachung Nr. 7 über die Durchführung der allgemeinen Wahlen in der Sozialversicherung im Jahre 1993

vom 7. Oktober 1992

Der Bundeswahlbeauftragte hat mit Bekanntmachung Nr. 7 vom 21. September 1992 (BANz. S. 7935) in Ergänzung seiner Bekanntmachung Nr. 5 vom 17. August 1992 (BANz. S. 6950 - 52) auf folgendes hingewiesen:

„Zur Klarstellung ist in den Mitteilungen der Versicherungsträger nach § 11 Abs. 3 der Wahlordnung für die Sozialversicherung (SVWO) (Anlagen zur Bekanntmachung Nr. 5 vom 17. 8. 1992) an einigen Stellen darauf hinzuweisen, daß die für die Vereinigungen geltenden Regelungen auch für deren Verbände gelten.“

Deshalb ist in den Anlagen 1 bis 3 der Bekanntmachung Nr. 5 der Text der Absätze 8, 9 und 15 an fünf Stellen durch die Worte „sowie deren Verbände“ zu ergänzen:

1. Der Absatz 8

- a) in der Anlage 1 hinter dem Wort „Arbeitgeber¹⁾“,
- b) in der Anlage 2 hinter dem Wort „Landesfeuerwehrverbände“,
- c) in der Anlage 3 hinter dem Wort „Arbeitgeber“.

2. Der Absatz 9 jeweils in allen Anlagen

- a) hinter dem Wort „Arbeitnehmervereinigungen“ und
- b) hinter dem Wort „Arbeitgebervereinigungen“.

3. Der Absatz 15

- a) in allen Anlagen hinter dem Wort „Arbeitnehmervereinigungen“,
- b) in der Anlage 1 hinter dem Wort „Arbeitgeber¹⁾“,
- c) in den Anlagen 2 und 3 hinter dem Wort „Arbeitgeber“.

Die Ausführungen gelten entsprechend für die Anlagen 2 bis 4 der Bekanntmachung Nr. 6 des Landeswahlbeauftragten für Nordrhein-Westfalen vom 31. August 1992.

„Soweit eine Veränderung der Mitteilungen der Versicherungsträger nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist, erscheint es vertretbar, auf die Klarstellungen in einem ergänzenden Merkblatt hinzuweisen.“

Ich bitte die Sozialversicherungsträger um Kenntnisnahme und Beachtung dieser Hinweise des Bundeswahlbeauftragten.

Essen, den 7. Oktober 1992

Der Landeswahlbeauftragte
für die Durchführung der Wahlen
in der Sozialversicherung
im Lande NRW

Dr. Schikorski

- MBL NW. 1992 S. 1652.

**Der Landeswahlbeauftragte
für die Durchführung
der Sozialversicherungswahlen
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**Bekanntmachung Nr. 8
über die Durchführung der allgemeinen Wahlen
in der Sozialversicherung im Jahre 1993
vom 8. Oktober 1992**

Wahlankündigung und Wahlausschreibung

Aufgrund des § 11 Abs. 1 und des § 63 Abs. 1 der Wahlordnung für die Sozialversicherung hat der Bundeswahlbeauftragte in seiner Bekanntmachung Nr. 8 vom 1. Oktober 1992 (BANz. S. 8060) darauf hingewiesen, daß am

2. Juni 1993

die Vertreterversammlung bei den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung, Unfallversicherung und Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten sowie die Versichertenältesten (Knappschaftsältesten) in der Knappschaftsversicherung neu gewählt werden.

Anlage In der Anlage wird die Wahlausschreibung durch den Bundeswahlbeauftragten öffentlich bekanntgemacht.

Essen, den 8. Oktober 1992

Der Landeswahlbeauftragte
für die Durchführung der Wahlen
in der Sozialversicherung
im Lande NRW
Dr. Schikorski

**Wahlausschreibung
für die Wahlen in der Sozialversicherung**

Am 2. Juni 1993 werden bei den Krankenkassen sowie den Unfall- und den Rentenversicherungsträgern die Vertreterversammlungen – bei der Bundesknappschaft die Versichertenältesten – neu gewählt. Wahlberechtigt ist jeder, der am 4. Januar 1993 die Voraussetzungen für das Wahlrecht (§ 50 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IV –) erfüllt.

Vorschlagslisten können einreichen:

1. für die Gruppe der Versicherten

- a) Gewerkschaften sowie andere selbständige Arbeitnehmervereinigungen mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung (sonstige Arbeitnehmervereinigungen) sowie deren Verbände,
- b) Landesfeuerwehrverbände bei den besonderen Trägern der Unfallversicherung für die Feuerwehren,
- c) Versicherte (freie Listen),

2. für die Gruppe der Arbeitgeber

- a) Vereinigungen von Arbeitgebern sowie deren Verbände,
- b) Arbeitgeber (freie Listen),

3. für die Gruppe der Selbständigen ohne fremde Arbeitskräfte in der landwirtschaftlichen Unfallversicherung

- a) berufsständische Vereinigungen der Landwirtschaft sowie deren Verbände,
- b) Selbständige ohne fremde Arbeitskräfte (freie Listen).

Verbände der vorschlagsberechtigten Organisationen haben nur dann das Recht, Vorschlagslisten einzureichen, wenn mindestens drei ihrer vorschlagsberechtigten Mitgliedsorganisationen bei dem Versicherungsträger darauf verzichten, eine Vorschlagsliste einzureichen.

Arbeitnehmervereinigungen sind nur dann berechtigt, eine Vorschlagsliste einzureichen, wenn ihre Vorschlagsberechtigung nach §§ 48 b oder 48 c SGB IV festgestellt worden ist oder sie seit der letzten Wahl mit mindestens einem Vertreter ununterbrochen in der Vertreterversammlung des Versicherungsträgers vertreten sind.

Vorschlagslisten der Vereinigungen und Verbände von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die seit der letzten Wahl nicht mit mindestens einem Vertreter ununterbrochen in der Vertreterversammlung vertreten sind, sowie freie Listen müssen von einer bestimmten, je nach Größe des Versicherungsträgers unterschiedlichen Anzahl von Personen unterzeichnet sein (§ 48 Abs. 2 bis 5 SGB IV).

Ich fordere hiermit auf, Vorschlagslisten einzureichen. Die Vorschlagslisten müssen

bis Donnerstag, den 19. November 1992, 17.00 Uhr,

bei dem Versicherungsträger (Wahlausschuß) eingereicht sein.

Jeder Versicherungsträger (Wahlausschuß) teilt auf Anfrage das Nähere über die bei ihm stattfindende Wahl mit, insbesondere

- über die weiteren Voraussetzungen des Vorschlagsrechts,
- über die Wählbarkeit,
- über die im übrigen bei der Einreichung der Vorschlagslisten zu beachtenden Vorschriften,
- über die Stellen, bei denen Vordrucke für die Vorschlagslisten erhältlich sind.

Der Bundeswahlbeauftragte
für die Durchführung der Wahlen
in der Sozialversicherung
Otto Zink

– MBl. NW. 1992 S. 1653.

Einzelpreis dieser Nummer 4,40 DM

zuzügl. Porto- und Versandkosten

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den A. Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für

Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 96 82/238 (8.00–12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1

Bezugspreis halbjährlich 81,40 DM (Kalenderhalbjahr), Jahresbezug 162,80 DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10., für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim A. Bagel Verlag vorliegen.

Reklamationen über nicht erfolgte Lieferungen aus dem Abonnement werden nur innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Erscheinen anerkannt.

In den Bezugs- und Einzelpreisen ist keine Umsatzsteuer i. S. d. § 14 UStG enthalten.

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 96 82/241, 4000 Düsseldorf 1

Von Vorabesendungen des Rechnungsbetrages – in welcher Form auch immer – bitten wir abzusehen. Die Lieferungen erfolgen nur aufgrund schriftlicher Bestellung gegen Rechnung. Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim A. Bagel Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgeber: Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 4000 Düsseldorf 1

Herstellung und Vertrieb im Namen und für Rechnung des Herausgebers: A. Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 4000 Düsseldorf 1

Druck: TSB Tiefdruck Schwann-Bagel, Düsseldorf und Mönchengladbach

ISSN 0177-3569