



Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen

Ausgabe: [MBI. NRW. 2001 Nr. 21](#)

Veröffentlichungsdatum: 19.02.2001

Seite: 488

I

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

I.

20310

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

RdErl. d. Finanzministeriums v. 19.2.2001
B 4000 - 1.93 - IV 1

Die Hinweise, die ich im Runderlass vom 6.3.1995 - SMBI. NRW. 20310 - zur Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegeben habe, werden im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen wie folgt neu gefasst:

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes vom 12. Oktober 2000 (BGBl. I S. 1426, ber. S. 1585), das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, sind - neben der Erhöhung der Einkommensgrenzen und der Minderungsquoten für das Erziehungsgeld sowie der Einführung eines Budget-Angebots für das Erziehungsgeld in Form von monatlich 900 DM für 12 Monate anstelle von 600 DM für 24 Monate - wesentliche Änderungen beim Erziehungsurlaub (der Begriff "Erziehungsurlaub" ist ab 2. Januar 2001 generell durch die neue Bezeichnung "Elternzeit" ersetzt; vgl. das Gesetz zur Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" vom 30. November 2000 - BGBl. I S. 1638 -) vorgenommen worden, die für solche Kinder gelten, die **am 1. Januar 2001 oder später** geboren werden. Im Einzelnen handelt es sich bei der Elternzeit um folgende Änderungen:

- Die Anmeldefrist für den Anspruch auf Elternzeit gegenüber dem Arbeitgeber verlängert sich im Regelfall von bisher vier auf sechs und teilweise acht Wochen.
- Beide Elternteile können die Elternzeit, soweit sie deren grundsätzliche Voraussetzungen erfüllen, auch gemeinsam nehmen; es entfällt die bisherige Einschränkung des nur abwechselnd möglichen Erziehungsurlaubs.
- Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Anteil von bis zu 12 Monaten der insgesamt höchstens dreijährigen Elternzeit auch noch über den dritten Geburtstag des Kindes hinaus bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden.
- Die 19-Stunden-Grenze für die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit erhöht sich für jeden Elternteil auf eine Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden in der Woche.
- Während der Elternzeit besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein begrenzter Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Ermäßigung der Arbeitszeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden; die Möglichkeit der einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit auf eine niedrigere Wochenstundenzahl bleibt unberührt.

Ist das Kind **vor dem 1. Januar 2001** geboren, sind die bisherigen Vorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes weiter anzuwenden (§ 24 Abs. 1 BErzGG). Die Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" in "Elternzeit" durch das o. g. Gesetz vom 30. November 2000 gilt jedoch auch hinsichtlich dieser Kinder, da der Gesetzgeber in den durch Artikel 2 bis 34 dieses Gesetzes geänderten Vorschriften ausschließlich den neuen Begriff, und zwar auch soweit Zeiten vor dem 2. Januar 2001 angesprochen sind, verwendet. Der rechtliche Gehalt des alten und neuen Begriffs bleibt identisch.

Eine Neufassung des Bundeserziehungsgeldgesetzes in der ab 2. Januar 2001 geltenden Fassung ist im BGBl. 2000 I S. 1645 abgedruckt.

Die Hinweise, die ich im Runderlass vom 6.3.1995 - SMBI. NW. 20310- zur Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegeben habe, werden im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit wie folgt neu gefasst.

I. Allgemeines

Das Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) in der ab 2. Januar 2001 maßgebenden Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1645) 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, der dem Arbeitgeber bestimmte Auskunfts-pflichten auferlegt, wird jedoch auf Folgendes hingewiesen:

- a) Nach § 12 **Abs. 2** in der bis zum 31. Dezember 2000 maßgebenden Fassung hat der Arbeitgeber, soweit dies zum Nachweis des Einkommens (§ 6) oder der wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 1) erforderlich ist, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Höhe des Arbeitslohnes (Vergütung bzw. Lohn) einschließlich der hiervon einbehaltenen Steuern und Sozialabgaben (Arbeitnehmeranteile) und über die Arbeitszeit auszustellen.

Nach § 12 Abs. 2 in der ab 1. Januar 2001 maßgebenden Fassung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur dessen Brutto-Arbeitsentgelt und die Sonderzuwendungen sowie die Arbeitszeit zu bescheinigen. Da eine Bescheinigung über die Abzüge von Bruttolohn bereits seit dem pauschalierten Abzug nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 nicht mehr notwendig ist, dürfte die Neufassung der Vorschrift in der Praxis auch bei den vor dem 1. Januar 2001 geborenen Kindern zur Anwendung kommen.

- b) Nach § 12 **Abs. 3 a.F.** hatte ein Arbeitnehmer, der Erziehungsgeld bezieht, im 16. Lebensmonat des Kindes eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Fortdauer seines Erziehungsurlaubs der Erziehungsgeldstelle vorzulegen. Diese Bescheinigung musste auch eine Aussage darüber enthalten, ob der Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 a.F. (bis zu 19 Stunden wöchentlich) ausübt. Die Erziehungsgeldstelle konnte bei hinreichendem Anlass auch zu anderen Zeitpunkten die Vorlage einer derartigen Bescheinigung verlangen.

Nach § 12 Abs. 3 n.F. ist der Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Erklärung, ob und wie lange die Elternzeit andauert oder eine Teilzeittätigkeit nach § 2 Abs. 1 ausgeübt wird, nur noch auf Verlangen der Erziehungsgeldstelle verpflichtet. Es bleibt abzuwarten, ob die Erziehungsgeldstellen die Neufassung der Vorschrift auch auf die vor dem 1. Januar 2001 geborenen Kinder anwenden.

II.

Anspruch auf Elternzeit

1.

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

- mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht,
- mit einem Kind des Ehegatten (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 den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 n.F. (Zweifel an Vaterschaft oder elterlicher Sorgeerklärung) oder des § 1 Abs. 7 a.F. bzw. § 1 Abs. 5 n.F. (besondere Härte) Erziehungsgeld beziehen kann,

- 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 3 a.F. bzw. § 15 Abs. 1 Satz 2 n.F.).

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

2.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht - unabhängig von dem Anspruch auf Erziehungsgeld - bis zur Vollendung des **dritten Lebensjahres** des Kindes; bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Adoptionspflege kann die Elternzeit von **insgesamt** drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres des Kindes, bzw. - wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren ist - längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs des Kindes, genommen werden.

Neu ist in den Fällen, in denen das Kind **nach dem 31. Dezember 2000** geboren ist, dass ein Anteil von **bis zu 12 Monaten** der insgesamt maximal dreijährigen Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers auch noch in der Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes als Elternzeit genommen werden kann (§ 15 Abs. 2 n.F.). Für eine Verweigerung der Zustimmung ist das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe (wie bei § 15 Abs. 4 Satz 3, Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 n.F.) **nicht** erforderlich. Eine Verweigerung kann z. B. dann in Betracht kommen, wenn sich der Arbeitnehmer hinsichtlich der zeitlichen Lage des zu übertragenden Anteils nicht festlegen will.

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).

3.

Hinsichtlich der **vor dem 1. Januar 2001** geborenen Kinder ist noch in § 15 Abs. 2 a.F. geregelt, dass der Anspruch auf Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) nicht besteht,

a) solange die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen, bei Frühgeburten darüber hinaus zusätzlich für den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 MuSchG wegen der Frühgeburt nicht in Anspruch genommen werden konnte, nicht beschäftigt werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG bzw. die entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften), es sei denn, dass das Kind in Adoptionspflege genommen ist oder Erziehungsurlaub wegen eines anderen Kindes in Anspruch genommen wird (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 a.F.),

b) wenn der mit dem Arbeitnehmer in einem Haushalt lebende andere Elternteil nicht erwerbstätig ist, es sei denn, dass dieser arbeitslos ist oder sich in Ausbildung befindet (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 a.F.),

- c) wenn der andere Elternteil Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) in Anspruch nimmt (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 a.F.).

Wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes jedoch nicht sichergestellt werden kann (z.B. wegen Krankheit der Mutter bzw. des nicht erwerbstätigen anderen Elternteils), gelten die vorstehenden Ausschlusstatbestände nicht (§ 15 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz a.F.).

Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 2000** geboren, gelten die vorstehenden Ausschlusstatbestände nicht, da der bisherige Absatz 2 des § 15 ersatzlos entfallen ist. Die Elternzeit kann bei diesen Kindern auch von beiden Eltern **gemeinsam** (zeitgleich) 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, soweit nicht die Anrechnung wegen eines besonderen Härtefalles unbillig ist; der 3-Jahres-Zeitraum beginnt somit nicht erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist (§ 15 Abs. 3 Satz 2 n.F.).

4.

Eine **erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung** ist, wenn das Kind **vor dem 1. Januar 2001** geboren ist, auch künftig höchstens im Umfang von **19 Wochenstunden** möglich (§ 15 Abs. 4 a.F.). Will der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger ausüben, bedarf er hierfür der Zustimmung des Arbeitgebers (§ 15 Abs. 4 Satz 2 a.F.). Die Ablehnung seiner Zustimmung, für die dem Arbeitgeber eine Frist von vier Wochen zusteht und für die Schriftform vorgeschrieben ist, kann er nur mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen begründen (§ 15 Abs. 4 Satz 3 a.F.).

Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 2000** geboren, gilt anstelle der Grenze von 19 Wochenstunden eine solche von **30 Wochenstunden** (§ 15 Abs. 4 Satz 1 n.F.). Nehmen beide Elternteile gemeinsam Elternzeit, beträgt die Obergrenze der zulässigen Tätigkeit zusammen 60 Wochenstunden (d.h. 30 + 30, nicht aber 35 + 25). Für die Ausübung von Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber (einschließlich des Ablehnungsrechts des bisherigen Arbeitgebers) gelten dieselben Regelungen wie bisher, allerdings mit der Einschränkung, dass nicht mehr nur entgegenstehende betriebliche Interessen, sondern nunmehr allein dringende betriebliche Gründe die Ablehnung der Arbeitsaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber rechtfertigen können (§ 15 Abs. 4 Satz 2 und 3 n.F.).

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 n.F. 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:

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 gegenüber den 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 wurde dem Arbeitgeber acht Wochen vorher schriftlich mitgeteilt.

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 2 und 3 n.F.).

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 2 n.F.).

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

5.

Der Arbeitnehmer muss die Elternzeit, wenn das Kind **vor dem 1. Januar 2001** geboren ist, spätestens **vier Wochen** vor dem Zeitpunkt, von dem an er sie in Anspruch nehmen will, vom Arbeitgeber verlangen und - da die Elternzeit bei vor dem 1. Januar 2001 geborenen Kindern in höchstens drei Abschnitten, zwischen denen Zeiten der Erwerbstätigkeit liegen, genommen werden kann - gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume die Elternzeit genommen werden soll (§ 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 a.F.).

Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 2000** geboren, muss der Arbeitnehmer die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes (z.B. Elternzeit des Vaters) oder nach der Mutter-schutzfrist beginnen soll, spätestens **sechs Wochen**, sonst spätestens **acht Wochen** vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und - da die Elternzeit bei diesen Kindern insgesamt auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden kann - gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren er die Elternzeit nehmen will. Bei dringenden Gründen (z.B. Beginn einer Adoptionspflege, soweit sich diese im Einzelfall nicht ausreichend

vorplanen ließ) ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 n.F.).

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 beantragt, muss er sich spätestens acht Wochen vor Ablauf dieses Zeitraums entscheiden, ob von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung auf drei Jahre Gebrauch gemacht oder beantragt werden soll, das dritte Jahr auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres aufzuschieben.

Eine **Verlängerung** der Elternzeit kann nach § 16 Abs. 3 Satz 1 - unabhängig davon, wann das Kind geboren ist - 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 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 Hindernisgrund muss dem Urlaubs**verlangen** 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 ist der Arbeitnehmer von der Mindestfrist des § 16 Abs. 1 Satz 1 befreit.

6.

Es obliegt dem Arbeitgeber zu prüfen, ob ein Anspruch auf Elternzeit besteht. Hat er Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen für die Elternzeit, kann er mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Erziehungsgeldstelle um Stellungnahme bitten (§ 16 Abs. 1 Satz 3 a.F. bzw. § 16 Abs. 1 Satz 5 n.F.). Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 2000** geboren, bedarf der Antrag des Arbeitgebers nur dann der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn die Erziehungsgeldstelle Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse des Arbeitnehmers benötigt (§ 16 Abs. 1 Satz 6 n.F.). Die Erziehungsgeldstelle kann von den Beteiligten die Abgabe von Erklärungen und die Vorlage von Bescheinigungen verlangen (§ 16 Abs. 1 Satz 4 a.F. bzw. § 16 Abs. 1 Satz 7 n.F.).

7.

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. Dies gilt - wenn das Kind **vor dem 1. Januar 2001** geboren ist - auch dann, wenn der andere Elternteil eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne im Sinne des SGB III arbeitslos zu werden (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 a.F.).

Ist das Kind **nach dem 31. Dezember 2000** geboren, ist zusätzlich zu beachten, dass eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die vom Arbeitnehmer mit der Geburt eines weiteren Kindes oder mit dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5 n.F.) begründet wird, vom Arbeitgeber nur innerhalb einer Frist von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann, wobei für die Ablehnung Schriftform vorgeschrieben ist (§ 16 Abs. 3 Satz 2 n.F.). 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 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 Inanspruchnahme von Elternzeit für ein Kind höchstens dreimal, bei nach dem 31. Dezember 2000 geborenen Kindern höchstens viermal, zulässig ist (§ 16 Abs. 1 Satz 2 a.F. bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 n.F.).

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).

8.

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 erziehungsgeldun-schädlichen Teilzeitbeschäftigung auf Abschnitt V verwiesen.

9.

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch sechs Wochen bzw. - bei nach dem 1. Januar 2001 geborenen Kindern - acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 kann die zuständige Stelle 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 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 auch dann, wenn der Arbeitnehmer - ohne von einem nach § 15 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), im Fall der Budgetierung des Erziehungsgeldes jedoch höchstens für eine Dauer von einem Jahr.

10.

Der Arbeitnehmer kann seinerseits nach § 19 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.

11.

§ 21 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/BAT-O/MTArb/MTArb-O) und der Beurlaubung ohne Bezüge (§ 50 Abs. 1 BAT/BAT-O, § 55 Abs. 1 MTArb/MTArb-O) zur Kinderbetreuung. Die Befristung kann auch notwendige Zeiten der Einarbeitung umfassen (§ 21 Abs. 2). Sie muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den vorstehend genannten Zwecken zu entnehmen sein (§ 21 Abs. 3). 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 ab 1. Oktober 1996 seine Bedeutung verloren.

Durch § 21 Abs. 4, 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) oder bei einer - nicht auf § 19 beruhenden - Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sowie - wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren ist - in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (§ 16 Abs. 3 Satz 2 n.F.). Bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung der Elternzeit kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen kündigen. Die Kündigung ist frühestens zu dem Zeitpunkt zulässig, zu dem die Elternzeit vorzeitig endet. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 gilt neben den tariflichen Kündigungs vorschriften (z.B. Nr. 7 SR 2 y BAT, Nr. 7 SR 2 k des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb/Nr. 9 SR 2 k des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb-O), sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen ist.

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

III.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1.

Während der Zeit, für die Elternzeit in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen **Krankenversicherung** beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Die Beitragspflicht aufgrund einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bleibt unberührt.

Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung 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 solche Arbeitnehmer 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) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz 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.

2.

In der **Arbeitslosenversicherung** werden Zeiten des Bezugs von Erziehungsgeld sowie Zeiten, in denen Erziehungsgeld wegen Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen wurde, in der gleichen Weise wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt, wenn durch die Betreuung des Kindes ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis unterbrochen worden ist (§ 427 Abs. 3 SGB III i.V.m. § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AFG in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung). Nicht berücksichtigt werden Zeiten, in denen aus anderen Gründen kein Anspruch auf Erziehungsgeld bestanden hat bzw. der Zeitraum der Elternzeit nach Ablauf der Höchstbezugsdauer des Erziehungsgeldes von 24 bzw. (im Fall der Budgetierung des Erziehungsgeldes) 12 Monaten.

3.

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

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 Lohngruppen-verzeichnisses 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 (§ 23 a 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; die Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" in "Elternzeit" erfolgt bei nächster Gelegenheit). 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 Kinderbetreuung 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 (die Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" in "Elternzeit" erfolgt bei nächster Gelegenheit) 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 BERGG). 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 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 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), 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)

Da während der Elternzeit die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen (vgl. Abschnitt II Nr. 8), besteht kein tariflicher Anspruch auf Beihilfen.

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, ist während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV). 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 (§ 8 Abs. 5 Satz 3 Buchst e₁ 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 ein Zwölftel zu vermindern. Die Umlage ist nur aus dem 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 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 Umlagen für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind (z.B. Beginn der Elternzeit am 10. November).

Erhält eine Arbeitnehmerin bei Beendigung der Elternzeit eine Teilzuwendung (vgl. nachstehende Nr. 15), fällt auch für einen nach den obigen 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.

Die Elternzeit nach dem BERzGG führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung auch dann nicht zur Anwendung des § 43 b VBL-Satzung, wenn sie 12 Monate übersteigt, denn nach § 43 b Abs. 1 Satz 1 VBL-Satzung (die Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" in "Elternzeit" erfolgt bei nächster Gelegenheit) führt eine Beurlaubung ohne Bezüge bei Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BERzGG nur dann zur Anwendung des § 43 b VBL-Satzung, wenn die Beurlaubung die Dauer der beanspruchten Elternzeit übersteigt. Eine Anwendung des

§ 43 b VBL-Satzung ergibt sich allerdings - auch für die Elternzeit - dann, wenn sich an die Elternzeit eine Beurlaubung nach § 50 BAT bzw. § 55 MTArb unmittelbar anschließt.

11.

Erholungsurlaub (§ 48 BAT; § 48 MTArb)

Nach § 17 Abs. 1 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). Eine Nachgewährung ist jedoch nicht möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht mehr erfüllbar war.

Beispiel:

Eine Angestellte hat wegen Krankheit und wegen der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG bis zur Geburt ihres Kindes am 8. Mai 2001 den Erholungsurlaub aus dem Jahre 2000 nicht in vollem Umfang nehmen können. Im Anschluss an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG, die am 3. Juli 2001 abläuft, nimmt sie ab 4. Juli 2001 Elternzeit.

Der restliche Erholungsurlaub aus dem Jahr 2000 ist mit Ablauf des 30. Juni 2001, also vor Beginn der Elternzeit, verfallen (§ 47 Abs. 7 Unterabs. 2 und 4 BAT). 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 zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4). 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). 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 aufgrund 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; die Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" in "Elternzeit" erfolgt bei nächster Gelegenheit).

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 Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" in "Elternzeit" erfolgt bei nächster Gelegenheit). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Verminderung der Zuwendung.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin hat nach der Geburt ihres Kindes am 10. Juni 2000 Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) im Anschluss an die Mutterschutzfrist bis zum 9. Dezember 2001 beantragt und nimmt am 10. Dezember 2001 die Arbeit wieder auf.

Im Jahr 2000 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 2001 gilt Folgendes: Das Kind vollendet den zwölften Lebensmonat mit Ablauf des

9. Juni 2001. 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 2001 führt dagegen zu einer Verminderung der Zuwendung um 5/12 (im Monat Dezember 2001 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 2000 geborenes Kind hat die Arbeitnehmerin Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats dieses Kindes, also bis zum 4. Dezember 2001 verlangt. Am 20. August 2001 bringt die Arbeitnehmerin ihr zweites Kind zur Welt. An den Ablauf von Erziehungsurlaub/Elternzeit für das zuvor geborene Kind (4. Dezember 2001) schließt sich ab 5. Dezember 2001 die Elternzeit für das zuletzt geborene Kind an.

Im Kalenderjahr 2001 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 2001) sowie für die Zeit ab Dezember 2001 (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 aufgrund 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 (vgl. auch vorstehende Nr. 13 Buchst. a).

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 darf während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 19 Stunden bzw., wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren ist, mit höchstens 30 Stunden wöchentlich (erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung) ausgeübt werden.

Arbeitnehmer, die eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, werden vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge (BAT, BAT-O, MTArb, MTArb-O) erfasst, es sei denn, ein Ausnahmetatbestand des § 3 BAT/BAT-O/MTArb/MTArb-O (insbesondere geringfügige Beschäftigung i.S. des § 3 Buchst. n BAT/BAT-O bzw. § 3 Abs. 1 Buchst. m MTArb/§ 3 Buchst. m MTArb-O) 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 19 Stunden bzw., wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren ist, 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. Während 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.

Hinsichtlich der Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen 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 bemäßt (die Änderung des Begriffs "Erziehungsurlaub" in "Elternzeit" erfolgt bei nächster Gelegenheit).

Beispiel:

Eine bisher vollbeschäftigte Angestellte, deren Kind am 3. Januar 2001 geboren wird, nimmt am

1. März 2001 nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf, die am 31. Dezember 2001 noch andauert.

Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 2001 werden aufgrund des § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte $\frac{12}{12}$ des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 2001 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.

2.

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.

3.

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.

