

Elternzeit

Immer häufiger sehen sich Betriebsräte in den Redaktionen mit dem Thema *Elternzeit* konfrontiert.

Wir haben dazu die wichtigsten Informationen zusammengestellt:

Schwangerschaft

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen, sobald sie ihnen bekannt ist. Ab diesem Zeitpunkt gelten die Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes (MuSchG).

Kündungsverbot

Der Arbeitgeber kann während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

Der Kündigungsschutz beginnt bereits mit dem Zeitpunkt, zu dem Elternzeit beantragt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Dies gilt auch dann, wenn während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird. Nach Ablauf der Elternzeit ist der Arbeitgeber an die gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Kündigungsfristen gebunden.

Auch während der Schwangerschaft kann nicht gekündigt werden, sofern dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach ausgesprochener Kündigung mitgeteilt wurde (§ 9 MuSchG).

Eine Klage gegen eine eventuell gleichwohl ausgesprochene Kündigung muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingegangen sein.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat nach der Elternzeit ein Sonderkündigungsrecht. Unabhängig von einer eventuell längeren Kündigungsfrist auf Grund von Tarif-/Arbeitsverträgen oder des Bürgerlichen Gesetzbuches kann auf jeden Fall mit einer Frist

von drei Monaten zum Ende der Elternzeit das Arbeitsverhältnis beendet werden (§ 19 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).

Beschäftigungsverbote

Schwangere und stillende Mütter dürfen nicht in der Zeit von 20 bis 6 Uhr beschäftigt werden. Überstunden sind nur insoweit zulässig, als 90 Stunden pro Doppelwoche nicht überschritten werden. Sonntagsarbeit darf dagegen von Redakteurinnen verlangt werden. Die Sonntagsarbeit ist im Pressebereich zulässig und darf demzufolge von schwangeren Redakteurinnen geleistet werden, denn die Presse gehört nach dem Mutterschutzgesetz zum Verkehrswesen und damit zu den Bereichen, in denen Sonntagsarbeit von Schwangeren verlangt werden kann (ArbG Bonn 2 Ga 11/95; DJV-Datenbank Juri Nr. 10017). Bei einer Sonntagsarbeit hat die Schwangere Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe, und zwar einmal pro Woche.

Regelungen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes

Zu beachten sind auch Regelungen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, z.B. keine Arbeiten auf Maschinen nach Ablauf des dritten Monats, kein mehr als vierstündiges Stehen jenseits des fünften Monats oder kein Heben von mehr als fünf Kilogramm.

Anspruch auf Elternzeit

Die Elternzeit ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

Jeder Arbeitnehmer, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, hat zur Betreuung und Erziehung seines Kindes, das in seinem Haushalt lebt, Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, die so genannte Elternzeit. Einer ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht.

Die Mutterschutzfrist von acht Wochen (bzw. zwölf Wochen bei Mehrlingsgeburten) wird auf die Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Elternzeit des Vaters bereits während der Mutterschutzfrist beginnen kann.

Antragstellung

Der Antrag auf Inanspruchnahme der Elternzeit muss sieben Wochen vor Antritt schriftlich beim Arbeitgeber gestellt werden. Bei Frühgeburten oder kurzfristiger Adoptionspflege ist vom Arbeitnehmer eine angemessene, das heißt kürzere Frist einzuhalten. Dabei ist mitzuteilen, wie lange Elternzeit innerhalb von zwei Jahren (das dritte Jahr kann später festgelegt werden) genommen wird. Die Erklärung ist bindend.

Dauer der Elternzeit

Die Elternzeit beträgt für jeden Elternteil maximal drei Jahre (bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes).

Mit Zustimmung des Arbeitgebers können zwölf Monate davon bis zum achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden.

Aufteilung

Die Elternzeit kann sowohl in einem Stück genommen als auch für jeden Elternteil auf bis zu zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Allerdings darf die Gesamtdauer von drei Jahren je Elternteil nicht überschritten werden. Beide Elternteile können gleichzeitig in Elternzeit gehen (sog. Partnermonate).

Änderung der Zeiträume

In Ausnahmen kann die ursprüngliche Festlegung der Elternzeit geändert werden:

- Mit Zustimmung des Arbeitgebers,
- bei Geburt eines weiteren Kindes oder Vorliegen eines besonderen Härtefalls,
- bei Tod des Kindes,
- der vorgesehene Wechsel der beiden Elternteile ist aus wichtigem Grund nicht möglich.

Arbeit während der Elternzeit

Jedes Elternteil darf während der Elternzeit zwischen 15 und bis zu 30 Stunden pro Woche bei seinem bisherigen Arbeitgeber arbeiten. Für die Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber braucht man die Zustimmung des alten Arbeitgebers, die allerdings nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden darf.

Die Ablehnung muss innerhalb von vier Wochen schriftlich erfolgen. Reagiert der Arbeitgeber überhaupt nicht, kann nach Ablauf von vier Wochen die begehrte Tätigkeit bei Dritten aufgenommen werden (BAG 8 AZR 506/95; DJV-Datenbank Juri Nr. 10479).

Anspruch auf Teilzeitarbeit

Kann man sich auf die Teilzeitarbeit nicht verständigen, so kann während der Elternzeit zweimal eine Teilzeitarbeit verlangt werden unter folgenden Voraussetzungen:

- Im Betrieb gibt es mehr als 15 Beschäftigte (die Auszubildenden werden nicht mitgezählt),
- Mindestbeschäftigungszeit vor Antragstellung sechs Monate,
- wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15, maximal 30 Stunden,
- es stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen,
- der Antrag wurde dem Arbeitgeber rechtzeitig (sieben Wochen vor Beginn) schriftlich mitgeteilt.

Schweigt der Arbeitgeber oder macht er betriebliche Gründe geltend, muss er verklagt werden.

Es gibt auch während der Elternzeit kein Recht, einseitig die Arbeitszeit zu verkürzen.

Dringende betriebliche Gründe

Nur wenn die Teilzeit zu einem erheblichen und unverhältnismäßigen Nachteil für den Arbeitgeber führen würde, liegen dringende betriebliche Gründe, die eine Ablehnung der beantragten Teilzeitarbeit rechtfertigen würden, vor. Die Interessen der Eltern stehen im Vordergrund. Das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe muss der Arbeitgeber beweisen.

Es genügt hier nicht, dass die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation oder den Arbeitsablauf wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Der Arbeitgeber muss sich zu Recht darauf berufen können, dass im konkreten Einzelfall für die ausfallenden Stunden oder die Dauer der Arbeitszeitverkürzung keine geeignete (Teilzeit-)Arbeitskraft auf dem maßgeblichen Arbeitsmarkt zur Verfügung steht bzw. der Arbeitsausfall nicht durch Mehrarbeit anderer Mitarbeiter aufgefangen werden kann. Pauschale Ablehnungsgründe, zum Beispiel, dass im Betrieb grundsätzlich keine Form von Teilzeitarbeit möglich sei, reichen nicht aus. Hat man zunächst dem Arbeitgeber mitgeteilt, man wolle während der Elternzeit keine Teilzeittätigkeit leisten, so kann der Arbeitgeber die später begehrte Teilzeit verweigern, wenn die inzwischen eingestellte Ersatzkraft nicht bereit ist, die Arbeitszeit zu reduzieren (BAG 9 AZR 233/04 – Pressemitteilung vom 19. April 2005).

Will der Arbeitgeber die Teilzeitarbeit ablehnen, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Halten die Eltern die Begründung für nicht stichhaltig, können sie den Klageweg beschreiten.

Pauschalistentätigkeit

Der Arbeitgeber darf Eltern während der Elternzeit keine Beschäftigung auf Pauschalisten- statt auf Teilzeitbasis anbieten. Wenn Arbeit vorhanden ist, stehen keine dringenden betrieblichen Gründe einer Teilzeittätigkeit entgegen. Die Verweisung auf die Pauschalisten-ebene ist somit unzulässig.

Rückkehr nach der Elternzeit

Nach Beendigung der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis wieder in vollem Umfang auf, das heißt, der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer wieder entsprechend seinem Anstellungsvertrag beschäftigen.

Alter Arbeitsplatz

Ein Anspruch auf die bisherige Stelle besteht manchmal nicht: Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auf einem anderen, aber gleichwertigen Arbeitsplatz einsetzen, sofern laut Arbeitsvertrag eine Versetzung möglich ist.

Einen Anspruch auf eine den persönlichen Umständen entsprechende Optimallösung gibt es nicht. Hier ist auch Flexibilität des rückkehrenden Elternteils gefordert. Eine Versetzung an einen anderen räumlich entfernten Arbeitsort verstößt allerdings im Regelfall ge-

gen den Grundsatz des „billigen Ermessens“ und ist unzumutbar, denn der Arbeitgeber muss bei der Versetzung die Kinderbetreuung berücksichtigen und darf nicht allein nach seinen Bedürfnissen entscheiden (ArbG Senftenberg 3 Ca 2637/93; DJV-Datenbank Juri Nr. 9647).

Teilzeitarbeit nach Rückkehr

Eltern, die nach Rückkehr aus der Elternzeit nicht mehr voll, sondern nur noch Teilzeit arbeiten möchten, haben einen entsprechenden Anspruch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Folgende Voraussetzungen müssen allerdings erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer. Die Auszubildenden werden nicht mitgezählt.
- Das Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber hat zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits sechs Monate bestanden, wobei ein ruhendes Arbeitsverhältnis (auch während der Elternzeit) genügt.
- Der Umfang der Arbeitszeitverringerung muss spätestens drei Monate vor ihrem Beginn geltend gemacht werden. Dabei sollte auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.
Diese Frist ist auch einzuhalten, wenn sich die Teilzeitarbeit unmittelbar an das Ende der Elternzeit anschließen soll.
- Der Verringerung der Arbeitszeit und der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung dürfen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Wenn bereits während der Elternzeit eine Arbeitszeitverringerung gewährt wurde, zeigt dies, dass die Teilzeit tatsächlich organisatorisch und praktisch umsetzbar ist, so dass betriebliche Gründe offensichtlich nicht entgegenstehen.

Die betrieblichen Gründe sind vom Arbeitgeber zu beweisen (ArbG Stuttgart 21 Ca 2762/01; DJV-Datenbank Juri Nr. 11443). Den Beweis erbringt der Arbeitgeber nur, wenn er darlegt, welche vergeblichen Anstrengungen er unternommen hat, um eine weitere Teilzeitarbeitskraft zu finden (ArbG Mönchengladbach 5 Ca 1157/01; DJV-Datenbank Juri Nr. 11415) - siehe auch BR-Info 8/2006.

Ist die Teilzeit nach der Elternzeit einmal vereinbart, so ist dies eine Vertragsänderung. Es gibt keinen Anspruch auf Rückkehr auf eine volle Stelle, sofern dies nicht vorher fest vereinbart war.

Urlaub

Die Elternzeit wirkt sich negativ auf den Urlaubsanspruch aus. Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn während der Elternzeit beim Arbeitgeber Teilzeitarbeit geleistet wird. Alter Urlaub aus der Zeit vor Beginn der Elternzeit bleibt erhalten und ist nach dem Ende der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Wird die Teilzeitarbeit so auf die Wochentage verteilt, dass nicht an allen fünf Arbeitstagen gearbeitet wird, so verkürzt sich die Dauer des Urlaubs entsprechend. Wer zum Beispiel an drei Tagen Teilzeitarbeit leistet, hat Anspruch auf 3/5 Tage des Jahresurlaubs. Urlaubstage sind in diesem Fall nur die Arbeitstage (BAG 8 AZR 97/90; DJV-Datenbank Juri Nr. 2146).

Weihnachts- und Urlaubsgeld

Ob während der Erziehungszeit Anspruch auf Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld besteht, ist abhängig von den jeweiligen Tarifverträgen.

Im MTV Tageszeitungen ist zum Beispiel festgelegt, dass das Weihnachtsgeld für die Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung – und bei einer Erziehungszeit ohne Berufstätigkeit handelt es sich um eine unbezahlte Arbeitsbefreiung – um 1/12 pro Monat der unbezahlten Arbeitsbefreiung gekürzt werden kann.

Wenn mangels Arbeit kein Anspruch auf Erholungsurlaub besteht, liegt auch kein Anspruch auf Urlaubsgeld vor – so das Arbeitsgericht Mainz zum MTV Tageszeitungen (1 Ca 2006/87; DJV-Datenbank Juri Nr. 1882).

Sonstige Ansprüche

- Die Elternzeit wird nach den jeweiligen Tarifverträgen zum Teil als Berufsjahre gewertet – so mit maximal zwei Jahren im GTV Tageszeitungen und Zeitschriften. Die Höchstdauer verlängert sich bei mehreren Kindern nicht.
- Es besteht Anspruch auf zehn „Kinderkrankheits“-Tage pro Elternteil und Jahr bei der Erkrankung eines Kindes bis zwölf Jahre. Alleinerziehende haben Anspruch auf 20 Tage. Eine ärztliche Bescheinigung ist unbedingt erforderlich. Der Arbeitgeber muss nur freistellen. Das Gehalt zahlt die gesetzliche Krankenkasse, sofern man bei dieser Mitglied ist.
- Erziehungsgeld gibt es für Paare, deren Einkommen insgesamt nicht mehr als 30.000 Euro pro Jahr beträgt und deren Kinder vor dem 1. Januar 2007 geboren wurden. Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes sinken die Einkommensgrenzen weiter. So entfällt der Anspruch auf Erziehungsgeld ab dem siebten Lebensmonat, wenn die Eltern ein Einkommen von 22.086 Euro haben. Maßgeblich sind die Einkommensverhältnisse im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes bzw. für die Berechnung des Erziehungsgeldes im zweiten Lebensjahr das Einkommen im Kalenderjahr der Geburt.

Das maßgebliche Einkommen wird allerdings nach einem Verfahren berechnet, das nur ungefähr 75 Prozent der Einkünfte berücksichtigt. Zudem gibt es jenseits der Einkommensgrenzen eine so genannte „Gleitzone“.

Werden die Einkommensgrenzen nicht überschritten, so beträgt das staatliche Erziehungsgeld entweder bis zum zwölften Lebensmonat 450 Euro oder bis zum 24. Lebensmonat 300 Euro monatlich. Die Eltern haben insoweit ein Wahlrecht.

Für Kinder, die ab Januar 2007 geboren wurden, wird Elterngeld gezahlt – siehe BR-Info 1/07.