

ELTERNZEIT



Die IG BCE informiert
Mütter und Väter
über ihre Rechte.



Die Reformen im Bereich der Elternzeit, inklusive der zum 01.01.2007 in Kraft getretenen, sollen die Elternzeit auch für Männer attraktiver machen.

Anspruchsberechtigte

Der Anspruch auf Elternzeit ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung von Kindern.

Er steht allen Arbeitnehmern/-nehmerinnen einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten zu. Es muss sich um ein Arbeitsverhältnis handeln, auf das die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland Anwendung finden. Die Art des Arbeitsverhältnisses (Teilzeit, Befristung, Berufsausbildung oder geringfügige Beschäftigung) ist nicht ausschlaggebend.

Das zur Berufsausbildung vereinbarte Vertragsverhältnis verlängert sich entsprechend. Möglich bleiben Anträge auf Abkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 29 BBiG. Befristete Arbeitsverhältnisse verlängern sich hingegen nicht.

Dieser Anspruch kann durch Vertrag weder ausgeschlossen noch beschränkt werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist zur Durchsetzung der Elternzeit nicht erforderlich.

Voraussetzung für den Anspruch auf Elternzeit ist, dass die/der Berechtigte mit einem Kind, für das ihr/ ihm die Personensorge zusteht, oder mit einem Kind des Ehegatten oder Lebenspartners in einem gemeinsamen Haushalt lebt und es selbst betreut und erzieht. Der Anspruch besteht ebenfalls, wenn ein Kind in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege aufgenommen wurde, oder in besonderen Härtefällen auch für nahe Verwandte. Leibliche Eltern ohne Personensorgerecht benötigen die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Schließlich haben auch Großeltern unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Elternzeit. Sie müssen dazu mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind betreuen und erziehen. Außerdem muss ein Elternteil des Kindes minderjährig sein oder aber sich als volljähriges Elternteil noch im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung (Schule oder Beruf) befinden, die vor dem 18. Geburtstag begonnen hat.

Dauer und Aufteilung der Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit ist auf höchstens 3 Jahre für jedes Kind begrenzt und besteht grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres. Die Zeit der Mutterschutzfrist wird auf die Begrenzung angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Bei angenommenen und Adoptivkindern kann die Elternzeit von der Inobhutnahme an für 3 Jahre genommen werden, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar. Eine Übertragung eines

Teils der Elternzeit ist insofern nicht ohne Risiko, als dass bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes der/die neue Arbeitgeber/-in nicht an die alte Absprache gebunden ist. In diesem Fall ginge der Restanspruch verloren.

Eltern haben die Wahl, ob die 3-jährige Elternzeit ganz oder teilweise von einem Elternteil allein, mit dem Partner abwechselnd oder mit dem Partner gemeinsam genommen werden soll. Bei der gemeinsamen Elternzeit verringert sich die Dauer der Elternzeit nicht, es bleibt bei der 3-jährigen Gesamtdauer für jedes Kind und jeden Elternteil.

Die Elternzeit kann je Elternteil auf 2 Zeitabschnitte verteilt werden, eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin möglich.

Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit

Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann die Elternzeit vorzeitig beendet oder verlängert werden. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles kann der/die Arbeitgeber/-in nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Der/Die Arbeitnehmer/-in kann seine/ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen vorzeitig beenden, es sei denn, er/sie übt eine zulässige Teilzeitarbeit aus.

Die Elternzeit endet zwangsläufig vorzeitig, wenn das Kind verstirbt; spätestens 3 Wochen nach dem Tod des Kindes.

Die Verlängerung eines Zeitabschnitts kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung ist dem/der Arbeitgeber/-in unverzüglich mitzuteilen.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Die zulässige Teilzeitarbeit beträgt für jeden Elternteil maximal 30 Wochenstunden.

Für Eltern in gemeinsamer Elternzeit darf die zulässige Wochenarbeitszeit folglich 60 Wochenstunden nicht überschreiten.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin dürfen Berechtigte auch bei einem/einer anderen Arbeitgeber/-in oder als Selbstständige einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Zustimmung darf nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden.

Reduzierung der Arbeitszeit

Eltern haben grundsätzlich einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit während der Elternzeit. Dabei setzt das Gesetz auf das vorrangige Ziel, dass sich Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-in über konkrete Einzelheiten der gewünschten Arbeitszeitgestaltung einigen.

Soweit diese Einigung nicht innerhalb einer 4-Wochen-Frist nach Antragstellung möglich ist, kann der/die Berechtigte während der Gesamtdauer der

Elternzeit 2-mal eine Verringerung seiner/ihrer Arbeitszeit beanspruchen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ▶ Der/Die Arbeitgeber/-in beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer/-innen;
- ▶ das Arbeitsverhältnis besteht in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als 6 Monate;
- ▶ die vereinbarte Arbeitszeit soll für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens 2 Monaten auf einen Umfang von mindestens 15 und höchstens 30 Stunden verringert werden;
- ▶ dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen;
- ▶ der Anspruch wurde dem/der Arbeitgeber/-in 8 Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt. Der Antrag muss den Beginn, den Umfang und die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten.

Der/Die Arbeitgeber/-in kann den Antrag innerhalb von 4 Wochen mit einer schriftlichen Begründung ablehnen. Im Falle, dass der/die Arbeitgeber/-in der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der/die Berechtigte Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Nach der Elternzeit besteht das Recht auf Rückkehr zu der Arbeitszeit, die vor der Elternzeit galt. Ebenso haben Arbeitnehmer/-innen das Recht, während der Elternzeit unverändert eine bisherige Teilzeittätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden fortzusetzen. Damit wird gesichert, dass Arbeitgeber/-innen nicht eine weitere Arbeitszeitreduzierung oder den gänzlichen Ausstieg aus dem Job verlangen können.

Nach einem aktuellen Urteil des Bundearbeitsgerichts kann ein/e Arbeitnehmer/-in in der Elternzeit auch dann eine Reduzierung der Arbeitszeit verlangen, wenn er/sie zunächst eine vollständige Freistellung gewählt hat. Der Anspruch besteht dann, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Beantragung

Arbeitnehmer/-innen müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach Geburt oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich bei dem/der Arbeitgeber/-in beantragen.

Wollen Eltern die Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen, gilt eine Frist von 7 Wochen vor Beginn.

In dringenden Fällen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren sie Elternzeit nehmen werden.

Der/Die Arbeitgeber/-in soll die Elternzeit bescheinigen.

Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz während der Elternzeit umfasst alle Kündigungen, auch Änderungskündigungen, und beginnt ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Er gilt auch für Arbeitnehmer/-innen, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit bei ihrem/ihrer Arbeitgeber/-in ausüben.

Er gilt weiter für Arbeitnehmer/-innen, die ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bei ihrem/ihrer Arbeitgeber/-in eine bisherige Teilzeitarbeit im zulässigen Umfang von 30 Wochenstunden fortsetzen.

Letzteres greift natürlich nur, wenn der Anspruch auf Elternzeit theoretisch gegeben ist, er praktisch nur nicht ausgeübt wird. Die Anspruchsvoraussetzungen müssen erfüllt sein.

Der besondere Kündigungsschutz greift nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer vereinbarten Befristung während der Elternzeit durch Zeitablauf endet. Er gilt ferner nicht für Zeiten der vollen Erwerbstätigkeit, die bei Aufteilung oder mehrfacher Inanspruchnahme zwischen einzelnen Abschnitten der Elternzeit liegen.

Im Falle der gemeinsamen Elternzeit gilt in dieser Zeit auch für beide der besondere Kündigungsschutz.

In Ausnahmen kann eine Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei der obersten Landesbehörde für zulässig erklärt werden.

Da die betroffenen Arbeitnehmer/-innen zum Zeitpunkt des Kündigungsantrages nicht im Betrieb sind, kommt dem Betriebsrat in solchen Fällen eine besondere Verantwortung zu.

Eigenkündigungen

Arbeitnehmer/-innen, die ihr Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Elternzeit nicht fortsetzen wollen, müssen eine Kündigungsfrist von 3 Monaten vor Ende der Elternzeit einhalten.

In einer Reihe von Betrieben bestehen Betriebsvereinbarungen, die es Arbeitnehmer/-innen ermöglichen, zur Betreuung ihres Kindes im Anschluss an die Elternzeit aus dem Betrieb auszusteigen. Dies jedoch mit der Zusage, nach einer bestimmten Zeit wieder in dem Betrieb eingestellt zu werden. Einige Betriebe gewähren diesen zusätzlichen betrieblichen Elternurlaub bei ruhendem Arbeitsverhältnis.

Nähere Auskünfte hierüber erteilen die Betriebsräte.

Erholungsurlaub

Das BzErzGG lässt die Kürzung des Erholungsurlaubes zu. Der Erholungsurlaub kann für jeden vollen Kalendermonat der tatsächlich genommenen Elternzeit um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden. Dies gilt nicht, wenn Teilzeitarbeit geleistet wird.

Haben Arbeitnehmer/-innen vor Antritt der Elternzeit den ihnen zustehenden Tarifierurlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, so muss der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt werden. Der vor Beginn der Elternzeit nicht genommene und auf das bei Ende der Elternzeit laufende und das nächste Urlaubsjahr übertragene Urlaub verfällt mit Ablauf des nächsten Urlaubsjahres, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Urlaub z. B. wegen Krankheit, Beschäftigungsverboten, Mutterschutzfristen oder eine sich daran anschließende zweite Elternzeit nicht nehmen konnte. Wenn das Arbeitsverhältnis während oder am Schluss der Elternzeit endet, sind Resturlaubstage abzugelten.

Krankheit während der Elternzeit

Durch Erkrankung der/des Elternzeitberechtigten wird die Elternzeit weder unterbrochen noch verlängert. Falls wegen Krankheit die Betreuung des Kindes nicht mehr sichergestellt ist, kann ein Wechsel zwischen den Elternteilen erfolgen.

Während der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld (Ausnahme Teilzeitarbeit).

Dauert die Krankheit nach Ablauf der Elternzeit an, beginnt am Tag nach Beendigung der Elternzeit die 6-Wochen-Frist für die Dauer der Entgeltfortzahlung.

Kranken- und Arbeitslosenversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt für Pflichtversicherte erhalten, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Das Elterngeld selbst ist für Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte beitragsfrei. Beitragspflichtig sind Erwerbseinkommen während der Elternzeit wie z. B. aus einer versicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit, Rente oder aufgrund von Versorgungsbezügen.

Für diejenigen, die vor der Geburt familienversichert waren, ändert sich nichts. Freiwillig und privat Versicherte müssen nach Maßgabe der jeweiligen Versicherungsbedingungen ihre Beiträge selbst zahlen.

Es sollte die Auskunft der jeweiligen Krankenkasse eingeholt werden.

Zu den Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld zählt die 12-monatige Anwartschaftszeit innerhalb einer 2-jährigen Rahmenfrist.

Seit 2003 gibt es eine weitere Versicherungspflichtzeit: Die Zeit der Erziehung eines Kindes im Inland, das das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn die Erziehungsperson unmittelbar vorher versicherungspflichtig war oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen hat.

Rentenversicherung

Kindererziehungszeiten werden in der Rentenversicherung seit dem 01.07.2000 auf der Basis von 100% des Durchschnittseinkommens aller Versicherten angerechnet.

Für die Erziehung der ab dem 01.01.1992 geborenen Kinder werden 3 Jahre als rentenbegründende und steigernde Beitragszeiten anerkannt.

Nur 1 Jahr Kindererziehungszeit wird Müttern bzw. Vätern angerechnet für früher geborene Kinder.

Sonderzahlungen

Ob ein Anspruch auf Sonderzahlungen während der Elternzeit besteht, hängt von der Ausgestaltung des jeweiligen Tarifvertrages bzw. Arbeitsvertrages ab.

Grundsätzlich ist eine Kürzung der Leistungen nicht möglich, wenn die tariflichen Regelungen für den Anspruch auf Sonderzahlungen allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzen. Das Arbeitsverhältnis wird durch die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht aufgelöst, es ruht lediglich. Der Fall liegt anders, wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Tarifvertrag für den Bezug der Jahresleistung z. B. ein ruhendes Arbeitsverhältnis ausschließen oder Betriebsständigkeit fordern.

Vermögenswirksame Leistungen

Während der Elternzeit brauchen die Arbeitgeber/-innen in der Regel keine vermögenswirksamen Leistungen zu erbringen. Nach den Tarifverträgen setzen diese Leistungen voraus, dass während der betreffenden Kalendermonate ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Ausbildungsvergütung (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) bestanden hat.

Rückkehr auf den Arbeitsplatz

Grundsätzlich hat der/die Arbeitnehmer/-in nach Beendigung der Elternzeit einen Anspruch auf eine dem Arbeitsvertrag entsprechende gleichwertige Tätigkeit. Eine grundsätzliche Garantie, auf den angestammten Arbeitsplatz zurückzukehren, gibt es aber nicht.



*Bezirks-Nr.: *Mitgl.-Nr.:

*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

Beitrittserklärung und Einzugsvollmacht

Name:

Vorname:

Geburtsdatum: m / w

PLZ/Wohnort:

Straße/Haus-Nr.:

Nationalität:

privat E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

dienstlich E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

Werber/-in:

Eintritt:

Übertritt/Vorgew.:

Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:

Personalnummer:

BLZ/Konto-Nr.:

Bankinstitut:

Ich bevollmächtige die IG Bergbau, Chemie, Energie meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit

monatlich vierteljährlich

halbjährlich jährlich

von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedwedem Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG Bergbau, Chemie, Energie vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Beschäftigt bei:

PLZ/Ort:

Tätigkeit:

Beschäftigt als (Zutreffendes im Kreis ankreuzen)

- | | |
|--|---|
| 01 <input type="radio"/> Un-/Angelernte/-r | 07 <input type="radio"/> Akademiker/-innen |
| 02 <input type="radio"/> Handwerker-/
Facharbeiter/-innen | 08 <input type="radio"/> AT-Angestellte |
| 03 <input type="radio"/> Meister/-innen | 09 <input type="radio"/> Angestellte im Außendienst |
| 04 <input type="radio"/> Technische Angestellte/
Ingenieure | 10 <input type="radio"/> Leitende Angestellte |
| 05 <input type="radio"/> Chemotechn.-/Laboranten | 11 <input type="radio"/> Beamte |
| 06 <input type="radio"/> Kaufm./Büroangestellte | 12 <input type="radio"/> Sonstige Angestellte |
| | <input type="checkbox"/> unter Tage |

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):

Lehrjahr:

Ausbildungsende (Monat/Jahr):

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum Unterschrift

MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!

auch unter

www.mitgliedwerden.igbce.de

Impressum

Herausgeber und Redaktion

IG Bergbau, Chemie, Energie

Vorstandsbereich 3

Abteilung Marketing

Königsworther Platz 6

30167 Hannover

E-Mail: abt.marketing@igbce.de

Verantwortlich: Edeltraud Glänzer

Gesamtherstellung

BWH GmbH –

Die Publishing Company

April 2010/2. Auflage

INFO
POINT besser
informiert.

04/2010 Bestell-Nr. 