



Elternzeit Formalitäten - Teilzeitarbeit - Rückkehr

Mit den seit 1.1.2001 geltenden neuen Regelungen zur Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) will der Gesetzgeber die Bedingungen für die Kinderbetreuung von berufstätigen Eltern verbessern.

Für Geburten ab dem 1. Januar 2001 wurde insbesondere Folgendes neu geregelt:

- Beide Elternteile können gleichzeitig Erziehungsurlaub nehmen (Elternzeit)
- Das dritte Jahr der Elternzeit kann bis zum 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden
- Es besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- Teilzeitarbeit ist bis zu 30 Stunden in der Woche möglich.

Wie die bisherige Praxis gezeigt hat, klaffen jedoch manchmal rechtlicher Anspruch und betriebliche Realität auseinander. Sie können bei der Umsetzung Ihrer persönlichen Gestaltungswünsche von Berufstätigkeit und Kindererziehung auf die Unterstützung durch die IG Metall-Betriebsratsmitglieder zählen.

Anspruch auf Elternzeit

Elternzeit kann nehmen, wer mit seinem Kind im Haushalt lebt, es selbst betreut und ein Arbeitsverhältnis in der Bundesrepublik hat – unabhängig von Wohnsitz oder der Staatsangehörigkeit. Maximale Dauer: drei Jahre. Bis zu zwölf Monate davon können mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden (Achtung: bei Arbeitgeberwechsel ist der neue Arbeitgeber nicht an diese Verabredung gebunden). Die Elternzeit kann auch von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Der Zeitraum von drei Jahren wird dadurch aber nicht verlängert.

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis:

Das Arbeitsverhältnis ruht während der Elternzeit. Es wird nicht unterbrochen. Der Urlaubsanspruch wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 gekürzt. Resturlaub ist nach der Elternzeit zu gewähren. Bitte beachten Sie: Wird später in Teilzeit gearbeitet, verringert sich das Urlaubsgeld entsprechend. Wurde zuviel Urlaub gewährt, ist der nach dem Ende der Elternzeit entstehende Urlaubsanspruch entsprechend zu kürzen. Während der Elternzeit besteht **Kündigungsschutz**. Er beginnt leider nicht mit Antragstellung, sondern erst 6 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Man sollte sie daher nicht zu früh anmelden. Der Kündigungsschutz bezieht sich auch auf Änderungskündigungen (Veränderungen des Gehalts, der Arbeitszeit, anderer wesentlicher Vertragsbestandteile. Befristete Verträge verlängern sich in der Regel nicht.

Kündigungsschutz genießen auch Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeitarbeit leisten, auch wenn sie die Elternzeit nicht in Anspruch nehmen und Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder nur deshalb nicht haben, weil sie über der Einkommensgrenze liegen. Der Anspruch auf **Kündigungsschutz** nicht, solange kein Anspruch auf Elternzeit besteht.

Formalitäten zur Elternzeit

Die Beantragung von Elternzeit sollte schriftlich erfolgen. Dazu kann ein von der Personalabteilung vorbereitetes Schreiben verwendet werden. Die Elternzeit muss spätestens acht Wochen vor Antritt gemeldet werden. Die Antragsfrist verkürzt sich auf sechs Wochen, wenn die Elternzeit unmittelbar



nach der Geburt des Kindes (Antrag durch den Vater) oder im Anschluss an die Schutzfrist (Antrag durch die Mutter) genommen werden soll. Die Elternzeit ist nicht abhängig von der Genehmigung des Arbeitgebers, es muss also kein Einvernehmen mit dem Arbeitgeber über die Dauer der Elternzeit hergestellt werden. Es genügt, wenn sie angemeldet wird. Allerdings muss man sich bei der ersten Inanspruchnahme für einen Zeitraum von zwei Jahren verbindlich festlegen. Acht Wochen vor Ablauf des 2-Jahreszeitraumes kann der verbleibende Rest (max. 12 Monate) bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden oder – nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber – auf später (bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes) verlegt werden.

Die von den Elternteilen (allein oder gemeinsam) genommene Elternzeit darf insgesamt auf bis zu vier Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Der einmal beantragte Zeitraum ist bindend. Eine nachträgliche Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit ist nur mit Einverständnis des Arbeitgebers möglich.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Jeder Elternteil, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, hat zweimal während der Dauer der Elternzeit einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn dies 8 Wochen vorher schriftlich beantragt wurde und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Teilzeitarbeit ist von 15 bis zu 30 Wochenstunden möglich und soll für mindestens 3 Monate vereinbart werden.

Das bisherige Arbeitsverhältnis wird nur für die Dauer der Teilzeit geändert.

Teilzeitarbeit kann nach Zustimmung durch die Personalabteilung auch mit einem anderen Arbeitgeber vereinbart werden. Das bisherige Arbeitsverhältnis ruht.

Konnte ein Urlaubsanspruch vor der Elternzeit nicht realisiert werden, so lebt er mit Aufnahme des Teilzeitarbeitsverhältnisses in der Regel auf und muss spätestens im darauffolgenden Jahr angetreten werden. Diese gängige Praxis ist aber rechtlich umstritten. Außerdem wird der Urlaub einer eventuell neuen Arbeitszeit (Teilzeit) angepasst.

Will der Arbeitgeber die Teilzeitarbeit ablehnen, muss er dies innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung tun. In solchen Fällen, sollte ein Betriebsratsmitglied eingeschaltet werden.

Teilzeit statt Elternzeit

Die Elternzeit muss nicht bis zum Ende des 3. Lebensjahres des Kindes genommen werden. Insbesondere für diejenigen, die dauerhaft eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen wollen, kann eine Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses sinnvoll sein. Das Recht auf Vollzeit wird quasi eingetauscht gegen die Sicherheit eines unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses. Sämtliche Einschränkungen durch die Elternzeit fallen dann weg, allerdings auch die Vergünstigungen, wie z.B. der Kündigungsschutz. Ein noch bestehender Urlaubsanspruch wird auf die neue Arbeitszeit und -verteilung umgerechnet. Bei der Sozialversicherung besteht zwischen "Teilzeit während der Elternzeit" und "Teilzeit statt Elternzeit" kein Unterschied. Wird ein unbefristeter Teilzeitvertrag abgeschlossen, so bleibt auch nach der Geburt eines weiteren Kindes ein Rechtsanspruch auf eine Teilzeitstelle bestehen.

**Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit**

Während der Elternzeit ruht das bestehende Arbeitsverhältnis, aber Sie bleiben weiterhin Mitarbeiter/in des Unternehmens. Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, so verlängert sich die Elternzeit in dem Maße, wie sie für das zweite Kind angemeldet wird. Wiederum maximal 3 Jahre ab Geburt des weiteren Kindes.

Familienpause nutzen

Bereits vor Antritt der Elternzeit sollten Mitarbeiter/in und Führungskraft ein Gespräch führen, bei dem geeignete Maßnahmen zur Erleichterung des späteren Wiedereinstieges verabredet werden. Ein Wiedereinstieg ist um so schwieriger, je länger die Familienpause dauert. Deshalb empfiehlt es sich, Kontakt zum Unternehmen zu halten und zu versuchen, auch fachlich auf dem Laufenden zu bleiben.

Urlaubs- / Krankheitsvertretung

Die meisten Abteilungen sind froh, wenn bei Urlaub oder Krankheit der Kolleg/innen keine Leihkraft eingestellt werden muss, sondern auf bereits eingearbeitete qualifizierte Kräfte zurückgegriffen werden kann. Diese Leistung können Elternzeitler/innen bieten und gleichzeitig auch ihr Wissen aktuell halten. Wichtig dabei: Auch bei einer zeitweisen Tätigkeit dürfen während der Elternzeit nicht mehr als 30 Stunden/Woche gearbeitet werden.

Telearbeit

Für manche Arbeiten muss man nicht ins Büro kommen. In einem Gespräch mit der Führungskraft kann geklärt werden, ob sich die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes im häuslichen Bereich realisieren lässt, wenn dies eine Möglichkeit darstellt, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Mitarbeiterzeitschrift

Beschäftigte in Elternzeit haben das Recht, sich die Mitarbeiterzeitschrift an Ihre Privatadresse schicken zu lassen.

Weiterbildung

Im eigenen Interesse sollten sich Mitarbeiter/innen während der Elternzeit weiterbilden. Das Kursprogramm der SQT (Siemens Qualifizierung und Training) steht auch den Elternzeitler/innen offen. Je nach Bereich kann es manchmal zu Diskussionen über die Kostenübernahme (auch bei Abendkursen) führen. Bisher konnte dieses Problem aber immer gelöst werden. Die Unterstützung durch ein Betriebsratsmitglied ist dabei hilfreich.

Betriebsrat/Betriebsversammlungen

Der Betriebsrat ist auch Ansprechpartner der Beschäftigten in Elternzeit. Es empfiehlt sich, rechtzeitig vor Ende der Elternzeit Kontakt aufzunehmen. Er kann die Suche nach einer geeigneten Stelle unterstützen und auch Gespräche mit der Personalabteilung führen.

Während der Elternzeit bleibt das Recht zur Teilnahme an Betriebsversammlungen



bestehen. Die aufgewandte Zeit für die Teilnahme und die Wegezeiten sind wie Arbeitszeit zu bezahlen. Anfallende Fahrtkosten sind zu vergüten. Die Termine für die Versammlungen können Sie von uns erfahren.

Während der Elternzeit bleibt auch das Wahlrecht zum Betriebsrat bestehen. Bitte nutzen Sie dieses. Mit der Wahl von IG Metall-Betriebsratsmitgliedern unterstützen Sie unsere Aktivitäten zur weiteren Verbesserung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Krankenversicherung

Wird während der Elternzeit keine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist hinsichtlich der Krankenkasse Folgendes zu beachten:

- Pflichtversicherte: Beitragsfreie Weiterversicherung
- Freiwillig Versicherte, Ehepartner ebenfalls gesetzlich versichert: Beitragsfreie Weiterversicherung
- Freiwillig Versicherte, Ehepartner privat versichert: Beitragsberechnung auf Basis des Familieneinkommens.
- Privatversicherte: Beiträge richten sich nach individuellem Vertrag

Rückkehr nach der Elternzeit

Die Elternzeit endet spätestens mit dem 3. Geburtstag des Kindes, außer nach Abschluss einer Vereinbarung über den Aufschub von max. 12 Monaten bis zum 8. Lebensjahr.

Bei der Rückkehr besteht ein Rechtsanspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Im Wesentlichen müssen Entgelt, Arbeitszeit und Arbeitsort der Tätigkeit entsprechen, die vor Beginn der Elternzeit ausgeübt wurde. Alle davon abweichenden Wünsche seitens des Arbeitgebers oder seitens der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers können nur im gegenseitigen Einvernehmen geregelt werden (Sonderregelung zur Arbeitszeit siehe unten).

Unabhängig davon kann der Arbeitgeber nach Ende der Elternzeit kündigen. Hier greifen dann die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes und gegebenenfalls Betriebsvereinbarungen.

Für den Siemens-Konzern und Infineon gilt eine Gesamtbetriebsratsvereinbarung, nach der die Beurlaubung verlängert werden kann, bis die Betreuung des Kindes gesichert ist. Wichtig dazu: Sie haben dann ein ruhendes Beschäftigungsverhältnis und nicht mehr die sozialrechtlich geregelte Elternzeit. Die Verlängerung ist für maximal 6 Monate möglich (ZP-RS 07/96)

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeit

Nach dem geltenden Teilzeitgesetz haben Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf Teilzeit, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Leider lassen bisherige betriebliche Erfahrungen erwarten, dass manche Führungskräfte bei der Suche nach diesen Gründen sehr kreativ sein werden.

Ein Teilzeitarbeitsverhältnis bereits während der Elternzeit kann aber nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden und ist damit leichter durchzusetzen. Wird während der Elternzeit bereits in Teilzeit gearbeitet, so ist die Ablehnung eines anschließenden unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses nur schwer begründbar. Die Praxis hat ja dann bereits gezeigt, dass ein Teilzeitarbeitsverhältnis



möglich ist.

Wir gehen sicher nicht fehl in der Annahme, dass auch in Zukunft dieser Punkt umstritten sein wird. Mit einer frühzeitigen Beratung können die Weichen rechtzeitig gestellt werden. Schließlich sollen die rechtlichen Verbesserungen den Betroffenen auch zu Gute kommen.

Beendigung der Elternzeit

Während der Elternzeit besteht ein ruhendes Beschäftigungsverhältnis. Dieses kann von den Elternzeiter/innen zum Ende der Elternzeit mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Andere Formen der Beendigung:

- Auflösungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen
- Eigenkündigung mit Bestätigung des Arbeitgebers, dass eine Teilzeitstelle nicht vorhanden ist. (Bestätigung ist wichtig für Anspruch auf Arbeitslosengeld)
- Kündigung der Firma während der Elternzeit bei Betriebsstilllegung oder wirtschaftlicher Gefährdung des Betriebes

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung werden bis zu 3 Jahre als Erziehungszeit anerkannt. Deshalb soll dem Rentenversicherungsträger (BfA oder LVA) die Geburt des Kindes mitgeteilt werden. Die Erziehungszeit wird für die spätere Rente mit einem Durchschnittswert rentensteigernd berücksichtigt.

Erziehungsgeld

Das Erziehungsgeld wird längstens für zwei Jahre gezahlt. Erziehungsgeld wird nur gewährt, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Es beträgt maximal € 460,- im ersten und € 307,- im zweiten Lebensjahr. Gezahlt wird das Kindergeld von den zuständigen Landesstellen; in Oberbayern sind dies z. B. die Ämter für Versorgung und Familienförderung (AVF) in München. Auf der Homepage des AVF sind Antragsformulare und ein Rechenprogramm zur Errechnung des Anspruches hinterlegt
Adresse: „www.lvf.bayern.de/erziehungsgeld“

Familienservice München

Der PME-Familienservice ist ein von Siemens, Infineon und anderen großen Unternehmen unterstützter, aber firmenunabhängiger Beratungs- und Vermittlungsdienst, der Ihnen hilft, Betreuung für Ihre Kinder zu finden, sei es ein Kindergartenplatz oder eine Tagesmutter. Lindwurmstraße 35, Tel.: (089) 544 7940 .
Weitere Informationen

- **Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub** (Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- **Zurück in den Beruf** (Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- **Mutterschutz - Elternzeit - Teilzeit** (Broschüre der IG Metall, Dez. 2003)