

Freiburg im Breisgau, den 10. Januar 1990

Durchführung des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub vom 6. Dezember 1985 im Bereich der kirchlichen Dienstgeber.

Nr. 1

Ord. 12. 12. 1989

Durchführung des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub vom 6. Dezember 1985 im Bereich der kirchlichen Dienstgeber

Das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) ist durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und anderer Vorschriften vom 30. Juni 1989 (BGBl. S. 1297) geändert und inzwischen in der Neufassung vom 25. Juli 1989 im BGBl. I S. 1550 bekanntgemacht worden. Wegen der eingetretenen Änderungen treten anstelle der bisherigen Hinweise zu diesem Gesetz (s. Amtsblatt 1987 S. 133, 1988 S. 376) mit Wirkung vom 1. Juli 1989 die nachstehenden Hinweise.

I.

Wortlaut des Gesetzes in der geltenden Fassung (auszugsweise)

Erster Abschnitt Erziehungsgeld

§ 1

Berechtigte

(1) Anspruch auf Erziehungsgeld hat, wer

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat,
2. mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Für den Anspruch eines Ausländers ist Voraussetzung, daß er im Besitz einer Aufenthaltsberechtigung oder Aufenthaltserlaubnis ist, die nicht nur für einen bestimmten, seiner Natur nach vorübergehenden Zweck erteilt worden ist.

(2) Anspruch auf Erziehungsgeld hat auch, wer, ohne eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 zu erfüllen,

1. von seinem im Geltungsbereich dieses Gesetzes ansässigen Arbeitgeber oder Dienstherrn zur vorübergehenden Dienstleistung in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereiches entsandt, abgeordnet, versetzt oder kommandiert ist,
2. als Bediensteter der Deutschen Bundesbahn, der Deutschen Bundespost oder der Bundesfinanzverwaltung in einem der Bundesrepublik Deutschland benachbarten Staat beschäftigt ist,
3. Versorgungsbezüge nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder eine Versorgungsrente von einer Zusatzversorgungsanstalt für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes erhält oder
4. Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ist.

Dies gilt auch für den Ehegatten einer hiernach berechtigten Person, wenn die Ehegatten in einem Haushalt leben.

(3) Einem in Absatz 1 Nr. 2 genannten Kind steht gleich

1. ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen ist,
2. ein Stiefkind, das der Antragsteller in seinen Haushalt aufgenommen hat.

(4) Anspruch auf Erziehungsgeld hat auch, wer als

1. Angehöriger eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaften oder
2. Grenzgängerin aus Österreich oder der Schweiz ein Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat und die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 bis 4 erfüllt.

(5) Der Anspruch auf Erziehungsgeld bleibt unberührt, wenn der Antragsteller aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung des Kindes nicht sofort aufnehmen kann oder sie unterbrechen muß.

§ 2

Nicht volle Erwerbstätigkeit

(1) Der Antragsteller übt keine volle Erwerbstätigkeit aus, wenn

1. die wöchentliche Arbeitszeit 19 Stunden nicht übersteigt,

2. bei einer Beschäftigung, die nicht die Beitragspflicht nach dem Arbeitsförderungsgesetz begründet, die durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes festgelegte Mindestdauer einer Teilzeitbeschäftigung nicht überschritten wird oder
3. eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird.

(2) Einer vollen Erwerbstätigkeit stehen gleich:

1. der Bezug von Arbeitslosengeld,
2. der Bezug von Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld und Unterhaltsgeld, wenn der Bemessung dieser Leistung ein Arbeitsentgelt für eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden oder ein entsprechendes Arbeitseinkommen zugrunde liegt; diese Regelung gilt nicht für die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Während des Bezugs von Arbeitslosengeld wird Erziehungsgeld gewährt, wenn dem Arbeitnehmer nach der Geburt eines Kindes aus einem Grund gekündigt worden ist, den er nicht zu vertreten hat, die Kündigung nach § 9 des Mutterschutzgesetzes oder § 18 zulässig war und der Wegfall des Erziehungsgeldes für ihn eine unbillige Härte bedeuten würde.

(4) Während des Bezugs von Erziehungsgeld wird der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Arbeitnehmer wegen der Betreuung und Erziehung eines Kindes die Voraussetzungen des § 103 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Arbeitsförderungsgesetzes nicht erfüllt; insoweit ist § 136 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsförderungsgesetzes nicht anzuwenden.

§ 3

Zusammentreffen von Ansprüchen; Änderung in der Person des Berechtigten

(1) Für die Betreuung und Erziehung eines Kindes wird nur einer Person Erziehungsgeld gewährt. Werden in einem Haushalt mehrere Kinder betreut und erzogen, wird für jedes nach dem 30. Juni 1989 geborene Kind Erziehungsgeld gewährt.

(2) Erfüllen beide Ehegatten die Anspruchsvoraussetzungen, so wird das Erziehungsgeld demjenigen gewährt, den sie zum Berechtigten bestimmen. Dabei kann jeder Ehegatte für einen zusammenhängenden Teil des Zeitraums, für den Erziehungsgeld gewährt wird, zum Berechtigten bestimmt werden. Die Bestimmung ist schriftlich gegenüber der zuständigen Stelle zu erklären. Wird diese Bestimmung nicht bis zum Ablauf des dritten Lebensmonats des Kindes getroffen oder wird keine Einigung erzielt, ist die Ehefrau die Berechtigte.

(3) Die Bestimmung nach Absatz 2 kann nur geändert werden, wenn aus einem wichtigen Grund die Betreuung

und Erziehung des Kindes durch die Person, die Erziehungsgeld bezieht, nicht mehr sichergestellt werden kann.

(4) Der Wechsel in der Anspruchsberechtigung wird mit Beginn des folgenden Lebensmonats des Kindes wirksam.

§ 4

Beginn und Ende des Anspruchs

(1) Erziehungsgeld wird vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats gewährt. Für Kinder, die nach dem 30. Juni 1989 geboren werden, wird Erziehungsgeld bis zur Vollendung des fünfzehnten Lebensmonats, für Kinder, die nach dem 30. Juni 1990 geboren werden, bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensmonats gewährt. Für angenommene und Kinder im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 1 wird Erziehungsgeld von der Inobhutnahme an für die jeweils geltende Bezugsdauer, längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres gewährt, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1989 geboren ist; Erziehungsgeld, das den leiblichen Eltern gewährt worden ist, wird angerechnet.

(2) Das Erziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag gewährt, rückwirkend höchstens für sechs Monate vor Antragstellung.

(3) Vor Erreichen der Altersgrenze (Absatz 1) endet der Anspruch mit dem Ablauf des Lebensmonats, in dem eine der Anspruchsvoraussetzungen entfallen ist. In den Fällen des § 16 Abs. 4 wird das Erziehungsgeld bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs weitergewährt.

§ 5

Höhe des Erziehungsgeldes; Einkommensgrenze

(1) Das Erziehungsgeld beträgt 600 Deutsche Mark monatlich.

(2) Vom Beginn des siebten Lebensmonats an wird das Erziehungsgeld gemindert, wenn das Einkommen nach § 6 bei Verheirateten, die von ihrem Ehegatten nicht dauernd getrennt leben, 29400 Deutsche Mark und bei anderen Berechtigten 23700 Deutsche Mark übersteigt. Diese Beträge erhöhen sich um 4200 Deutsche Mark für jedes weitere Kind des Berechtigten oder seines nicht dauernd von ihm getrennt lebenden Ehegatten, für das ihm oder seinem Ehegatten Kindergeld gewährt wird oder ohne Anwendung des § 8 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes gewährt würde. Maßgeblich sind die Verhältnisse am Beginn des siebten Lebensmonats.

(3) Übersteigt das Einkommen die Grenze nach Absatz 2, mindert sich das Erziehungsgeld um den zwölften Teil von 40 vom Hundert des die Grenze übersteigenden Einkommens (§ 6).

(4) Das Erziehungsgeld wird im Laufe des Lebensmonats gezahlt, für den es bestimmt ist. Soweit Erziehungsgeld für Teile von Monaten zu leisten ist, beträgt es für einen Kalendertag ein Dreißigstel von 600 Deutsche Mark. Ein Betrag von monatlich weniger als 40 Deutsche Mark wird ab dem siebten Lebensmonat des Kindes nicht gewährt. Auszuzahlende Beträge sind auf Deutsche Mark zu runden, und zwar unter 50 Deutsche Pfennige nach unten, sonst nach oben.

§ 6 Einkommen

(1) Als Einkommen gilt die Summe der im vorletzten Kalenderjahr vor der Geburt oder bei angenommenen Kindern vor der Inobhutnahme erzielten positiven Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes des Berechtigten und seines nicht dauernd von ihm getrennt lebenden Ehegatten, und zwar so, wie sie der Besteuerung zugrunde gelegt worden sind. Ein Ausgleich mit Verlusten aus anderen Einkunftsarten und mit Verlusten des Ehegatten ist nicht zulässig. Steht das Einkommen des vorletzten Kalenderjahres vor der Geburt nicht fest, so kann der Berechtigte das Einkommen glaubhaft machen; Absatz 4 Satz 3 ist anzuwenden.

(2) Vom Einkommen nach Absatz 1 werden abgezogen

1. die Einkommensteuer und die Kirchensteuer für das nach Absatz 1 oder 4 maßgebliche Kalenderjahr,
2. die steuerlich anerkannten Vorsorgeaufwendungen für das nach Absatz 1 oder 4 maßgebliche Kalenderjahr, soweit sie im Rahmen der Höchstbeträge nach § 10 des Einkommensteuergesetzes abziehbar sind, zumindest die Vorsorgepauschale oder der Vorsorge-Pauschbetrag (§ 10c des Einkommensteuergesetzes),
3. die Unterhaltsleistungen des Berechtigten oder seines nicht dauernd von ihm getrennt lebenden Ehegatten in dem nach Absatz 1 oder 4 maßgeblichen Kalenderjahr
 - a) an Kinder, für die die Einkommensgrenze nicht nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erhöht worden ist, jedoch nur bis zu dem durch Unterhaltstitel oder durch Vereinbarung festgelegten Betrag,
 - b) an sonstige Personen, soweit die Leistungen nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 oder § 33a Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes berücksichtigt werden,
4. die Beträge, die in dem nach Absatz 1 oder 4 maßgeblichen Kalenderjahr wie Sonderausgaben nach § 10e des Einkommensteuergesetzes berücksichtigt worden sind, soweit sie die Summe der positiven Einkünfte, die der Berechtigte und sein nicht dauernd von ihm getrennt lebender Ehegatte in diesem Jahr aus Vermietung und Verpachtung hatten, nicht übersteigen.

(3) Ist der Berechtigte in der Zeit, in der das Erziehungsgeld einkommensabhängig ist, nicht erwerbstätig, bleiben sein im vorletzten Kalenderjahr erzieltetes Erwerbseinkommen und die darauf entfallende Einkommen- und Kirchensteuer unberücksichtigt.

(4) Auf Antrag ist das Einkommen des Kalenderjahres zugrunde zu legen, in dem der siebte Lebensmonat des Kindes beginnt, wenn es voraussichtlich geringer ist als im vorletzten Kalenderjahr vor der Geburt. Hierbei ist Absatz 3 entsprechend anzuwenden. Für diesen Fall wird das Erziehungsgeld unter dem Vorbehalt der Rückforderung gewährt.

(§§ 7 – 14 nicht abgedruckt)

Zweiter Abschnitt Erziehungsurlaub für Arbeitnehmer

§ 15

Anspruch auf Erziehungsurlaub; Teilzeitbeschäftigung neben dem Bezug von Erziehungsgeld

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie einen Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder nur deshalb nicht haben, weil die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 2 nicht vorliegen oder das Einkommen (§ 6) die Einkommensgrenze (§ 5 Abs. 2) übersteigt. Der Erziehungsurlaub wird nach Maßgabe des § 16 für denselben Zeitraum wie das Erziehungsgeld gewährt.

(2) Ein Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht nicht, solange

1. die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf oder
2. der mit dem Erziehungsgeldberechtigten in einem Haushalt lebende Ehegatte nicht erwerbstätig ist; das gilt nicht, wenn der Ehegatte arbeitslos ist oder sich in Ausbildung befindet.

Satz 1 Nr. 1 gilt nicht, wenn ein Kind in Adoptionspflege genommen ist oder wegen eines anderen Kindes Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird.

(3) Kann die Betreuung und Erziehung des Kindes in den Fällen des Absatzes 2 nicht sichergestellt werden, so hat auch der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub.

(4) Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(5) Während des Erziehungsurlaubs darf eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 zulässige Teilzeitarbeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden.

§ 16

Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs

(1) Der Arbeitnehmer muß den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem ab er ihn in

Anspruch nehmen will, von dem Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes er den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen will. Eine Verlängerung kann nur verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(2) Kann der Arbeitnehmer aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen, kann er dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Der Erziehungsurlaub endet nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld entfällt. Er kann jedoch mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Satz 1 gilt nicht, wenn ein Wechsel nach § 3 Abs. 3 erfolgt ist. Hat der Arbeitgeber für den bisherigen Anspruchsberechtigten befristet eine Ersatzkraft eingestellt, so endet der Erziehungsurlaub, vorbehaltlich des Satzes 2, jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft nach § 21 Abs. 4 frühestens kündigen könnte. Ein erneuter Antritt des Erziehungsurlaubs ist ausgeschlossen.

(4) Stirbt das Kind während des Erziehungsurlaubs, endet dieser spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. Absatz 3 Satz 4 gilt sinngemäß.

(5) Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub können durch Vorlage des Bewilligungsbescheides über das Erziehungsgeld dargelegt und bewiesen werden. Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes vorzulegen.

§ 17

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Erziehungsurlaub nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

(2) Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Erziehungsurlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluß an den

Erziehungsurlaub das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

(4) Hat der Arbeitnehmer vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs mehr Urlaub erhalten, als ihm nach Absatz 1 zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

§ 18

Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 2 zu erlassen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitnehmer

1. während des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet oder
2. ohne Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur deshalb nicht hat, weil das Einkommen (§ 6) die Einkommensgrenze (§ 5 Abs. 2) übersteigt. Der Kündigungsschutz nach Nummer 2 besteht nicht, solange kein Anspruch auf Erziehungsurlaub nach § 15 besteht.

§ 19

Kündigung durch den Erziehungsurlaubsberechtigten

Zum Ende des Erziehungsurlaubs kann der Erziehungsgeldberechtigte das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

§ 20

Zur Berufsbildung Beschäftigte; in Heimarbeit Beschäftigte

(1) Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Anspruch auf Erziehungsurlaub haben auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten. Für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister und an die Stelle des Arbeitsverhältnisses das Beschäftigungsverhältnis.

(1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon einstellt.

(2) Über die Dauer der Vertretung nach Absatz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(3) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) Das befristete Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen gekündigt werden, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und 4 vorzeitig beendet werden kann und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat; die Kündigung ist frühestens zu dem Zeitpunkt zulässig, zu dem der Erziehungsurlaub endet.

(5) Das Kündigungsschutzgesetz ist im Falle des Absatzes 4 nicht anzuwenden.

(6) Absatz 4 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(7) Hängt die Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab, ist bei der Ermittlung dieser Zahl der Arbeitnehmer, der Erziehungsurlaub zu Recht verlangt hat, für die Zeit bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs nicht mitzuzählen, solange für ihn auf Grund von Absatz 1 ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn nach diesen Vorschriften der Vertreter mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen von der Zahl der Arbeitsplätze abhängt.

(§§ 22 – 41 nicht abgedruckt)

Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

A. Erziehungsgeld

1. Zuständig für die Durchführung des Ersten Abschnitts des Bundeserziehungsgeldgesetzes ist die Landeskreditbank Baden-Württemberg. Der Anspruch auf Erziehungsgeld ist grundsätzlich auch für den Anspruch von Mitarbeitern auf Erziehungsurlaub maßgebend.
2. Die Grenze für eine nicht volle (unschädliche) Erwerbstätigkeit ist durch das Änderungsgesetz vom 30. Juni 1989 rückwirkend ab 1. Januar 1989 auf höchstens 19 Stunden wöchentlich festgelegt worden; d. h. die Arbeitszeit darf 19 Stunden nicht überschreiten (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BErzGG in der ab 1. Januar 1989 geltenden Fassung). Der vollen Erwerbstätigkeit steht der Bezug bestimmter Sozialleistungen (Lohnersatzleistungen) nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 BErzGG – Ausnahme vgl. § 2 Abs. 3 BErzGG – gleich.
Zeiten, für die der Dienstgeber das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung mit mehr als 19 Stunden wöchentlich ohne Arbeitsleistung fortzahlt (z. B. Krankenbezüge), gehören zu den Zeiten der Ausübung einer vollen Erwerbstätigkeit.
Eine nicht volle (unschädliche) Erwerbstätigkeit ist ab 1. Juli 1989 auch gegeben, wenn – ohne Rücksicht auf den zeitlichen Umfang – lediglich eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BErzGG), insbesondere also in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende, in einem Praktikantenverhältnis, als Arzt im Praktikum, als Schülerin/Schüler in der Krankenpflege usw.
3. Erziehungsgeld wird für die Betreuung und Erziehung eines Kindes nur einer Person gewährt. Bei gleichzeitiger Erziehung und Betreuung mehrerer anspruchsbegründender Kinder in demselben Haushalt wurde es nach der bis zum 30. Juni 1989 geltenden Rechtslage nur einmal gewährt. Nunmehr wird das Erziehungsgeld, wenn in einem Haushalt mehrere Kinder betreut oder erzogen werden, für jedes nach dem 30. Juni 1989 geborene Kind gewährt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 BErzGG).
Erfüllen beide Ehegatten die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie den Berechtigten; sie können die Bestimmung auch dahin treffen, daß für einen zusammenhängenden Teil des Bezugszeitraums der eine, für den anderen Teil der andere Ehegatte berechtigt sein soll. Wird die Bestimmung nicht getroffen, ist die Ehefrau anspruchsberechtigt (§ 3 Abs. 2 BErzGG). Eine einmal getroffene Bestimmung kann nur aus wichtigem Grunde im Sinne des § 3 Abs. 3 BErzGG geändert werden.
4. Das Erziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag – rückwirkend höchstens für sechs Monate vor Antragstellung – vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des

- 12. Lebensmonats, wenn das Kind vor dem 1. Juli 1989,
- 15. Lebensmonats, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1989,
- 18. Lebensmonats, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1990

geboren ist, gewährt, sofern nicht vorher eine der Anspruchsvoraussetzungen entfällt (§ 4 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 und 3 BErzGG). Für ein angenommenes Kind und für ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen ist, wird Erziehungsgeld unter Anrechnung des den leiblichen Eltern ggf. bereits gewährten Erziehungsgeldes von der Inobhutnahme an für die jeweils geltende Bezugsdauer, längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres gewährt, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1989 geboren ist (§ 4 Abs. 1 Satz 3 BErzGG). Das Erziehungsgeld beträgt in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes 600 DM monatlich; vom Beginn des siebten Lebensmonats an wird es gemindert bzw. kann ganz entfallen, wenn bestimmte Einkommensgrenzen überschritten werden (§§ 5 und 6 BErzGG). Für die Einkommensermittlung muß der Dienstgeber dem Mitarbeiter nach § 12 Abs. 2 BErzGG die in dieser Vorschrift genannten Bescheinigungen ausstellen.

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

B. Erziehungsurlaub

1. Mitarbeiter haben Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie einen Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenze oder als Ausländer wegen Fehlens der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nicht haben (§ 15 Abs. 1 BErzGG). Mitarbeiter im Sinne dieser Vorschrift sind Angestellte, Arbeiter und – gemäß § 20 Abs. 1 Satz 1 BErzGG – die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten.
2. Der Erziehungsurlaub steht grundsätzlich für denselben Zeitraum wie das Erziehungsgeld zu (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG).
 - a) Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BErzGG besteht der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht, solange die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG bzw. die entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften), es sei denn, das Kind ist in Adoptionspflege genommen oder es wird Erziehungsurlaub we-

gen eines anderen Kindes in Anspruch genommen. Er ist ferner ausgeschlossen, wenn der mit dem Erziehungsgeldberechtigten in einem Haushalt lebende Ehegatte nicht erwerbstätig ist, es sei denn, der Ehegatte ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG). Wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes in den Fällen des § 15 Abs. 2 BErzGG nicht sichergestellt werden kann – z. B. wegen Krankheit der Mutter bzw. des nicht erwerbstätigen Ehegatten –, hat auch der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub (§ 15 Abs. 3 BErzGG).

- b) Während des Erziehungsurlaus darf eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 BErzGG zulässige Teilzeitarbeit nicht bei einem anderen Dienstgeber, sondern nur bei dem Dienstgeber ausgeübt werden, der den Erziehungsurlaub bewilligt hat (§ 15 Abs. 5 BErzGG). Es wird darauf hingewiesen, daß der Mitarbeiter an den Dienstgeber keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaus hat. Die Bewilligung einer nach diesen Bestimmungen zulässigen Teilzeitarbeit soll im kirchlichen Bereich grundsätzlich nicht in Betracht kommen. An etwaige Ausnahmen ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die ausnahmsweise Bewilligung bedarf der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariats.
- c) Der Mitarbeiter muß den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an er ihn in Anspruch nehmen will, vom Dienstgeber verlangen. Er muß gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes der Urlaub beansprucht wird (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG). Soll die Höchstdauer nicht ausgeschöpft oder sollen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub zunächst von dem einen und dann von dem anderen Ehegatten in Anspruch genommen werden, ist für das Ende des Erziehungsurlaus danach stets auf den Ablauf eines Lebensmonats des Kindes abzustellen (vgl. auch § 3 Abs. 4 BErzGG).

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaus kann nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nur dann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung (vgl. § 3 Abs. 2 BErzGG) aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (vgl. § 3 Abs. 3 BErzGG).

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird sich der Erziehungsurlaub (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung der Erziehungsurlaub des zuerst Berechtigten) in der Regel an den Ablauf der Schutzfristen des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 BErzGG bestimmt daher zur Vermeidung von Härten, daß der Mitarbeiter, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen kann, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen kann. Der Hinderungsgrund muß dem Urlaubsverlangen entgegenstehen; ein den „Antritt“ des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus. Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2

BERzGG ist der Mitarbeiter von der vierwöchigen Mindestfrist des § 16 Abs. 1 BERzGG befreit.

3. Das Urlaubsverlangen ist bindend. Der verlangte Erziehungsurlaub kann – außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen – nur mit Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden. Insbesondere endet der Erziehungsurlaub nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld entfällt (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BERzGG). Der Wegfall des Erziehungsgeldanspruchs vor Ablauf des verlangten Urlaubs wirkt sich nur in dem Sonderfall aus, daß eine nach § 3 Abs. 2 BERzGG getroffene Bestimmung nach § 3 Abs. 3 BERzGG geändert wird; dann kann der Urlaub auch ohne Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BERzGG), ggf. allerdings erst zu dem Zeitpunkt, zu dem einer befristet eingestellten Ersatzkraft frühestens gekündigt werden kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BERzGG). Erkrankt der Erziehungsurlaubsberechtigte während des Erziehungsurlaubs und würde er hierdurch arbeitsunfähig im Sinne der arbeitsrechtlichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen, darf der Dienstgeber einer vorzeitigen Beendigung des Erziehungsurlaubs nicht zustimmen, sofern hierdurch zum Beispiel Anspruch auf Krankenbezüge nach § 37 BAT entstehen würde.

Ein erneuter Antritt eines vorzeitig beendeten Erziehungsurlaubs ist ausgeschlossen (§ 16 Abs. 3 Satz 5 BERzGG).

Wenn das Kind während des Erziehungsurlaubs stirbt, endet der Erziehungsurlaub spätestens drei Wochen nach dem Tode des Kindes (§ 16 Abs. 4 Satz 1 BERzGG). Hat der Dienstgeber eine Ersatzkraft eingestellt, endet der Erziehungsurlaub jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft gemäß § 21 Abs. 4 BERzGG frühestens kündigen könnte (§ 16 Abs. 4 Satz 2 BERzGG). Der Dienstgeber kann jedoch einer früheren Beendigung des Erziehungsurlaubs zustimmen (§ 16 Abs. 3 Satz 4 in Verbindung mit § 16 Abs. 4 Satz 2 BERzGG). Das Erziehungsgeld wird im Falle des Todes des Kindes bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs weitergewährt (§ 4 Abs. 3 Satz 2 BERzGG).

Der Erziehungsurlaub kann auch dann nur mit Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden, wenn die Anspruchsvoraussetzung des § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BERzGG entfällt, weil der Ehegatte des beurlaubten Mitarbeiters eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne im Sinne des AFG arbeitslos zu werden.

4. Der Mitarbeiter kann die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub durch Vorlage des Bewilligungsbescheids über das Erziehungsgeld darlegen und beweisen (§ 16 Abs. 5 Satz 1 BERzGG). Der Mitarbeiter hat zu erklären, ob ein Ausschlußtatbestand im Sinne des § 15 Abs. 2 BERzGG vorliegt. Der Mitarbeiter muß Änderungen in der Anspruchsberechtigung dem Dienstgeber unverzüglich mitteilen und einen Bescheid über den Weg-

fall des Erziehungsgeldes vorlegen (§ 16 Abs. 5 Satz 2 BERzGG).

5. Während des Erziehungsurlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis.

6. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BERzGG darf der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. § 18 Abs. 1 Satz 2 BERzGG (Zulassung von Ausnahmen) entspricht dem § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG. Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zur Durchführung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BERzGG sind im Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. Januar 1986 bekanntgegeben.

Für die Zulassung von Ausnahmen sind in Baden-Württemberg die Gewerbeaufsichtsämter zuständig (VO v. 20. 06. 1976, GBl. S. 302). Soll ausnahmsweise ein entsprechender Antrag beim Gewerbeaufsichtsamt gestellt werden, ist zuvor die Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariats einzuholen.

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

7. Der Erziehungsurlaubsberechtigte kann nach § 19 BERzGG das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende des Erziehungsurlaubs 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 des Erziehungsurlaubs beendeten Arbeitsverhältnis gibt es nicht.

8. § 21 BERzGG enthält eine gesetzliche Sonderregelung für befristet eingestellte Einsatzkräfte. Sie dient in den Absätzen 1 und 2 der eindeutigen Klarstellung eines bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebenen Befristungstatbestandes. Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Mitarbeiter zur Vertretung eines Mitarbeiters für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer ei-

nes zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird (§ 21 Abs. 1 BErzGG). Darüber hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zusätzlich zulässig (§ 21 Abs. 2 BErzGG). Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein (§ 21 Abs. 3 BErzGG).

Mit einem Mitarbeiter, der zur Vertretung eines Mitarbeiters für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer des Erziehungsurlaubs eingestellt wird, ist ein befristeter Arbeitsvertrag abzuschließen. In § 1 des Mustervertrags (Badenia-Vordruck Nr. 2670) ist folgende Formulierung einzusetzen: „... für die Zeit (der Mutterschutzfristen und) des (sich ggf. anschließenden) Erziehungsurlaubs von Frau/Herrn ...“. In Abweichung vom Erlaß über den Abschluß von Arbeitsverträgen durch die Kirchengemeinden (Erlaß Nr. 41 vom 09. 03. 1981, Amtsblatt S. 71–75, Ziff. V) ist die Vorlage des Arbeitsvertrags mit dem zur Vertretung eingestellten Mitarbeiter zur Genehmigung durch das Erzbischöfliche Ordinariat erst dann erforderlich, wenn die Vertretungszeit 18 Monate überschreitet.

Die Anmeldung zur Zusatzversicherung ist mit Wirkung vom Beginn der Vertretungszeit erst dann vorzunehmen, wenn feststeht, daß die Vertretungszeit ein Jahr überschreitet. Ungeachtet dieser Einjahresfrist ist die Anmeldung zur Zusatzversicherung stets zu Beginn der Vertretungszeit vorzunehmen, wenn der zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter unmittelbar vor Beginn seines neuen Arbeitsverhältnisses Pflichtversicherter, freiwillig Weiterversicherter oder beitragsfrei Versicherter der Anstalt oder einer anderen Zusatzversorgung, von der seine Versicherung zur Anstalt übergeleitet wird, ist.

Von Bedeutung ist die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG; sie soll eine Doppelbelastung des Dienstgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung des Erziehungsurlaubs vermeiden. Nach dieser Vorschrift kann der Dienstgeber das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen kündigen, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Dienstgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und 4 BErzGG vorzeitig beendet werden kann (Wechsel des Anspruchs auf Erziehungsgeld auf den Ehegatten oder Tod des Kindes) und der Mitarbeiter dem Dienstgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat. Die Kündigung kann jedoch frühestens zu dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu dem der Erziehungsurlaub endet. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG tritt bei derartigen Arbeitsverträgen neben die nach der SR 2 y BAT geltenden Kündigungsvorschriften, sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 BErzGG im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen wird.

In Arbeitsverträgen mit Mitarbeitern, die aus den in § 21 Abs. 1 BErzGG genannten Gründen befristet eingestellt werden, ist die Formulierung aufzunehmen: „§ 21 Abs. 1–5 findet Anwendung“.

III.

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

1. Während des Bezugs von Erziehungsgeld bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und § 224 SGB V sowie § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AFG). Maßgebend für den Fortbestand der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung ist die tatsächliche Zahlung von Erziehungsgeld. Die Mitgliedschaft besteht demnach nicht fort, wenn Erziehungsgeld wegen Anrechnung von Einkommen nicht zur Auszahlung kommt. Beitragsfreiheit nach § 383 RVO tritt nicht ein, wenn während des Bezugs von Erziehungsgeld Arbeitsentgelt erzielt wird.
2. Nach § 2a und § 32 Abs. 6a AVG bzw. § 1227a und § 1255 Abs. 6a RVO bzw. § 29a und § 54 Abs. 6a RKG werden die ersten zwölf Monate nach Ablauf des Monats der Geburt eines Kindes der Mutter oder dem Vater in der gesetzlichen Rentenversicherung als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeit angerechnet.
3. Für Mitarbeiter, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer ausnahmsweise genehmigten erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, bestehen zwei Möglichkeiten der Absicherung für den Krankheitsfall:
 - a) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Zeit des Erziehungsurlaubs. Anschließend gelten die gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Mitarbeiter bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 257 SGB V.
 - b) Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Mitarbeitern, 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. Mitarbeiter, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).

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

IV.

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

1. Beschäftigungs- und Dienstzeit (§§ 8 und 9 AVVO)

Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungs- und damit auch als Dienstzeit im Sinne der §§ 8 und 9 AVVO.

2. Bewährungsaufstieg (§ 23 a BAT)

Die Unterbrechung der Bewährungszeit durch einen Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz führt nicht zum Verlust der vorher abgeleiteten Bewährungszeit (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 BAT). Dies gilt für den Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes. Die Frage einer Änderung der tarifvertraglichen Vorschriften aus Anlaß der Verlängerung des Erziehungsurlaubs durch das Änderungsgesetz vom 30. Juni 1989 ist von den Tarifvertragsparteien noch nicht entschieden.

Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird jedoch auf die Bewährungszeit nicht angerechnet. Das gilt auch dann, wenn während des Erziehungsurlaubs ausnahmsweise eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit angerechnet (§ 23 a Nr. 4 Buchst. e BAT).

3. Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1 a und 1 b zum BAT

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT für einen Fallgruppenaufstieg vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht anzurechnen.

Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit angerechnet (§ 23 a Nr. 4 Buchst. e BAT).

4. Grundvergütung (§ 27 Abschn. A und B BAT)

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 Abschn. A BAT oder in den Stufen nach § 27 Abschn. B BAT wird durch den Erziehungsurlaub nicht gehemmt. Der Mitarbeiter erhält also nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Grundvergütung, die er erhalten hätte, wenn er nicht beurlaubt gewesen wäre. Bei Mitarbeitern gilt dies nur für den Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes; auf Nr. 2 Satz 3 wird verwiesen.

5. Unständige Bezügebestandteile (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und 3 BAT)

Nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 5 BAT ist hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile bei Beginn des Erziehungsurlaubs so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn des Erziehungsurlaubs geendet. Die unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn des Erziehungsurlaubs sind dann unverzüglich zu zahlen (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 5 i. V. m. Unterabs. 4 BAT). Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird der Mitarbeiter wie ein Neueingestellter behandelt.

6. Krankenbezüge (§ 37 BAT)

Erkrankt der Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs, hat er in dieser Zeit keinen Anspruch auf Krankenbezüge, weil nicht die Arbeitsunfähigkeit, sondern der Erziehungsurlaub die Ursache für den Arbeitsausfall darstellt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter nach Beantragung des Erziehungsurlaubs, aber vor dessen Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn des Erziehungsurlaubs noch andauert (vgl. BAG im Urteil vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 –).

Ist der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Beendigung des Erziehungsurlaubs arbeitsunfähig erkrankt, erhält er vom Tage nach Ablauf des Erziehungsurlaubs an Krankenbezüge nach § 37 BAT. Für die Berechnung des Bezugszeitraums der Krankenbezüge ist vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge (§ 616 Abs. 2 BGB; § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT) für die Dauer von sechs Wochen bleibt unberührt.

Beispiel:

Der Erziehungsurlaub einer Mitarbeiterin endet mit Ablauf des 31. März; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 1. April. Die Mitarbeiterin, die eine Dienstzeit von zwei Jahren hat, ist vom 1. März bis zum 20. Mai arbeitsunfähig erkrankt. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT rechnet die Bezugsdauer vom 1. März an, d. h. sie endet mit Ablauf des 2. Mai. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT sind jedoch Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen, d. h. bis zum Ablauf des 12. Mai zu zahlen.

7. Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT)

Vollendet ein Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs eine in § 39 Abs. 1 BAT bezeichnete Dienstzeit, ist die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 2 BAT bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.

8. Beihilfen (§ 40 BAT)

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs besteht keine Beihilfeberechtigung nach den Beihilfetarifverträgen vom 26. Mai 1964. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn die Beihilfetarifverträge außertariflich auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs angewendet werden.

9. Sterbegeld (§ 41 BAT)

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

10. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46 BAT)

Eine bestehende Pflichtversicherung wird durch einen Erziehungsurlaub nicht berührt. Da während des Erziehungsurlaubs kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlage zu entrichten. Auch der Teil der Zuwendung, der auf die Zeiten des Erziehungsurlaubs entfällt (vgl. Nr. 15 Abs. 1), gehört nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (§ 8 Abs. 5 Satz 3 Buchst. e, Versorgungs-TV i. d. F. des 18. Änderungstarifvertrages vom 12. November 1987). 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. Ist im Monat der Zahlung der Zuwendung keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten, ist die Zuwendung dem letzten vorangegangenen Kalendermonat zuzuordnen, für den Umlage entrichtet worden ist (vgl. § 8 Abs. 5 Satz 2 Versorgungs-TV). 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.

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

Ein Erziehungsurlaub, der die Dauer von zwölf Monaten nicht übersteigt, führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung nicht zur Anwendung des § 43 a VBL-Satzung bzw. § 34 a der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse, weil diese Sonderregelung nur gilt, wenn der Pflichtversicherte ununterbrochen länger als zwölf Monate ohne Arbeitsentgelt beurlaubt worden ist (vgl. § 43 a Abs. 1 Satz 1 Buchst. c VBL-Satzung bzw. § 34 a Abs. 1 Satz 1 Buchst. c der kirchlichen Zusatzversorgungskasse). Mit dem Erziehungsurlaub zusammenfallende, in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnete Versicherungszeiten gelten nach § 42 Abs. 2 VBL-Satzung bzw. § 33 Abs. 2 der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse zur Hälfte als gesamtversorgungsfähige Zeit.

§ 43 a VBL-Satzung bzw. § 34 a der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse greift allerdings auch für die Zeit eines Erziehungsurlaubs ein, wenn sich an diesen eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT unmittelbar anschließt und die Zeit der Beurlaubung insgesamt zwölf Monate überschreitet. In diesem Fall gelten mit dem Erziehungsurlaub zusammenfallende, in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnete Versicherungszeiten nur dann nach § 42 Abs. 2 VBL-Satzung bzw. § 33 Abs. 2 der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse als gesamtversorgungsfähige Zeit, wenn es sich um Zeiten der Kindererziehung nach § 2 a AVG, § 1227 a RVO, § 29 a RKG handelt (vgl. § 43 a Abs. 2 VBL-Satzung bzw. § 34 a Abs. 2 der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse).

11. Erholungsurlaub (§ 15 AVVO)

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG kann der Dienstgeber den Erholungsurlaub, der dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs, in dem nicht gleichzeitig Teilzeitarbeit geleistet wird, um ein Zwölftel kürzen (Satz 2 a.a.O.). Im Hinblick hierauf ist von allen kirchlichen Dienstgebern von dieser Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Infolge der Dauer des Erziehungsurlaubs von künftig 18 Monaten würden sich ansonsten unangemessene Ansprüche ergeben. Gem. § 17 Abs. 1 Satz 2 BErzGG besteht die Kürzungsmöglichkeit allerdings nicht, wenn der Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs ausnahmsweise eine dem Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit leistet. Für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz ist eine anteilmäßige Kürzung des Erholungsurlaubs ebenfalls nicht möglich.

Soweit der (nach der Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht gewährt wurde, ist er nach Beendigung des Erziehungsurlaubs in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr ohne Rücksicht auf die Übertragungsfristen des § 47 Abs. 7 BAT im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BErzGG).

Hat der Mitarbeiter vor dem Erziehungsurlaub mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BErzGG zugestanden hat, kann der Dienstgeber den nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zustehenden Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BErzGG). Von dieser (dem § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechenden) Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

Wenn der Mitarbeiter nach Beendigung des Erziehungsurlaubs ausscheidet, ist eine solche Kürzung nicht mehr möglich. Wenn anzunehmen ist, daß der Mitarbeiter Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, muß also darauf geachtet werden, daß zuvor nur soviel Erholungsurlaub in Anspruch genommen wird, als unter Berücksichtigung der obigen Kürzung zusteht.

12. *Urlaubsabgeltung (§ 51 BAT)*

Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fort, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3 BErzGG). Die Abgeltung richtet sich nach § 51 Abs. 2 BAT.

Eine etwaige Urlaubsabgeltung ist sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig, jedoch zusatzversicherungsfrei.

13. *Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT)*

a) Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen Vorschriften nur für Mitarbeiterinnen in Betracht, die wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT). Die Kündigung muß innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag muß innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein; die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam werden.

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

Die Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz zählen jedoch mit. Ein etwaiges Übergangsgeld ist sozial- und zusatzversicherungsfrei, jedoch lohnsteuerpflichtig.

14. *Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen*

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge erhält der Mitarbeiter bzw. Auszubildende bei

Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen das Urlaubsgeld, wenn er mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge hat. Bezüge, die im Monat Juli aus einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs (vgl. Abschnitt V) gezahlt werden, bleiben bei der Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung unberücksichtigt, weil es sich hierbei um Bezüge aus einem besonderen Arbeitsverhältnis handelt. Ist die Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge nur wegen des Ablaufs der Bezugsfrist für die Krankenbezüge, des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Urlaubsgeldtarifverträge).

Ist auch diese Voraussetzung nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, steht Urlaubsgeld dennoch zu, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – aber noch in demselben Kalenderjahr – wieder aufgenommen wird. Dabei ist es unschädlich, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung am ersten Arbeitstag bzw. Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfristen oder des Erziehungsurlaubs lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird. Wird die Arbeit nicht wieder aufgenommen – z. B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wegen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge – oder wird sie erst im folgenden Kalenderjahr wieder aufgenommen, entsteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

15. *Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen*

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

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin hat nach der Geburt ihres Kindes am 10. September 1989 Erziehungsurlaub im Anschluß an die Mutterschutzfrist bis zum 9. Dezember 1990 beantragt und nimmt am 10. Dezember 1990 die Arbeit wieder auf.

Im Jahr 1989 führen die Mutterschutzfristen und der Erziehungsurlaub nicht zu einer Verminderung der Zuwendung für das Jahr 1989 (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. b des Zuwendungs-TV). Für das Jahr 1990 gilt folgendes: Das Kind vollendet den zwölften Lebensmonat mit Ablauf des 9. September 1990. Für die Monate Januar bis

Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt

Amtsblatt
der Erzdiözese Freiburg

Nr. 1 · 10. Januar 1990
M 1302 B

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, 7800 Freiburg im Breisgau, Herrenstraße 35, Fernruf (07 61) 21 88-1.
Verlag: Druckerei Heinz Rebholz, 7800 Freiburg im Breisgau, Tennenbacher Straße 9, Telefon (07 61) 2 64 94.
Bezugspreis jährlich 55,- DM einschließlich Postzustellgebühr. Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Bei Adreßfehlern bitte berichtigten Aufkleber an uns zurücksenden.
Nr. 1 · 10. Januar 1990

September tritt keine Verminderung der Zuwendung ein (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c des Zuwendungs-TV). Der Erziehungsurlaub in den Monaten Oktober und November 1990 führt dagegen zu einer Verminderung der Zuwendung um $\frac{2}{12}$ (im Monat Dezember 1990 stehen bereits wieder Bezüge zu). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages zum Ende des Erziehungsurlaubs kann die Anspruchsvoraussetzung für eine Zuwendung nur von Mitarbeiterinnen unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b der Zuwendungstarifverträge erfüllt werden (vgl. auch Nr. 13 Buchst. a).

16. *Vermögenswirksame Leistungen*

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs steht eine vermögenswirksame Leistung nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen nicht zu für Kalendermonate, für die weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge gezahlt werden. Bezüge aus einer ausnahmsweise genehmigten erziehungsgeldun-schädlichen Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs bleiben dabei unberücksichtigt, weil es sich hierbei um ein besonderes Arbeitsverhältnis handelt.