

Elternzeit und Berufsrückkehr

Leitfaden für Personalverantwortliche

basierend auf dem neuen Gesetz zu Elterngeld und Elternzeit (BEEG)

gültig ab 01.01.07

Landesvertretung Sachsen
von BDI und BDA

**Vereinigung der
Sächsischen Wirtschaft e.V.**

Washingtonstraße 16/16 A
01139 Dresden
PF 300 200
01131 Dresden
Tel.: (03 51) 2 55 93 0
Fax: (03 51) 2 55 93 78

vsw@hsw-mail.de
www.vsw-direkt.de

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
1 Die neue Elterngeld-Regelung	3
2 Nutzen familienorientierter Personalpolitik	4
2.1 Personalkosten durch gezielte Wiedereingliederung senken	4
2.2 Bindung von Mitarbeitern in Elternzeit an den Betrieb	5
3 Ein Mitarbeiter geht in Elternzeit	6
3.1 Das Mitarbeitergespräch	6
3.2 Erwartungen und Ziele von Arbeitgeber und Mitarbeiter	6
3.3 Arbeitseinsatz von schwangeren Mitarbeiterinnen	7
3.4 Übergabe der Tätigkeiten vor der Elternzeit	7
4 Kontakt mit den Mitarbeitern während der Elternzeit	9
4.1 Vorbereitung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Berufsrückkehr	9
4.2 Arbeitseinsatz während der Elternzeit	9
4.3 Fort- und Weiterbildung	10
4.4 Unterstützung bei der Kinderbetreuung	10
5 Die Berufsrückkehr	11
5.1 Arbeitsorganisatorische Fragen	11
5.2 Das Patensystem	11
5.3 Das Feedback-Gespräch nach der Rückkehr	12
6 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	13
6.1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)	13
6.2 Voraussetzungen der Elternzeit	15
6.3 Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis	16
6.4 Überbrückung mit befristeten Verträgen	17
6.5 Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung während und nach der Elternzeit	17
6.6 Steuerrecht und Sozialversicherung während der Elternzeit	25
7 Checklisten	26
Weiterführende Literatur	28
Impressum	29

Vorwort

Politik, Wirtschaft und Gesellschaft werden in jüngster Vergangenheit verstärkt mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert. Eine erste politische Reaktion ist die Einführung eines einkommensabhängigen Elterngeldes. Dieses entfaltet ab dem 01.01.07 durch das neue Gesetz zu Elterngeld und Elternzeit (BEEG) Wirksamkeit.

Unternehmen müssen auf die sich verändernden Rahmenbedingungen reagieren, denn sie stehen im Spannungsfeld zwischen steigenden Personalkosten, dem Mangel an Fachkräften und den Wünschen der Mitarbeiter nach einer besseren Gestaltung von Berufs- und Familienleben, beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit und Kinderbetreuung. Insbesondere wenn es gilt, gut qualifizierte Mitarbeiter im Betrieb zu halten, ist die Phase der Elternzeit eine entscheidende. Ein einvernehmlicher und unterstützender Umgang mit der veränderten Lebenssituation eines Mitarbeiters durch Elternschaft ist ein wesentlicher Faktor bei der Entscheidung des Mitarbeiters, in das Unternehmen zurückzukehren - und dies im Idealfall baldmöglichst, denn das Fehlen des Mitarbeiters im betrieblichen Alltag muss oft kostenintensiv überbrückt werden. Je länger die Ausfallzeit des Mitarbeiters ist, desto höher sind die betrieblichen Belastungen. Bei gut ausgebildeten Fachkräften ist es mittlerweile sogar keine Seltenheit mehr, dass ein Ausfall gar nicht anderweitig besetzt werden kann. Gerade deshalb ist es notwendig, in der betrieblichen Praxis Anreize zu formulieren, die Elternzeit möglichst kurz zu gestalten. Dazu bedarf es zum einen genauer Kenntnis über die Möglichkeiten, die einem Unternehmen im Rahmen von familienfreundlichen Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation zur Verfügung stehen und zum anderen gezielter Orientierungshilfen für den konkreten Fall, dass ein Mitarbeiter in Elternzeit geht.

Der vorliegende Leitfaden soll den Umgang mit dem neuen Gesetz erleichtern. Er führt in den Nutzen familienorientierter Personalpolitik ein und stellt Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Elternzeit und Berufsrückkehr zur Verfügung. Zudem beinhaltet er einen Überblick zur Rechtslage und Checklisten für das Mitarbeitergespräch.

1 Die neue Elterngeld-Regelung

Mit dem am 01.01.07 in Kraft getretenen Gesetz zu Elterngeld und Elternzeit (BEEG) wird ein Anspruch auf Elterngeld eingeführt. Dieses Elterngeld kann beantragen, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 1 BEEG). Eine Erwerbstätigkeit wird dann nicht voll ausgeübt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt nicht übersteigt. Das Gesetz regelt weitere Anspruchsfälle für Elterngeld, wie z. B. die Aufnahme eines Kindes im Haushalt mit dem Ziel der Annahme sowie die Beanspruchung durch Verwandte bis zum dritten Grad bei schwerer Erkrankung oder Tod der Eltern.

Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten Einkommens aus Erwerbstätigkeit höchstens jedoch bis zu 1.800 EUR monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt (§ 2 Abs. 1 BEEG). Bei Teilzeitarbeit in zulässigem Rahmen, erhält der Elternteil 67 Prozent des entfallenden Teileinkommens. Als Einkommen vor der Geburt werden dabei höchstens 2.700 EUR berücksichtigt.

Beträgt das durchschnittlich erzielte monatliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt weniger als 1.000 EUR, erhöht sich der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 EUR, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1.000 EUR unterschreitet, auf bis zu 100 Prozent.

Das Elterngeld beträgt mindestens 300 EUR, auch wenn kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes erzielt worden ist.

Das Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden (§ 4 BEEG). Die Eltern haben insgesamt Anspruch auf zwölf Monatsbeträge. Zwei Monate kommen hinzu, wenn auch der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit zugunsten einer Elternzeit einschränkt. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeiträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen. In Ausnahmefällen kann ein Elternteil die gesamten 14 Monate Elterngeld beziehen.

2 Nutzen familienorientierter Personalpolitik

Möglichkeiten zu schaffen, um das Beruf und Familie in Einklang zu bringen und vor allem zu halten, wird als Instrument der betrieblichen Personalarbeit zunehmend wichtiger. Insbesondere engagierte Fach- und Führungskräfte fragen immer häufiger, ob und wie sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Den meisten Mitarbeitern ist auch bewusst, dass sie sich stärker in den Beruf einbringen können, wenn ein Gleichgewicht zwischen Erwerbs- und Familienleben besteht. Für den Arbeitgeber birgt dies die Chance, durch familienfreundliche Maßnahmen die Motivation und Verfügbarkeit der Mitarbeiter zu erhöhen. Zusätzlich kann man einem Mangel an qualifizierten Mitarbeitern entgegenwirken. Es entstehen mittelbar und unmittelbar positive Effekte für das Unternehmen. Dazu zählen u. a.:

- Erhalt gut ausgebildeter Mitarbeiter und ihres betriebsspezifischen Know-hows,
- Steigerung der Motivation und Arbeitszufriedenheit,
- Senkung der Fehlzeiten und der Fluktuationsrate im Betrieb,
- Steigerung der Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber,
- Erhaltung der Produktivität und Belastbarkeit der Mitarbeiter,
- Verbesserung des Unternehmensimages,
- Vereinfachte Personalrekrutierung und bessere Personalmarketing-Effekte.

2.1 Personalkosten durch gezielte Wiedereingliederung senken

Die Überbrückung der Elternzeit durch unbefristete / befristete Einstellungen oder Maßnahmen wie Arbeitsumverteilung oder Mehrarbeit bedeutet einen hohen finanziellen Aufwand für den Arbeitgeber. Die Höhe der zusätzlichen Personalkosten hängt dann im Wesentlichen von der Zeit ab, die es zu überbrücken gilt, bis der Mitarbeiter aus der Elternzeit zurückkehrt. Aufgrund einer statistischen Erhebung der Prognos AG kann folgende Faustformel für das Personalwesen abgeleitet werden: Je kürzer die Abwesenheitszeit des Mitarbeiters in Elternzeit, desto geringer ist die Anstrengung, die hinsichtlich der Anwerbung, Auswahl und Qualifizierung von Personal betrieben werden muss.

Die Länge der Elternzeit hat ebenfalls Auswirkungen auf die Kosten zur Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag. Da der betriebliche Alltag einem ständigen Wandel unterliegt, ist eine berufliche Freistellung automatisch mit einem Verlust von Qualifikation, Routine und veränderten Arbeitsabläufen verbunden. Veränderungen bei Produkten, Richtlinien oder technischen Gegebenheiten erfordern bei der Rückkehr des Mitarbeiters aus der Elternzeit oftmals eine erneute Einarbeitung sowie die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Auch hier gilt: Je länger die Auszeit des Mitarbeiters, desto höher die Personalkosten. Faktisch ist ein unnötig verteuerter Wiedereinstieg mit einer Neueinstellung vergleichbar. Durch eine kontinuierliche Anbindung des Mitarbeiters während der Elternzeit an das Unternehmen sowie der frühzeitigen Rückkehr des Mitarbeiters in den Betrieb lassen sich die Personalkosten jedoch erheblich senken.

Während die Kosten der Wiedereingliederung von Mitarbeitern im Vergleich zu Neueinstellungen nach 6 Monaten Elternzeit bei etwa 15 % liegen, steigen sie auf schätzungsweise 75 % an, wenn Mitarbeiter erst nach 3 Jahren Elternzeit in das Unternehmen zurückkommen.

2.2 Bindung von Mitarbeitern in Elternzeit an den Betrieb

Es existiert eine Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten zur Einbindung von Mitarbeitern in Elternzeit an den Betrieb. Diese reichen von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und / oder des Arbeitsorts bis hin zu Teilnahme an betrieblichen Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen.

Flexibilisierung von Arbeitszeit/Arbeitsort für Mitarbeiter in Elternzeit:

- Teilzeit: klassisch, variabel
- Job-Sharing
- Vertrauensarbeitszeit
- Tele(heim)arbeit / Arbeit im Home Office

Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung:

- Zusammenarbeit mit einem Beratungs- und Vermittlungsservice
- Kauf von Belegrechten in einer betriebsnahen Einrichtung
- Einrichtung einer betrieblichen oder betriebsnahen Kindertagesstätte, z. B. mit einem freien oder öffentlichen Träger
- Einrichtung einer betrieblichen Notfallbetreuung, Tagespflege und/oder Ferienbetreuung

Weitere Einbindungsmöglichkeiten von Mitarbeitern in Elternzeit:

- Mitarbeitergespräche
- Teilnahme an internen/externen Schulungen
- Zugang zum Intranet
- Zusendung der Betriebszeitung
- Informationsmails/-briefe
- Protokolle von Team-/ Abteilungssitzungen
- Einladung zu Betriebsversammlungen, Betriebs-/ Abteilungsfeiern, Tag der offenen Tür, Betriebsausflüge, Betriebssport
- Firmeninternes Patensystem

Eine schnelle Reintegration in den Berufsalltag setzt gerade bei längerer Abwesenheitszeit den Kontakt zum Unternehmen und die Information über die dortigen Entwicklungen voraus. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen den zeitlich und räumlich unabhängigen Kontakt. Einige Möglichkeiten des Informationstransfers sind die Einladung zu Betriebsversammlungen, die Zusendung von Protokollen der Team-/ Abteilungssitzungen sowie der Zugriff zum Intranet.

Neben der Information über aktuelle Entwicklungen und Geschehnisse im Unternehmen, ist es wichtig auch den persönlichen Kontakt der Kollegen untereinander zu fördern und zu unterstützen. Beispiele für Kontaktmöglichkeiten während der Elternzeit sind neben der Einladung zu Betriebsfeiern und -ausflügen ein firmeninternes Patensystem während der Elternzeit.

3 Ein Mitarbeiter geht in Elternzeit

Mit der Ankündigung einer Schwangerschaft oder der Beantragung von Elternzeit stehen sowohl für den Arbeitgeber als auch für die zukünftigen Eltern viele Veränderungen ins Haus. Vorgesetzte und Personalverantwortliche stehen der Aufgabe gegenüber, in relativ kurzer Zeit eine vernünftige Lösung für das Unternehmen und den Mitarbeiter zu finden.

3.1 Das Mitarbeitergespräch

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen können die Beantragung von Elternzeit als betriebliche Belastung empfinden. Häufig fehlen dort die Erfahrungen, wie Ausfallzeiten eines Mitarbeiters durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit mittels frühzeitiger Planungen sinnvoll organisiert werden können. Während große Betriebe unter Umständen auf Mitarbeiter zurückgreifen können, die die zu übernehmenden Aufgabengebiete bereits kennen, bietet sich diese Möglichkeit in kleinen und mittleren Unternehmen eher selten. Jetzt ist es besonders wichtig, dass Betrieb und Mitarbeiter das Gespräch miteinander suchen und Themen miteinander besprechen wie:

- Übergabe der Aufgaben / Einarbeitung der Vertretung,
- Arbeitseinsatz bis zur Geburt des Kindes,
- Dauer der Elternzeit und die Planung der Rückkehr in den Beruf.

3.2 Erwartungen und Ziele von Arbeitgeber und Mitarbeiter

Vorgesetzte und Personalverantwortliche müssen sich überlegen, was der Mitarbeiter für die Abteilung bedeutet und welche Konsequenzen daraus abzuleiten sind. Dem Mitarbeiter gegenüber ist dementsprechend zu kommunizieren, welche Möglichkeiten das Unternehmen ihm für die Zukunft bereithält.

Bei der Vorbereitung des Mitarbeitergespräches sind vom Unternehmen verschiedene Fragen zu klären:

- Welchen Arbeitseinsatz leistet der Mitarbeiter? Auf welchen Arbeitsbeitrag dieses Mitarbeiters kann nur schwer verzichtet werden?
- Was kann das Unternehmen tun, um den Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden?
 - ideell: Vermittlung von Kontakten z. B. zu anderen Mitarbeitern in Elternzeit
 - organisatorisch: flexibles Arbeitsarrangement
 - finanziell: Einmalzahlung zur Geburt, Kinderbetreuungszuschuss
- Welche Erwartungen und Ziele hat das Unternehmen an die
 - Zusammenarbeit bis zur Elternzeit?
 - Dauer der Elternzeit?
 - Gestaltung der Elternzeit?
 - Rückkehr in den Beruf?

Der Mitarbeiter sollte sich vor dem Mitarbeitergespräch zur Dauer der Elternzeit sowie der Rückkehr nach der Elternzeit eine Meinung bilden. Ebenso sind die Präferenzen des Mitarbeiters bei Arbeitszeitmodellen sowie Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung zu klären.

Auf dieser Basis kann über die Zusammenarbeit vor, während und nach der Elternzeit gesprochen werden. Ebenso lässt sich überprüfen, inwieweit die Vorstellungen des Mitarbeiters mit

den Interessen und Anforderungen des Unternehmens in Einklang gebracht werden können. Im Gespräch sollten die konkreten Vorteile einer relativ kurzen Elternzeit für beide Seiten aufgezeigt werden. Nicht nur das Unternehmen profitiert von einer geringen Auszeit. Für Mitarbeiter bedeutet eine kurze Abwesenheit vom Arbeitsplatz, dass die Aufgaben ohne großen Wissensverlust wieder übernommen und Projekte weitergeführt werden können. Die gewohnte Zusammenarbeit mit den Kollegen kann unproblematisch fortgeführt werden.

Um eine für beide Seiten passende Lösung zu finden, sind meist mehrere Gespräche notwendig. Gegenseitige Erwartungen und Wünsche müssen diskutiert, Lösungsmöglichkeiten und Angebote hinsichtlich Rechtslage und Unternehmensrealität durchgesprochen werden. Es sollte beim Mitarbeitergespräch darauf eingegangen werden, dass oftmals in der Elternzeit eine Verlagerung der Interessen und der Energien auf das Kind zu beobachten sind und betrieblichen Belange und Wünsche beim Mitarbeiter in den Hintergrund treten. Das gilt es bei der Planung der Rückkehr zu beachten.

3.3 Arbeitseinsatz von schwangeren Mitarbeiterinnen

Bereits vor dem Antritt der Elternzeit läuft nicht mehr alles wie bisher, denn ab dem ersten Tag der Kenntnisnahme der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin durch den Vorgesetzten treten die Mutterschaftsvorschriften in Kraft. Ein zentraler Punkt der Mitarbeitergespräche ist deshalb die Planung des weiteren Arbeitseinsatzes einer schwangeren Mitarbeiterin bis zum Mutterschutz. Bei der Beschäftigung bis zum Schwangerschaftsurlaub sind von Unternehmensseite die Schutzbestimmungen laut Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu berücksichtigen. werdende Mütter dürfen bestimmte Arbeiten nicht mehr oder nur eingeschränkt ausüben.

Es ist empfehlenswert, eine Arbeitsplatzevaluierung durchzuführen um die Schutzvorschriften zu überprüfen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden Müttern und deren Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Gleichzeitig müssen Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren festgelegt werden. Im Gespräch ist auch zu klären, wie sich die werdende Mutter die Arbeitsgestaltung bis zur Mutterschutzfrist vorstellt.

3.4 Übergabe der Tätigkeiten vor der Elternzeit

Es sollte möglichst frühzeitig mit der Planung begonnen werden, wie die Aufgabenbereiche des in Elternzeit gehenden Mitarbeiters neu verteilt werden können. Zur Klärung der zu übergebenden Aufgabengebiete und bei der Suche nach einer oder mehreren passenden Stellvertretungen ist es hilfreich, den betroffenen Mitarbeiter und sein Team mit einzubeziehen.

Folgende Entscheidungen zur Aufgabenverteilung stehen an:

- Welche Aufgaben(-gebiete) hat der Mitarbeiter bisher betreut?
- Welche Art von Vertretung ist erforderlich? (Neueinstellung nötig?)
- Welche Arbeitsinhalte können bereits vor der Elternzeit durch Reorganisation verteilt werden?
- Welche Aufgaben können von Kollegen während der Elternzeit übernommen werden?
- Können Aufgaben während der Elternzeit in Telearbeit oder Teilzeit erledigt werden?
- Können Kunden oder Projekte während der Elternzeit weiterhin vom Mitarbeiter betreut werden?

Basierend auf den Antworten zu den vorangegangenen Fragen sollte ein Stellvertretungskonzept ausgearbeitet werden. Darin sollte festgehalten werden, wer die anfallenden Arbeiten übernimmt und ob zu deren Erledigung ein neuer Mitarbeiter befristet oder unbefristet eingestellt werden muss. Gemeinsam mit dem ausscheidenden Mitarbeiter ist dann ein Übergabeplan zu erstellen, der folgende Informationen erhalten sollte:

- Welche Aufgabe wird übergeben und an wen?
- Wer übernimmt die Einarbeitung?
- Wer ist Ansprechpartner für bestimmte Arbeitsabläufe?
- In welchem zeitlichen Rahmen sollen die Einarbeitungen ablaufen, ab wann wird das Projekt/die Aufgabe endgültig übergeben?
- Welche Schulungsmaßnahmen sind für die Vertretung erforderlich?

Beispiel Aufgaben-Übergabeplan

Welche Aufgaben sind zu übergeben?	Wer übernimmt zukünftig die Aufgabe?	Wer übernimmt Übergabe/ Einarbeitung?	Wer ist Ansprechpartner?	Sind Schulungen zur Übernahme der Aufgabe notwendig?	Bis wann?	Erledigt?

4 Kontakt mit den Mitarbeitern während der Elternzeit

Mit Mitarbeitern in der Elternzeit in Kontakt zu bleiben, ist für Unternehmen mit Blick auf die Wiedereingliederung vorteilhaft. Anstatt sich vom Arbeitsleben und damit auch vom Unternehmen immer weiter zu entfernen, erfahren Mitarbeiter durch eine Einbindung in den Unternehmensalltag Wertschätzung und sind auf die Rückkehr in die Firma vorbereitet. Außerdem verringert das Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter aus der Elternzeit nicht mehr in den Betrieb zurückkehren.

4.1 Vorbereitung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Berufsrückkehr

Die Vorbereitung auf die Berufsrückkehr beginnt bereits am ersten Tag der Mutterschaft. Wird innerhalb von sieben Wochen nach der Geburt seitens der Mutter keine Elternzeit beantragt, kann sie nach acht bzw. zwölf Wochen wieder beschäftigt werden. Der Vater muss sich ebenfalls innerhalb einer Frist von sieben Wochen um eine schriftliche Beantragung der Elternzeit kümmern, wenn er sie in Anspruch nehmen möchte.

Ein Instrument zur Einbindung sind so genannte Rückkehr-Gespräche. Diese sollten zwischen dem betreffenden Mitarbeiter in Elternzeit und dem zuständigen Personalverantwortlichen bzw. Vorgesetzten - vor allem bei längerer Abwesenheit - in regelmäßigen Abständen stattfinden. Je näher der Termin des geplanten Wiedereinstiegs rückt, desto klarer sollten realistische Absprachen getroffen werden.

Inhalte von Rückkehr-Gesprächen sind unter anderem:

- Wie soll die weitere Einbindung des Mitarbeiters bis zur Berufsrückkehr erfolgen?
- Soll und will sich der Mitarbeiter während einer längeren Elternzeit weiterbilden?
- Wann und in welchem Umfang ist die Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich?
- Welches Arbeitszeitmodell bzw. welche Form der Arbeitsorganisation kommt in Frage?
- Welche zukünftigen Einsatzfelder sind möglich?
- Welche Arbeitsinhalte bzw. Verantwortungsbereiche können übertragen werden?
- Kann das Unternehmen bei der Kinderbetreuung unterstützen?

Diese Punkte sollten idealerweise in eine schriftliche Vereinbarung zur Berufsrückkehr münden. Mit der schriftlichen Form der Vereinbarung entsteht eine Verbindlichkeit für beide Seiten, die ein Planen der weiteren Schritte möglich macht, aber auch die ernsthafte Absicht beider Parteien manifestiert, eine reibungslose Berufsrückkehr zu gewährleisten.

4.2 Arbeitseinsatz während der Elternzeit

Der Arbeitgeber muss Eltern, die ihr Kind persönlich betreuen, bis zu einer Dauer von drei Jahren unbezahlt freistellen. Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die wöchentliche Arbeitszeit unter 30 Stunden liegt.

Möglichkeiten für flexiblen Arbeitseinsatz berufstätiger Eltern sind neu vereinbarte Arbeitszeiten oder Arbeitsorte. Neue Arbeitszeitmodelle lassen sich zum Teil mit Aushilfstätigkeiten oder Vertretungseinsätzen bei Urlaub oder Krankheit von Kollegen oder als zweckbefristete Verträge, zum Beispiel für die Dauer eines bestimmten Projektes, kombinieren.

4.3 Fort- und Weiterbildung

Gehen Mitarbeiter in Elternzeit, verlassen sie das Unternehmen mit einem zu diesem Zeitpunkt aktuellen Wissens- und Informationsstand. Es ist speziell für Mitarbeiter in Elternzeit wichtig, Fachwissen zu erhalten bzw. zu erweitern. Dies erleichtert die Reintegration ins Arbeitsleben nach Mutterschutz und Elternzeit. Bei einer Befragung in Deutschland von Eltern in Elternzeit wurde festgestellt, dass 74 Prozent sich gerne weiterbilden würden, aber nur 17 Prozent dazu Vorschläge von ihrem Arbeitgeber bekommen.

Folgende Angebote sind einfach umsetzbar:

- Interne Schulungen
Zusatznutzen: Mitarbeiter in Elternzeit haben damit automatisch Kontakt mit Kollegen und Vorgesetzten und erfahren auf diesem Weg Neuigkeiten aus dem Betrieb.
- Externe Weiterbildungen
- Informationen zum Umgang mit der veränderten Familiensituation

Ein Personalentwicklungsplan gibt Auskunft darüber, an welchen Stellen in Abhängigkeit von vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen der Mitarbeiter noch Fort- und Weiterbildung notwendig sind. Dieser ermöglicht Mitarbeitern und Personalverantwortlichen eine langfristige Planung. Die Möglichkeit zur Weiterbildung stellt einen erheblichen Motivationsfaktor dar, sich auch in der Elternzeit weiterhin für das Unternehmen zu engagieren.

4.4 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Entscheidend für die Rückkehr in den Beruf sind die Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Leider sind die vorhandenen Plätze zur Kinderbetreuung noch nicht immer auf den Bedarf erwerbstätiger Eltern abgestimmt. 60 Prozent der erwerbstätigen Eltern klagen über zu kurze und unflexible Betreuungszeiten. Eine Ganztagsbetreuung ist nicht die Regel, nur wenige Kindergärten (ca. fünf Prozent) haben bis 18:00 Uhr geöffnet, am Samstag sogar nur ein Prozent, Angebote für Mitarbeiter in Schichtarbeit und für Notfälle gibt es sehr selten.

Für Unternehmen bieten sich differenzierte Möglichkeiten an, die Kinderbetreuung zu unterstützen und damit den Wiedereinstieg zu erleichtern:

- Zusammenarbeit mit einem Beratungs- und Vermittlungsservice, der Lösungen nach individuellem Bedarf bietet (z. B. Vermittlung von Tagesmutter, Au-Pair etc.),
- Kauf von Belegrechten in einer betriebsnahen Einrichtung, idealerweise mit entsprechend flexiblen Betreuungszeiten,
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers, das mit funktionsfähigem Arbeitsplatz (PC, Telefon etc.) und Spielecke ausgestattet ist und in Notfällen genutzt werden kann,
- Einrichtung einer betrieblichen oder betriebsnahen Kindertagesstätte in Kooperation mit einem freien oder öffentlichen Träger oder Einrichtung einer betrieblichen Tagespflege,
- Angebote zur Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder (z. B. in Kooperation mit Träger).

Neben den organisatorischen Hilfestellungen, die ein Unternehmen seinen Mitarbeitern zur Kinderbetreuung anbieten kann, sollte auch der finanzielle Aspekt nicht vergessen werden. **Zuschüsse zu den Kosten der Kinderbetreuung sind unter bestimmten Bedingungen für Unternehmen und Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei.**

5 Die Berufsrückkehr

Bevor der Mitarbeiter nach der Elternzeit in das Unternehmen zurückkehrt, gilt es Vorbereitungen zu treffen.

5.1 Arbeitsorganisatorische Fragen

Die Klärung der Frage, welche Maßnahmen zur Anpassung bzw. Unterstützung der veränderten Arbeitssituation notwendig sind, ist grundlegend für die Qualität der künftigen Arbeitsleistung des rückkehrenden Mitarbeiters. Bei der Telearbeit beispielsweise müssen neben der Einrichtung und Anpassung eines geeigneten Arbeitsplatzes auch Absprachen bezüglich der Erreichbarkeit oder der Arbeitszeiten erfolgen. Arbeitsrechtlich gesehen ist es notwendig, Zusatzvereinbarungen für Teilzeit, Sachbefristung etc. zu besprechen und zu fixieren. Vereinbarungen zum Beispiel für Stillzeiten, flexible Arbeitszeiten oder eine abweichende Pausenregelung müssen auch schriftlich festgehalten werden.

Abhängig vom Rückkehrdatum des Mitarbeiters sollte ein Einarbeitungsplan erstellt werden. Bezüglich des Aufgabengebietes sollten Personalverantwortliche mit dem Mitarbeiter folgende Fragen noch einmal durchgehen:

- Welches zukünftige Einsatzfeld können sich Vorgesetzter und Mitarbeiter vorstellen?
- Welche Arbeitsinhalte bzw. Verantwortungsbereiche werden übertragen?
- Welche Fachkenntnisse bringt der Mitarbeiter mit (wenn es um eine andere Stelle als vor der Elternzeit geht)?
- Sind Anpassungsqualifizierungen notwendig? Wenn ja, welche?
- Kann die Einarbeitung durch Kollegen erfolgen oder sind Schulungen erforderlich?

Außerdem ist es notwendig die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit anzusprechen:

- Welche Art von Kinderbetreuung wurde gewählt?
- Ist Kontinuität bei der Kinderbetreuung gewährleistet?
- Wie können Ausfallzeiten der Mitarbeiter, zum Beispiel durch die Krankheit des Kindes, überbrückt werden?
- An welcher Stelle kann das Unternehmen Unterstützung bieten?

Es bietet sich an, für unerwartete Schwierigkeiten in der Betreuung einen Notfall- bzw. Vertretungsplan zu erstellen. Dieser sollte berücksichtigen, wer kurzfristig bei einem Ausfall des Mitarbeiters einspringen kann. Damit Unstimmigkeiten vorgebeugt werden kann, ist dabei die Absprache mit den betroffenen Kollegen ratsam.

5.2 Das Patensystem

Für den Mitarbeiter in Elternzeit werden betriebsinterne Paten benannt. Dabei sollten Kontakte zwischen Paten und Mitarbeiter gewährleisten, dass vor allem unternehmensrelevante Informationen weitergeleitet werden. Im Idealfall ist der Pate ein Kollege, der selbst die Erfahrung der Rückkehr aus der Elternzeit gemacht hat.

Eine intensive Betreuung in den Anfangstagen hilft dem Mitarbeiter, sich wieder gut in den Berufsalltag, die Abteilung und das Unternehmen zu integrieren. Die Mitarbeiter erfahren

Anerkennung, wenn sich der Vorgesetzte /Personalverantwortliche zur Begrüßung und zur Vorstellungsrunde Zeit nimmt.

Der Pate kann in dieser Phase eine integrierende Rolle übernehmen. Gerade in der Anfangsphase der Rückkehr aus der Elternzeit sind für den Mitarbeiter höhere Belastungen zu erwarten. Zum einen erfordert die Einarbeitung bzw. die höhere Stundenzahl Energie, zum anderen bestehen natürlich weiter die Forderungen der Familie. Das bedeutet oft hohen Organisationsaufwand. In dieser Situation ist es wünschenswert, eine Vertrauensperson an der Seite zu haben, die sich als Gesprächspartner anbietet und bei Anlaufschwierigkeiten unterstützt.

5.3 Das Feedback-Gespräch nach der Rückkehr

Ein nach angemessener Zeit angesetztes Mitarbeitergespräch bietet der Führungskraft bzw. dem Personalverantwortlichen die Gelegenheit, mit dem Mitarbeiter die ersten Wochen des Wiedereinstiegs zu reflektieren. Zwei Themenkomplexe sind zentral: Arbeitszeit und Arbeitsumfeld.

Die Arbeitszeitgestaltung

Gerade bei der Einführung individueller Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel Teilzeit, ist es notwendig, die Praktikabilität für Unternehmen und Mitarbeiter zu analysieren. Es gilt die Fragen zu klären, ob die Arbeitsergebnisse den Erwartungen entsprechen und ob die gestellten Anforderungen gut bewältigt werden können. Falls die Erwartungen nicht erfüllt werden, muss Ursachenforschung betrieben werden, um optimale Arbeitsergebnisse zu erreichen. Eventuell ist eine Veränderung der Stundenzahl oder der Arbeitsorganisation notwendig.

Situationsanalyse im Arbeitsumfeld

Ein weiterer wichtiger Punkt für eine Erreichung guter Arbeitsergebnisse ist die Überprüfung der Situation im Team und die Zusammenarbeit mit den Kollegen.

- Wie hat sich die Teamstruktur bzw. Teamkultur seit der Rückkehr verändert? Gibt es positive Veränderungen oder Missstimmungen?
- Funktioniert die Zusammenarbeit mit den Kollegen?
- Ist die Unterstützung des Zurückgekehrten gewährleistet oder ist der Ansprechpartner zu wenig verfügbar?

Probleme bei der Integration im Arbeitsumfeld könnten Termindruck oder hohes Arbeitsaufkommen sein, so dass für die Führungskraft bzw. den Kollegen zu wenig Zeit bleibt, dem zurück gekehrten Mitarbeiter zur Seite zu stehen. Manchmal müssen die Parteien feststellen, dass die zuvor getroffene Vereinbarung nicht umsetzbar ist. Dann sollten rechtzeitig Änderungen vereinbart werden.

6 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

6.1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

6.1.1 Geltungsbereich

Das Mutterschutzgesetz gewährleistet Frauen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts während der Schwangerschaft und für einige Zeit nach der Entbindung umfassenden Schutz. Gemäß dem Berufsbildungsgesetz findet das Mutterschutzgesetz auch Anwendung auf die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 10 Abs. 2 BBiG).

6.1.2 Mitteilungspflichten

Eine Schwangere soll (keine Rechtspflicht), sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, dem Arbeitgeber diese und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen (§ 5 MuSchG). Der Arbeitgeber kann auf seine Kosten die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder das einer Hebamme verlangen.

Die Schutzpflichten bestehen grundsätzlich unabhängig von einer konkreten Mitteilung, doch können sie nur bei Kenntnis erfüllt werden.

Von der Mitteilung der Schwangeren hat der Arbeitgeber unverzüglich die Aufsichtsbehörde (beurteilt sich nach Landesrecht) zu benachrichtigen. Diese überwacht die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften. Darüber hinaus verbietet das Gesetz die unbefugte Weitergabe der Mitteilung durch den Arbeitgeber an Dritte. Bei Vorliegen von Beschäftigungsbeschränkungen sind aber z. B. Vorgesetzte zu informieren.

6.1.3 Gestaltung des Arbeitsplatzes

Zum Schutz von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter muss der Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen im Hinblick auf die Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bzgl. der Regelung der Beschäftigung treffen (§ 2 Abs. 1 MuSchG). So muss z. B. eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitgestellt werden, wenn eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt ist, bei denen sie ständig gehen oder stehen muss. Ebenso muss bei einer ständigen Sitztätigkeit der Arbeitnehmerin die Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen gegeben werden.

Die Aufsichtsbehörde kann entsprechende Vorkehrungen und Maßnahmen im Einzelfall anordnen. Weitere generelle Vorschriften zum Gesundheitsschutz enthält z. B. die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz.

6.1.4 Allgemeine und individuelle Beschäftigungsverbote

Als Grundsatz regelt das Gesetz, dass werdende Mütter nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 1 MuSchG).

Ebenso werden Akkord- und Fließbandarbeit Beschränkungen unterworfen (§ 4 Abs. 3 MuSchG). Die Beschäftigungsverbote beziehen sich überwiegend auch auf stillende Mütter

(§ 6 Abs. 3 MuSchG). Generelle Beschäftigungsverbote können aufgrund von Rechtsverordnungen bestehen (z. B. GefahrstoffV). Auf den Einzelfall bezogen können durch die Aufsichtsbehörde Verbote verhängt werden. Die Aufsichtsbehörde ist auch für die Konkretisierung der gesetzlichen oder durch Verordnung geschaffenen Beschäftigungsverbote zuständig (§ 4 Abs. 5 MuSchG).

Schließlich regelt das Gesetz Verbote und Einschränkungen im Hinblick auf die Beschäftigung von werdenden oder stillenden Müttern im Rahmen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 8 MuSchG). So dürfen werdende oder stillende Mütter beispielsweise nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Mehrarbeit ist im Sinne dieser Vorschrift (§ 8 Abs. 2 MuSchG) jede Arbeit, die von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche, von sonstigen Frauen über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird (Sonntage werden in der Doppelwoche eingerechnet).

Ein allgemeines Beschäftigungsverbot umfasst die Zeit der letzten sechs Wochen vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Allerdings kann die Arbeitnehmerin ihre Bereitschaft zur Arbeitsleistung ausdrücklich erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Darüber hinaus kann ein individuelles Beschäftigungsverbot bestehen, das auf einem ärztlichen Zeugnis beruht (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden (§ 6 Abs. 1 MuSchG). Von diesem Beschäftigungsverbot darf auch nicht auf Wunsch der Mutter abgewichen werden.

Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 6 Abs. 2 MuSchG).

6.1.5 Stillzeit

Sollte eine Mutter während ihrer Arbeitszeit stillen, so sind über die bisherigen Ausführungen zur stillenden Mutter hinaus hinsichtlich Stillzeit, Arbeitsleistung etc. besondere Regelungen nach dem MuSchG zu beachten (§ 7 MuSchG).

6.1.6 Kündigungsverbot

Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig (§ 9 Abs. 1 MuSchG).

Vom Kündigungsverbot wird grundsätzlich nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen erfasst. Hierunter fallen z. B. die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses aufgrund Zeitablaufs, der Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder die Eigenkündigung. Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde bei Eigenkündigung unverzüglich zu benachrichtigen.

6.1.7 Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber muss bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen als Mutterschutzlohn mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der

letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, bezahlen (§ 11 MuSchG).

Während der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung (6 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung) erhält die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Voraussetzung ist grundsätzlich ein sozialrechtlicher Anspruch der Arbeitnehmerin auf Mutterschaftsgeld gegen die Krankenversicherung.

Seit 01.01.06 besteht ein Ausgleichsverfahren bei den Krankenkassen, in das alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer Mitarbeiterzahl einbezogen sind. Arbeitgeber müssen eine Umlage bezahlen, erhalten hierfür aber Aufwendungen aus Anlass der Mutterschaft erstattet.

6.2 Voraussetzungen der Elternzeit

6.2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienleben zu fördern, können Mitarbeiter so genannte Elternzeit beanspruchen. Die Regelungen im Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) wurden ersetzt durch die Regelung des am 01.01.07 in Kraft getretenen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), mit dem auch das Elterngeld eingeführt wurde. Die Regelungen im BEEG zur Elternzeit entsprechen inhaltlich weitgehend den Regelungen des BERzGG, sind sprachlich überarbeitet und den Anspruchsvoraussetzungen für das Elterngeld angepasst.

Mitarbeiter, die mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, haben Anspruch auf Elternzeit (§ 15 Abs. 1 BEEG). Das Gesetz regelt auch weitere Anspruchsfälle.

Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Mitarbeiter im Sinne des BEEG und können Elternzeit beanspruchen. Die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

6.2.2 Dauer

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes (§ 15 Abs. 2 BEEG). Das Beschäftigungsverbot gemäß Mutterschutzgesetz nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1 MuSchG) wird zeitlich angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die rechtlich zulässigen Zeiträume überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die rechtlich zulässigen Zeiträume mehrerer Kinder überschneiden. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von einem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Der Anspruch auf Elternzeit kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

6.2.3 Tatsächliche Inanspruchnahme

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn vom Arbeitgeber schriftlich verlangt werden (§ 16 Abs. 1 BEEG). Der Mitarbeiter muss erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. Bei dringenden Gründen ist eine angemessene kürzere Frist möglich (z. B. Ausfall der Betreuungsperson infolge ernsthafter Erkrankung).

Befand sich die Mutter in der Mutterschutzfrist, so werden diese Zeiten angerechnet. Dies gilt auch für einen nach der Mutterschutzfrist gewährten Urlaub.

Die Elternzeit beginnt und endet grundsätzlich gemäß der Erklärung des Mitarbeiters. Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung im gesetzlichen Rahmen bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (z. B. schwere Krankheit, Tod eines Elternteils) kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Mitarbeiterin darf aber nicht wegen erneuter Mutterschutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) ihre Elternzeit vorzeitig beenden; dies gilt nicht, sofern sie im zulässigen Rahmen in Teilzeit arbeitet.

Im Übrigen hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitzuteilen.

6.3 Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Elternzeit bestehen. Nach der Rechtsprechung ruht das Arbeitsverhältnis, d. h. die beiderseitigen Hauptleistungspflichten sind suspendiert. Die vertraglichen Nebenpflichten wie Verschwiegenheit bleiben bestehen. Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt erhalten, solange Elternzeit in Anspruch genommen wird.

6.3.1 Kündigungsverbot

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen (§ 18 Abs. 1 BEEG).

In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Beispiele sind Betriebsstilllegungen, Stilllegungen von Betriebsabteilungen ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit oder Verlagerungen von Betrieben. Der Kündigungsschutz gilt auch für Mitarbeiter, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeit leisten oder, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld haben (§ 1 und § 4 BEEG).

6.3.2 Urlaub

Die Elternzeit wirkt sich auf die Dauer des Erholungsurlaubes aus. Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 BEEG). Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit in Teilzeit arbeitet.

Hat der Mitarbeiter den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist dieser Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während oder zum Ende der Elternzeit ist der noch nicht gewährte Urlaub abzugelten.

Wurde vor der Elternzeit mehr Urlaub gewährt, als dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach der o. g. Kürzungsregelung zusteht, dann kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach dem Ende der Elternzeit zustünde, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

6.3.3 Rechtslage nach der Elternzeit

Keht der Mitarbeiter aus der Elternzeit zurück, so tritt das Arbeitsverhältnis wieder in vollem Umfang in Kraft. Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz, der Arbeitgeber kann im Rahmen des ihm zustehenden Direktionsrechts andere Arbeiten zuweisen.

6.4 Überbrückung mit befristeten Verträgen

Für die Dauer der Elternzeit oder eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz kann eine Vertretung befristet eingestellt werden, und zwar für die gesamte Zeit oder für Teile davon (Sachgrund für eine Befristung nach § 21 Abs. 1 BEEG). Dies gilt auch für eine Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes auf Grundlage eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung. Über die Dauer dieser zulässigen Vertretung hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig (§ 21 Abs. 2 BEEG).

Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den rechtlich zulässigen Zwecken (§ 21 Abs. 1 und 2 BEEG) zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 21 Abs. 3 BEEG). Die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) finden ergänzend Anwendung, insbesondere das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Mitarbeiter die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat (§ 21 Abs. 4 BEEG). Dieses außerordentliche Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde (§ 21 Abs. 6 BEEG).

6.5 Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung während und nach der Elternzeit

6.5.1 Erwerbstätigkeit während der Elternzeit nach BEEG

6.5.1.1 Anspruchsvoraussetzungen

Eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit ist nach § 15 Abs. 5, 6 BEEG zulässig, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Der Mitarbeiter beantragt (schriftlich) Teilzeitarbeit beim Arbeitgeber.
- Der Mitarbeiter ist nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig. Sonderfall: Diese Zeitbegrenzung gilt nicht für eine Tagespflegeperson nach § 23 Achten Buch Sozialgesetzbuch, soweit sie nicht mehr als fünf Kinder in Tagespflege betreut (§ 15 Abs. 4 Satz 1 und 2 BEEG).

Bei einer einvernehmlichen Vereinbarung sind keine weiteren Voraussetzungen zu erfüllen. Eine bisher ausgeübte Teilzeitarbeit kann beibehalten werden, soweit die Höchstdauer von 30 Wochenstunden nicht überschritten wird. Ebenso kann der Mitarbeiter nach Beendigung der

Elternzeit wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war, zurückkehren (§ 15 Abs. 5 BEEG). Will der Mitarbeiter nach Beendigung der Elternzeit das verringerte Wochenstundenvolumen beibehalten, so hat er hierauf in vielen Fällen Anspruch nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Die 30-Stunden-Regelung gilt pro erwerbstätigen Elternteil, auch wenn beide Elternteile gleichzeitig Elternzeit nehmen.

6.5.1.2 Teilzeitananspruch bei fehlender Einvernehmlichkeit

Einigt man sich nicht innerhalb von vier Wochen einvernehmlich, so hat der Mitarbeiter dennoch einen Anspruch auf Teilzeitarbeit bei seinem Arbeitgeber, soweit folgende Voraussetzungen vorliegen (§ 15 Abs. 7 BEEG):

- Der Mitarbeiter befindet sich bei Beginn der Teilzeittätigkeit in Elternzeit.
- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Beschäftigte (keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten).
- Das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate.
- Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Es stehen dem Teilzeitwunsch keine dringenden betrieblichen Interessen entgegen.
- Der Anspruch wurde dem Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.
- Der Antrag enthält Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit. Zudem soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden.

Hat sich der Mitarbeiter zunächst für Elternzeit mit völliger Freistellung entschieden (Elternzeit "Null"), so kann er jederzeit nachträglich Teilzeitarbeit im Rahmen des § 15 BEEG verlangen. Der Mitarbeiter muss sich also nicht schon mit dem Antrag auf Elternzeit erklären, ob während der ersten zwei Jahre der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet werden soll oder nicht.

Es ist dem Mitarbeiter unbenommen, den Antrag nach § 15 Abs. 5 BEEG mit dem des § 15 Abs. 7 BEEG zu kombinieren und in einem einzigen Antrag zusammenzufassen. Will der Arbeitgeber Rechtsnachteile verhindern, muss er darauf achten, vor Ablauf der vier Wochen den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit formgemäß abzulehnen.

6.5.1.3 Ablehnung durch den Arbeitgeber

Falls der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Ein Versäumnis dieser Frist führt aber nicht zur automatischen Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit. Vielmehr bedarf es zur Durchsetzung des Anspruchs der Anrufung und Entscheidung des Arbeitsgerichtes.

Soweit der Arbeitgeber der Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder der selbstständigen Tätigkeit nicht unter Angabe dringender betrieblicher Gründe frist- und formgerecht widersprochen hat, kann der Mitarbeiter, ohne zuvor Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, trotzdem die Tätigkeit aufnehmen.

6.5.1.4 Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe

Der Arbeitgeber hat bei einer Ablehnung die dringenden betrieblichen Gründe sorgfältig darzulegen. In einem Rechtsstreit kann der Arbeitgeber nämlich nur auf solche Gründe zurückgreifen, die er dem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt hat. Andere Gründe können im Prozess nicht nachgeschoben werden, selbst wenn diese tatsächlich vorgelegen haben.

"Betriebliche Gründe" liegen gemäß der vergleichbaren Regelung des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. "Dringend" sind die Gründe dann, wenn die Verringerung zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Belange führt. "Nur" hohe Kosten für die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes oder die unternehmerische Entscheidung, auf Teilzeitarbeitsplätze zu verzichten, reicht als Begründung nicht aus.

Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn durch die Besetzung einer Vollzeitstelle mit zwei Teilzeitkräften, beide an sehr kostspieligen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen müssten. Nicht zu beanstanden ist auch eine unternehmerische Entscheidung, nach der im Betrieb keine Teilzeitarbeit vorgesehen ist und dahinter ein schlüssiges Konzept steht. Wurde eine Elternzeit-Ersatzkraft gemäß § 21 BEEG eingestellt, ohne dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Einstellung Kenntnis von dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin hatte, so wird regelmäßig ebenfalls ein dringender betrieblicher Grund vorliegen. Trägt der Arbeitgeber vor, es stünden auf dem Arbeitsmarkt keine geeigneten Ersatzteilzeitkräfte zur Verfügung, so muss er nachvollziehbar darlegen, auf Grund welcher konkreten Umstände er diese Überzeugung gewonnen hat. Ein betrieblicher Grund liegt auch vor, wenn ein komplexes Schichtsystem durch Teilzeitarbeit erheblich beeinträchtigt würde.

6.5.1.5 Teilzeit entweder nach BEEG oder TzBfG

Während der Elternzeit kann der Mitarbeiter wahlweise auch nach § 8 TzBfG Teilzeitarbeit verlangen. Das wird aber eher die Ausnahme sein, da § 15 BEEG die speziellere Norm ist und besseren Arbeitnehmerschutz bietet. Gibt der Mitarbeiter nicht an, aufgrund welcher gesetzlichen Grundlage Teilzeit beantragt wird, muss der in der Erklärung erkennbare Wille herausgearbeitet werden. Meist wird es dabei auf § 15 BEEG hinauslaufen. Im Einzelfall kann aber § 8 TzBfG günstiger sein, z. B. nach Beendigung der Elternzeit.

6.5.1.6 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Bei einer reinen Verringerung der Arbeitszeit ohne sonstige Änderung des Arbeitsbereiches besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Wird jedoch ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen, liegt eine zustimmungspflichtige Versetzung vor. Ist der Mitarbeiter zunächst in der Elternzeit freigestellt und wird dann nachträglich Teilzeitarbeit vereinbart, so kann dies eine zustimmungspflichtige Einstellung darstellen.

Wenn aufgrund der beantragten Teilzeittätigkeit hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit organisatorische Maßnahmen zu Lasten anderer Mitarbeiter getroffen werden, besteht bei fehlender kollektiver Regelung zudem ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG.

6.5.2 Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

6.5.2.1 Definition

Gemäß § 2 Abs. 1 TzBfG ist ein Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt, dessen Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Auch geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) sind Teilzeitbeschäftigte.

6.5.2.2 Anspruchsvoraussetzungen

- Das Unternehmen beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wobei die Personen in Berufsausbildung nicht mitgezählt werden (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Teilzeitkräfte werden wie Vollzeitkräfte gezählt.
- Das Arbeitsverhältnis hat länger als sechs Monate bestanden (§ 8 Abs. 1 TzBfG).
- Der Mitarbeiter muss die Verringerung der Arbeitszeit und den Umfang spätestens drei Monate vor Beginn formlos geltend gemacht haben (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Ein nicht fristgemäß gestelltes Teilzeitverlangen ist aber nicht unwirksam, sondern verschiebt lediglich den Beginn der Teilzeit auf den erstmals zulässigen Zeitpunkt. Im Übrigen kann der Arbeitgeber auf die Einhaltung der Frist verzichten, was anzunehmen ist, wenn er sich sachlich auf den nicht fristgerecht geltend gemachten Teilzeitwunsch einlässt.
- Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll, muss aber nicht angegeben werden (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Der Verteilungswunsch ist aber spätestens im Erörterungstermin mit dem Arbeitgeber vorzutragen. Verbindet der Mitarbeiter die Verringerung mit einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit, dann kann das Angebot vom Arbeitgeber nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden.
- Kein Vorliegen betrieblicher Gründe, die dem Teilzeitwunsch entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Im Unterschied zum Teilzeitananspruch während der Elternzeit werden keine "dringenden" betrieblichen Gründe verlangt, sondern rationale und nachvollziehbare. Auch findet keine Abwägung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen statt. In Tarifverträgen können betriebliche Gründe vereinbart werden (§ 8 Abs. 4 Satz 3 und 4 TzBfG).

Der Arbeitgeber soll mit dem Mitarbeiter die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit erörtern, um zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen. Diese Vorgehensweise sollte in der Praxis besonders beherzigt werden, da der Anspruch auf Teilzeitarbeit nur in den wenigsten Fällen abgewehrt werden kann.

Der Mitarbeiter ist bis zum Ablauf der Drei-Monats-Frist an das Verringerungsverlangen gebunden. Nur hierauf muss der Arbeitgeber reagieren. Das ist insbesondere in den Fällen bedeutsam, in denen beim Mitarbeiter äußere Umstände eintreten, die zu einer Änderung des bereits geäußerten Teilzeitwunsches führen.

6.5.2.3 Ablehnung durch den Arbeitgeber

Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber muss schriftlich und spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin erfolgen (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG). Die Ablehnung muss aber nicht

begründet werden. Selbst bei einer Begründung ist der Arbeitgeber hieran – anders als beim Teilzeitbegehren in der Elternzeit – nicht gebunden.

Lehnt der Arbeitgeber schon die Verringerung der Arbeitszeit ab, so muss über die gewünschte Verteilung nichts weiter gesagt werden. Erfolgt die Ablehnung aber nicht frist- und formgerecht, so wird die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gewünschten Umfang verringert (Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG).

Lehnt der Arbeitgeber nicht die Verringerung an sich, sondern nur die Verteilung ab, so muss der Arbeitgeber explizit schriftlich und spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin mitteilen, dass dem Verteilungswunsch widersprochen wird. Andernfalls gilt die Verteilung als festgelegt (Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG).

6.5.2.4 Nachträgliche Änderungen während der Teilzeit

Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat die bereits festgelegte Verteilung der Teilzeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse hieran das Interesse des Mitarbeiters an der Beibehaltung überwiegt (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG).

Wünscht der Mitarbeiter erneut eine Verringerung der Arbeitszeit, so hat er hierauf Anspruch frühestens nach Ablauf von zwei Jahren, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Die Zwei-Jahres-Frist gilt nur für das Teilzeitverlangen nach TzBfG. Andere Anspruchsgrundlagen wie z. B. § 15 Abs. 4 BEEG oder § 81 Abs. 5 SGB IX bleiben hiervon unberührt.

6.5.2.5 Gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs

Hat der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen frist- und formgemäß abgelehnt, so darf der Mitarbeiter den Teilzeitanspruch nicht im Wege der "Selbstjustiz" durchsetzen. Dies würde als Arbeitsverweigerung gewertet und hätte arbeitsrechtliche Konsequenzen wie z. B. Abmahnung oder Kündigung zur Folge. Der Mitarbeiter muss daher zur Durchsetzung des Teilzeitbegehrens Klage beim Arbeitsgericht erheben. Zwar besteht hierfür keine Frist, wartet der Mitarbeiter aber zu lange und vertraut der Arbeitgeber deswegen darauf, dass das Teilzeitverlangen nicht mehr gerichtlich geltend gemacht wird, so kann der Anspruch verwirken. Dies kann schon nach ein bis zwei Monaten der Fall sein, ist aber letztendlich vom Einzelfall abhängig.

6.5.2.6 Verlängerung der Arbeitszeit / Rückkehr zur Vollarbeitszeit

Will der teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wieder verlängern und hat er dies dem Arbeitgeber angezeigt, so muss dieser bei der Besetzung einer entsprechend freien Stelle den Mitarbeiter bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Mitarbeiter entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

6.5.2.7 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Soll nur die Dauer der (Wochen-)Arbeitszeit verringert werden, wird regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ausscheiden. Anders ist dies, wenn es um die betriebliche Verteilung der Arbeitszeit geht, da hier die Lage der Arbeitszeit betroffen ist. Bei der Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Dauer und Lage der Pausen besteht ein Mitbestimmungsrecht.

Hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit liegt kein mitbestimmungsrelevanter Tatbestand (Einstellung oder Versetzung) gem. § 99 BetrVG vor. Bei der Erhöhung der Arbeitszeit wird in der Regel eine Einstellung i. S. d. § 99 BetrVG vorliegen, zumindest dann, wenn es sich um eine wesentliche Erhöhung der bisherigen Arbeitszeit handelt. Was "wesentlich" ist, bleibt im Übrigen umstritten. Bereits gerichtlich entschieden wurde, dass eine Erhöhung von 30 auf 35 Wochenstunden keine wesentliche Erhöhung darstellt.

6.5.2.8 Diskriminierungsverbot

Nach § 4 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter nicht wegen der Teilzeit schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Das Diskriminierungsverbot gilt hinsichtlich sämtlicher Arbeitsbedingungen, wie Vergütung, Urlaub, Sozialleistungen, Fort- und Weiterbildung, betriebliche Altersversorgung etc.

So ist dem teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter das Arbeitsentgelt (Monatsvergütung, Zulagen, 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld) in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters entspricht (pro rata temporis).

Beispiele für sachlich gerechtfertigte Gründe für eine Ungleichbehandlung:

- Überstundenzuschläge erst ab Überschreitung der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit;
- Wechselschichtzulage, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt wird, um die besondere Belastung auszugleichen;
- degressive Steigerung des Akkordverdienstes auf Grund der mit steigender Arbeitsbelastung abnehmenden Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers;
- Jubiläumzahlung oder sonstige betriebliche Zuwendung, deren Höhe sich nach dem Umfang der Tätigkeit während der Betriebszugehörigkeit bemisst;
- Verpflichtung von Teilzeitbeschäftigten, eine gleiche Anzahl von Wochenenddiensten wie Vollzeitbeschäftigte abzuleisten.

6.5.3 Teilzeitmodelle

6.5.3.1 Klassische Teilzeit

Es wird nur die tägliche Arbeitszeit verkürzt.

6.5.3.2 Variable Teilzeit

Es wird nur an bestimmten Wochentagen gearbeitet.

Beispiel: Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 15 Stunden an drei Tagen mit jeweils fünf Arbeitsstunden.

6.5.3.3 Abgestufte Teilzeit

Abgestufte Teilzeit bedeutet die stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit und erleichtert den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen den Einstieg nach der Elternzeit.

Beispiel:

- 1. Stufe (Dauer 1 Jahr) -> Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 16 Stunden an 4 Tagen mit jeweils 4 Arbeitsstunden.
- 2. Stufe (Dauer 1 Jahr) -> Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden an 5 Tagen mit jeweils 6 Arbeitsstunden.
- 3. Stufe (Vollzeit) -> Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden an 5 Tagen mit jeweils 8 Arbeitsstunden.

6.5.3.4 Job-Sharing, Arbeitsplatzteilung (§ 13 TzBfG)

Mehrere Mitarbeiter teilen sich einen Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber hat hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit kein Weisungsrecht, d. h. die Arbeitszeitverteilung wird von den Job-Sharern selbst geregelt. Nach § 13 S. 2 und 3 TzBfG ist ein Arbeitsplatzpartner nicht verpflichtet, den anderen Arbeitsplatzpartner im Verhinderungsfall (Krankheit, Erholungsurlaub, Weiterbildung) zu vertreten, es sei denn, er stimmt der Vertretung zu. Eine Pflicht zur Vertretung besteht ausnahmsweise dann, wenn der Arbeitsvertrag bei dringenden betrieblichen Gründen dies vorsieht und eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Lage, Dauer und des zeitlichen Vorlaufs der Vertretungsarbeit ergibt, dass das Interesse des Arbeitgebers höher zu bewerten ist als der Freizeitanspruch des Mitarbeiters. Familiäre Verpflichtungen sind zu berücksichtigen. Grundsätzlich wird eine kurzfristige Vertretung selten zumutbar sein. Im Übrigen rechtfertigt das Ausscheiden eines Job-Sharers nicht die Kündigung des anderen. Insofern besteht ein Kündigungsschutz (§ 13 Abs. 2 TzBfG).

Bei der Einführung von Job-Sharing besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Job-Sharing konnte sich bisher in Deutschland nicht durchsetzen.

6.5.3.5 Abrufarbeit / KAPOVAZ (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, § 12 TzBfG)

Der Mitarbeiter hat die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen.

Der Arbeitgeber muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn dies hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit nicht der Fall ist, gilt gesetzlich eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch nehmen. Im Übrigen ist der Mitarbeiter nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber die Lage seiner bzw. ihrer Arbeitszeit jeweils vier Tage im Voraus mitgeteilt hat.

In Tarifverträgen können gemäß den gesetzlichen Vorgaben nach § 12 Abs. 3 TzBfG abweichende Regelungen zu Ungunsten des Mitarbeiters getroffen werden. Es können die sonst unzulässigen Bandbreitenregelungen ("20 bis 30 Wochenstunden") oder Durchschnittsregelungen ("bezogen auf das Jahr durchschnittlich 20 Stunden wöchentlich") vereinbart werden.

6.5.3.6 Telearbeit / Arbeit im Home Office

Telearbeit leistet, wer in einer außerhalb vom Betrieb des Arbeitgebers eingerichteten Arbeitsstätte Tätigkeiten mittels EDV-Anlagen verrichtet, die durch elektronische Kommunika-

tionsmittel mit dem Betrieb des Arbeitgebers verbunden sind. Telearbeit von zu Hause aus wird als Teleheimarbeit (Arbeit im Home Office) bezeichnet. Entscheidend ist, dass der ausgelagerte Arbeitsplatz mit dem Zentralrechner im Online-Betrieb verbunden ist. Telearbeit kann entweder ausschließlich von der entkoppelten Arbeitsstätte aus geleistet werden oder es kann ebenso geregelt werden, dass der Mitarbeiter an bestimmten Tagen auch im Unternehmen anwesend sein muss. Die Arbeitnehmerschutzgesetze (z. B. Arbeitszeitgesetz) müssen natürlich auch bei Telearbeit eingehalten werden.

Der Mitarbeiter ist weiterhin betriebsverfassungsrechtlich dem Betrieb zugehörig. Der Wechsel von einem festen Arbeitsplatz im Betrieb auf einen Telearbeitsplatz ist eine Versetzung und löst daher Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus. Bei der Einführung von Telearbeit bestehen ebenfalls Mitbestimmungsrechte.

6.5.3.7 Vertrauensarbeitszeit

Bei der Vertrauensarbeitszeit ist nur die (wöchentliche) Dauer der Arbeitszeit des Mitarbeiters vereinbart. Darüber hinaus bestehen keine festgelegten Arbeitszeiten, d. h. hinsichtlich der Verteilung und / oder der Lage der Arbeitszeit werden dem Mitarbeiter erhebliche Handlungsspielräume eröffnet. Daneben verzichtet der Arbeitgeber auch auf die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit. Zeiterfassung und Zeitkontrolle durch den Arbeitgeber entfällt, Arbeitszeitkonten werden ebenso nicht geführt. An die Stelle der Registrierung der Arbeitszeit durch Zeiterfassungsgeräte tritt bei der Vertrauensarbeitszeit vielmehr der eigenverantwortliche Zeitausgleich unmittelbar durch den Mitarbeiter. Für die Leistungsbeurteilung spielen die Anwesenheitszeiten des Mitarbeiters keine Rolle mehr, sondern nur noch die erzielten Arbeitsergebnisse.

Nachdem Mitarbeiter eigenverantwortlich über die Anwesenheitszeiten selbst verfügen, müssen diese auch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kennen. Denn das Gesetz sieht zum Schutze des Mitarbeiters eine Reihe von Grenzen vor, die bei der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeitszeit zwingend zu beachten sind: Höchstarbeitszeit (§§ 3, 6 ArbZG), Pausen (§ 4 ArbZG), Ruhezeiten (§ 5 ArbZG) und mögliche Arbeitsverbote (§ 9 ArbZG). Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiter entsprechend schulen.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bestimmt der Betriebsrat hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit mit. Das kann bei der Vertrauensarbeitszeit aber gerade nicht mehr gelten. Dies widerspräche dem Wesen der Vertrauensarbeitszeit, dessen Grundelemente der Verzicht auf Zeiterfassung und Zeitkontrolle darstellen. Dennoch sind – aufgrund eines sonst eintretenden, unzulässigen Verzichts auf Mitbestimmungsrechte – zumindest einige generelle Regelungen erforderlich, die einen Mindestschutz der Mitarbeiter festlegen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erschöpft sich hier in der Normierung von Rahmenregelungen.

6.5.3.8 Jahresarbeitszeit

Bei der Jahresarbeitszeit wird das Volumen der Arbeitszeit vorab über das Jahr verteilt. So kann ein vorhersehbarer, aber unregelmäßiger Arbeitszeitbedarf (z. B. aufgrund von saisonalen Schwankungen) abgedeckt werden. Trotz der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit erfolgt die Bezahlung der Vergütung in gleichmäßigen monatlichen Beträgen. Bei der Einführung von Jahresarbeitszeit muss das Arbeitszeitgesetz, insbesondere die tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze (§§ 3, 6 ArbZG) beachtet werden. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden macht daher Jahresarbeitszeit in der Regel wenig Sinn. Bei Teilzeitkräften hingegen können die Schwankungen so groß sein, dass Jahresarbeitszeit sogar Saisonarbeit ersetzen kann. Beispiel: Ein Mitarbeiter arbeitet mit 75 Prozent

der Regelarbeitszeit neun Monate im Jahr "Vollzeit" und drei Monate überhaupt nicht. Plus- und Minusstunden, die sich aus der ungleichmäßigen Verteilung ergeben, können auf einem (mitbestimmungspflichtigen) Jahresarbeitszeitkonto verrechnet werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit ist anderweitig zu erfassen.

6.6 Steuerrecht und Sozialversicherung während der Elternzeit

6.6.1 Teilzeit während der Elternzeit

Es gelten die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für andere Teilzeitbeschäftigte. So unterliegt beispielsweise die gezahlte Vergütung weiterhin der Lohnsteuer.

Bei privat krankenversicherten Mitarbeitern wird bei Teilzeit während der Elternzeit oftmals eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung begründet werden. Man kann sich hiervon befreien lassen und die private Krankenversicherung fortführen. Im Übrigen ist die beitragsfreie Familienversicherung bei dem gesetzlich versicherten Ehepartner nicht möglich.

6.6.2 Keine Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Pflichtmitglieder der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind während der Elternzeit beitragsfrei versichert; der Anspruch auf Krankengeld ruht. Erziehungsgeld bzw. Elterngeld wird nicht angerechnet. Privat Krankenversicherte müssen Versicherungsbeiträge der Höhe nach wie bisher abführen. Ein Arbeitgeberzuschuss kann in der Regel nicht geltend gemacht werden. Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung haben einen Mindestbeitrag abzuführen, sofern sie nicht während der Elternzeit beim Ehepartner familienversichert sind oder versicherungspflichtig werden. Ein Anspruch auf Krankengeld besteht nicht.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind nicht abzuführen.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird gesetzlich als Pflichtbeitragszeit in der Rentenversicherung gewertet. Begrenzt wird diese rentenbegründende und -steigernde Kindererziehungszeit pro Kind auf drei Jahre und nur auf Zeiten der Erziehung bis zum 3. Lebensjahr des Kindes. Werden mehrere Kinder erzogen, verlängern sich die anzurechnenden Zeiten um die Monate mit gleichzeitiger Kindererziehung. Haben beide Elternteile Elternzeit in Anspruch genommen, so wird die Erziehungszeit nur einmal angerechnet. Es besteht ein Wahlrecht, bei wem die Erziehungszeit auf die Rente angerechnet werden soll. Die Anrechnung kann aber durchaus auf beide Elternteile aufgeteilt werden.

6.6.3 Erziehungsgeld / Elterngeld

Sozialversicherungsrechtlich gelten im Anwendungsbereich des BEEG dieselben Regelungen wie beim BErzGG. Für das Elterngeld sind ebenso wie für das Erziehungsgeld keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Das Erziehungsgeld ist steuerfrei. Das Elterngeld hingegen ist zwar ebenfalls steuerfrei, unterliegt aber dem so genannten Progressionsvorbehalt gemäß § 32 b Einkommensteuergesetz, was zu einer Erhöhung des Steuersatzes beim Ehepartner führt.

7 Checklisten

Vor der Elternzeit

Zeitpunkt	Handlungsvorschlag
Bei Bekanntgabe der Schwangerschaft	Gratulation
	Arbeitgeber kann von werdender Mutter ärztliches Zeugnis über die Schwangerschaft und voraussichtlichen Entbindungstermin verlangen. Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.
Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft	Beschaffung von Informationsmaterialien: <ul style="list-style-type: none"> • Mutterschaftsschutzgesetz • Bestimmungen zur Elternzeit • Informationen über das Elterngeld • Teilzeit-/Befristungsgesetz
	Arbeitsorganisatorische Prüfung, bei Gefährdung evtl. notwendige Veränderungen bzgl. des Mutterschaftsschutzgesetzes vornehmen: <ul style="list-style-type: none"> • Umgestaltung der Arbeitsbedingungen • Arbeitsplatzwechsel (wenn Umgestaltung nicht möglich ist) • Freistellung von der Arbeit (wenn Arbeitsplatzwechsel nicht möglich ist)
	Meldung an die Aufsichtsbehörde mit Namen und Beschäftigungsdaten der Schwangeren
Ca. 2 Wochen nach Bekanntgabe	Einladung zum Mitarbeiter-Gespräch
Ca. 4 Wochen nach Bekanntgabe	Gespräch und Festhalten von ersten Ergebnissen. Evtl. Vereinbarung weiterer Termine und zwischenzeitlich weitere Überlegungen der Beteiligten zu einem möglichen Arbeitsarrangement vor und nach der Geburt
6. Monat der Schwangerschaft	Erneutes Gespräch zu arbeitsorganisatorischen und arbeitszeitbezogenen Fragen
In der Zeit vom letzten Gespräch bis zum Beginn des Mutterschutzes	Einleitung von notwendigen Umorganisationen/Einarbeitung von Vertretungen
6 Wochen vor der Entbindung	Verabschiedung der Mitarbeiterin in den Mutterschutz
7 Wochen vor Beginn der Elternzeit	Schriftlicher Elternzeit-Antrag muss beim Arbeitgeber vorliegen, für Elternzeitwunsch direkt im Anschluss an die Geburt des Kindes

Während der Elternzeit

Zeitpunkt	Handlungsvorschlag
Nach der Geburt des Kindes (Mitarbeiterin reicht Geburtsurkunde ein)	Gratulation per Glückwunschsreiben, ggf. kleine Aufmerksamkeit/persönlicher Besuch
Kontakt halten	Informations- und Kontaktmöglichkeiten nutzen

Vorbereitung auf die Rückkehr des Mitarbeiters in den Beruf

Zeitpunkt	Handlungsvorschlag
Nach Festlegung der Aufgabengebiete, ca. 3-4 Wochen vor Rückkehr	Ansprechpartner/Paten auswählen, informieren und vorbereiten.
	Kollegen und zuständige Ansprechpartner/Paten über die Rückkehr informieren unter Angabe von Aufgaben/Funktion, Termin der Rückkehr
1-2 Wochen vor Dienstantritt	Einarbeitungsplan (zusammen mit Paten) erstellen
	Unterlagen zum Einarbeiten vorbereiten
	Arbeitsplatz vorbereiten
1 Woche vor Antritt	Termine planen: <ul style="list-style-type: none"> • Wem muss der Mitarbeiter wann vorgestellt werden? • Erste Projekttermine im Aufgabengebiet?

Nach Rückkehr des Mitarbeiters in den Beruf

Zeitpunkt	Handlungsvorschlag
1. Tag der Rückkehr	Begrüßung
	Arbeitsplatzbegehung
	Erledigung von Formalitäten
	Vorstellungsrunde bei Kollegen mit Überblick über deren aktuelle Aufgabengebiete
In der ersten Woche	Besprechung des Einarbeitungsprogramms: <ul style="list-style-type: none"> • Benennung von Ansprechpartnern • Allgemeine Einführung in die Abteilung/das Team und Arbeitsabläufe, soweit notwendig (z. B. Besprechungstermine, Pausenregelungen, Materialbeschaffung, Abwesenheitsmeldung, Posteingang/-ausgang/-verteilung, Ablagesystem).
1 Woche nach Rückkehr	Überprüfung und Ergänzung des Einarbeitungsplans
Ca. alle 2 Wochen	Kurze Feedback-Gespräche mit dem Ansprechpartner
Nach 3 Monaten	Ausführliches Feedback-Gespräch mit dem Vorgesetzten zu den Themen: <ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung der gegenseitigen Erwartungen • Integration ins Team • Förderungsmaßnahmen • Weitere Ziele

Weiterführende Literatur

- Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Hrsg. Deutscher Industrie- und Handelskammertag und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 09/2006.
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Untersuchung durch die Prognos AG. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 09/2003. (Prognos-Studie 2003)
- Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 10/2006. (Erwartungen bzgl. Familienfreundlichkeit, 2006)
- Erziehungsgeld, Elternzeit. Das Bundeserziehungsgeldgesetz. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 03/2006.
- Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb. Eine Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 12/2001. (Familienfreundliche Maßnahmen, 2001)
- Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Hrsg. Deutscher Industrie und Handelskammertag, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Beruf & Familie gGmbH. Berlin 02/2004.
- Mutterschaftsschutzgesetz. Leitfaden zum Mutterschutz. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 09/2006.
- Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik. Berichtsband. Europressedienst. Hrsg: Gemeinnützige Hertie-Stiftung. Frankfurt a. M. 01/2003. (Strategien zur Familienfreundlichkeit, 2003)

Weiterführende Internetadressen

www.bmfsfj.de
www.bmwi.de
www.bmas.bund.de
www.bildungsserver.de
www.mittelstand-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de
www.weiterbildungs-scheck.de

Impressum

Der Text wurde einer Broschüre entnommen, die sich dem gleichen Thema widmet. Die Nutzung des Textes erfolgt mit freundlicher Genehmigung durch
VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.
BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München
www.bayme.de
www.vbm.de

Kontakt bei VBM/BayME:
Tina Maier-Schneider
Tel.: (0 89) 5 51 78-224
Fax: (0 89) 5 51 78-214
E-Mail: tina.maier@bayme.de, tina.maier@vbm.de

Redaktionsschluss

Februar 2007

Haftungsausschluss

Trotz sorgfältiger Recherche und Verwendung verlässlicher Quellen kann keine Verantwortung für Vollständigkeit und Richtigkeit übernommen werden.

Herausgeber

Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e.V. (VSW)
Washingtonstraße 16/16 A
01139 Dresden
Tel.: (03 51) 2 55 93 0
Fax: (03 51) 2 55 93 78
www.vsw-direkt.de
E-Mail: vsw@hsw-mail.de