



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Avanti

Universität Paderborn

**Paderborn, 1993 - 1994; 1996; WS 1997/98; WS 1999/2000; damit
Ersch. eingest.**

Informationen

urn:nbn:de:hbz:466:1-31296

Informationen zu Mutterschutz und Erziehungsurlaub

- Bei Mutterschutz und Erziehungsurlaub endet ein befristetes Arbeitsverhältnis zunächst „mit dem vorgesehenen Fristablauf“. Zeiten eines Mutterschutzes oder Erziehungsurlaubs, die in die ursprüngliche Vertragsdauer fallen, stehen als „unverbrauchte“ Zeiten für ein weiteres - befristetes - Arbeitsverhältnis zur Verfügung. „Zur Sicherung der Betroffenen sollte aber schon zu Beginn der Unterbrechungszeit eine Zusage auf Wiedereinstellung für den verbliebenen Befristungszeitraum in unmittelbarem Anschluß bzw. den Erziehungsurlaub erteilt werden.“
- Beantragen Beschäftigte Erziehungsurlaub über das vorgesehene Fristende hinaus, so muß die „unverbrauchte“ Vertragszeit nicht unmittelbar an das Ende des ursprünglichen Vertrages angeschlossen werden. Das MWF stellt klar, daß den betroffenen Beschäftigten nicht verwehrt werden darf, den Zeitpunkt zu wählen, an dem sie die „unverbrauchten“

Zeiten nachholen. Im Klartext: Nach Auslaufen des alten Vertrages kann Erziehungsurlaub im gesetzlich festgelegten Rahmen (insgesamt max. 3 Jahre) genommen werden, die restlichen Vertragszeiten werden dann angehängt. Selbstverständlich ist auch die Beantragung von kürzeren Erziehungszeiten möglich; wie, bestimmen innerhalb der maximalen 3-Jahresfrist allein die Betroffenen! Ehepartner können sich den Erziehungsurlaub auch aufteilen.

(Erlaß des MWF vom 19.04.1995, I B 4 - 3288.5-390)

Das MWF hat ebenfalls klargestellt, daß es den Erziehungsurlaub (als Arbeitgeber) nur bis zum Ende der ursprünglichen vereinbarten Vertragsfrist gewähren kann. Für einen dann folgenden Erziehungsurlaub, der nur durch das Erziehungsurlaubsgesetz begründet wird, besteht keine Rechtsbeziehung zwischen dem Land und den Beschäftigten.

Deutschland:

Zeitaufwand des Mannes im Haushalt steigt nicht, wenn Frau erwerbstätig ist.

Durchschnittlich knapp drei Stunden pro Tag wendet gemäß dem Statistischen Bundesamt ein Mann, der in einem Haushalt mit Kindern lebt, für Hausarbeit und Kinderbetreuung auf. Das zeitliche Engagement ist nicht größer, wenn die Frau erwerbstätig ist. Die Frau arbeitet durchschnittlich knapp sechs Stunden pro Tag für Haushalt und Kinder.

(FrauenSicht, August 1997)

USA:

Auch wenn in Partnerschaft beide erwerbstätig sind, machen die Frauen viel mehr Hausarbeit

87 Prozent der Frauen, die ebenso wie ihre Partner einer Erwerbsarbeit nachgehen, sind

verantwortlich für das Einkaufen. 81 Prozent tragen die Verantwortung für das Kochen, 78 Prozent für das Putzen und die Wäsche, 63 Prozent kümmern sich darum, daß die Rechnungen bezahlt werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Familien- und Arbeitsinstituts in New York. Es hat dafür 3.400 erwerbstätige Paare befragt. Nur in einer Kategorie übernehmen die Männer mehr Arbeit: 91 Prozent sind verantwortlich für die Reparaturen im Haushalt. Gemäß der Studie ist jeder dritte Mann der Meinung, daß er im Haushalt genügend tut. Nur drei Prozent der befragten Frauen teilen diese Meinung.

(FrauenSicht, August 1997)

Erkrankung eines Kindes - Freistellung für Mütter und Väter

Bei schwerer Erkrankung eines im Haushalt des/der Beschäftigten lebenden Kindes, welches nach ärztlichem Zeugnis der Pflege oder Betreuung bedarf, besteht rechtlicher (§ 45 SGB V), tariflicher (§ 52 Abs. 1 BAT) oder fürsorglicher (§ 11 Abs. 1 SUrlV) Anspruch auf Freistellung von der Arbeits- bzw. Dienstleistungspflicht. Voraussetzung ist, daß eine andere im Haushalt lebende Person für diese Pflege bzw. Betreuung nicht zur Verfügung steht.

Grundsätzlich ist der Anspruch auf das notwendige Maß begrenzt. Für die einzelnen Personengruppen bestehen folgende Ansprüche:

Persönliche Voraussetzung	Anspruch auf Freistellung für bis zu ... Tage im Kalenderjahr	Rechts- bzw Tarifbestimmung
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)		§ 45 SGB V
a) Kinder unter 12 Jahren, versichert in der GKV bei mehreren Kindern höchstens	10 Arbeitstage 25 Arbeitstage	§ 45 SGB V § 45 SGB V
b) wie a) aber alleinerziehend bei einem Kind bei mehreren Kindern höchstens	20 Arbeitstage 50 Arbeitstage	§ 45 SGB V § 45 SGB V
c) Kinder nicht in der GKV versichert, unter 12 Jahren	4 Arbeitstage	§ 52 Abs. 1 BAT
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht in der GKV versichert Kind unter 12 Jahren	4 Arbeitstage	
3. Beamtinnen und Beamte		
a) wenn das Bruttoeinkommen die Beitragsbemessungsgrenze in der GKV nicht übersteigt **)	im erforderlichen Umfang	§ 11 Abs. 1 SUrlV i.V.m. § 45 SGB V*) § 52 Abs. 1 BAT
b) im übrigen	im erforderlichen Umfang	§ 11 Abs. 1 SUrlV i.V.m. § 52 Abs. 1 BAT*)
4. Erkrankung einer Betreuungsperson Bei Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung selbst übernehmen muß		
a) Kind unter 8 Jahren bzw. dauernd pflegebedürftiges Kind	4 Arbeitstage	§ 52 Abs. 1 BAT
b) bei anderen Kindern	im erforderlichen Umfang	§ 52 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT***)
c) bei BeamtInnen entsprechend nach		
a)		§ 11 Abs. 1 SUrlV
b)		§ 12 Abs. 1 SUrlV****)

Ist eine Freistellung nach § 45 SGB V möglich, geht diese dem tariflichen Anspruch aus § 52 Abs. 1 BAT vor; es besteht keine Wahlmöglichkeit. Bei einer Freistellung nach § 45 SGBV entfällt für den Zeitraum der Freistellung der Anspruch auf Bezüge. Die/Der Beschäftigte erhält in dieser Zeit Krankengeld von ihrer/seiner Krankenkasse (= 70 % der Bezüge, höchstens 90 % des Nettoentgelts).

Bei einer Freistellung nach § 52 Abs. 1 BAT bzw. nach § 11 Abs. 1 SUrlV werden die Bezüge fortgezahlt.

- *) Diese Rechts- bzw. Tarifvorschrift soll bei der Ausübung des Ermessens nach § 11 Abs. 1 SUrlV als Maßstab herangezogen werden (RdErl. IM NW v. 03.01.1997, MBI. NW S. 25)
- ***) Für 1997 gilt: 6.150,-/Monat oder 73.800,-/Jahr
- ***) Unter Verzicht auf Bezüge/Dienstbezüge; § 52 Abs. 3 Unterabsschn. 2 BAT und § 12 Abs. 1 SUrlV gelten auch bei erforderlicher Freistellung allgemein, wenn § 52 Abs. 1, 2 BAT bzw § 11 Abs. 1 SUrlV nicht anwendbar

Informationen zum Thema

Fond zum Ausgleich für Mutterschutzausfälle an der Uni-GH Paderborn

Vom Rektorat der Universität-Gesamthochschule Paderborn wurde ein Fond zum Ausgleich für Mutterschaftsausfälle eingerichtet. Für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen sollen damit die Kosten für die Überbrückung von Mutterschutzfristen grundsätzlich zu 50 % ausgeglichen werden. Die Vergabe der Mittel soll auf Antrag durch die Verwaltung erfolgen. Ziel des Programms ist es, den Frauenanteil bei Einstellungsverfahren zu erhöhen.

Erziehungsurlaub und Beurlaubung

Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen informiert: Gesamtversorgungsrente aus der VBL kann durch längere Beurlaubung beeinträchtigt werden. Einem Erziehungsurlaub darf nie ein weiterer Urlaub unmittelbar folgen. Zwischen dem Ende des Erziehungsurlaubs und dem Beginn eines Urlaubs ohne Bezügezahlung muß mindestens für einen Tag Anspruch auf Vergütung bzw. Urlaubsvergütung bestehen.

Erziehungsgeld

Auch Mütter, die im europäischen Ausland (EU) wohnen, haben Anspruch auf Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, sofern ihre Ehemänner in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Dies entschied der EuGH

unter Hinweis auf EU-Recht, wonach Familienleistungen, die in einem Mitgliedsstaat der Gemeinschaft gezahlt werden, in der EU ohne Rücksicht auf den Aufenthaltsort gewährt werden müssen. Damit obsiegten zwei deutsche Familien, die in den Niederlanden wohnen, von denen die Väter, nicht aber die Mütter in Deutschland versicherungspflichtig beschäftigt sind (Az Rs. C-245, 312/94).

Frühgeburten

Ob ein Kind arbeitsrechtlich eine Frühgeburt ist, hängt vom Gewicht und nicht von der Schwangerschaftswoche ab. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Als Frühgeburt gilt laut dem Urteil ein Gewicht unter 2.500 Gramm. Die Mütter von Frühgeburten haben vier Wochen länger Anspruch auf den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber. Das BAG stützt sich für sein Urteil auf die Weltgesundheitsorganisation WHO und die Sozialgerichte, die bei Klagen gegen Krankenkassen das Gewicht als entscheidendes Merkmal zugrunde legen. Das BAG hatte den Fall einer Frau zu beurteilen, die nach knapp neun Monaten Schwangerschaft ein Kind zur Welt brachte, das nur 2.020 Gramm wog. Der Arbeitgeber weigerte sich, das Kind als Frühgeburt zu betrachten und bezahlte nur die üblichen acht Wochen Zuschuß. Gemäß dem Urteil muß er nun den bisherigen Zuschuß für eine Frühgeburt zahlen.

(FrauenSicht, Mai 1997)