



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL

FAX

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 24. August 2011

AZ D 5 – 220 223-5/21

BETREFF **Vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen einer erneuter Schwangerschaft zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen**

HIER Umsetzung des Urteils des EuGH in der Rechtssache C-116/06 (Kiiski) vom 20. September 2007

BEZUG Richtlinien zum BEEG 12.2010 BMFSFJ/204 E

ANLAGE Auszug aus Richtlinien zum BEEG

Das folgende Rundschreiben für Tarifbeschäftigte des Bundes ergeht im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Bundesministerium der Finanzen.

Laut o. g. EuGH-Urteil ist es mit Unionsrecht nicht vereinbar, wenn die schwangere Frau den Zeitraum des Erziehungsurlaubs nicht verändern kann, um den ihr zustehenden Mutterschaftsurlaub und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Aus dieser verbindlichen Auslegung des Unionsrechts durch den EuGH, die in der Rechtssache Kiiski zu einer Regelung im Mitgliedsstaat Finnland ergangen ist, folgt zugleich der offensichtliche Normwiderspruch der vergleichbaren gesetzlichen Regelung des § 16 Abs. 3 Satz 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Deutschland. Bei Kollision von Unionsrecht und nationalem Recht kommt insoweit dem Unionsrecht Vorrang zu. Arbeitnehmerinnen können daher unter Berücksichtigung des o. g. EuGH-Urteils ihre bereits angemeldete Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vorzeitig und ohne Zustimmung des Arbeitgebers beenden. Auch für die Tarifbeschäftigten des Bundes ist so zu verfahren.



SEITE 2 VON 2 Eine entsprechende Klarstellung wurde bereits in die Richtlinien zum BEEG (siehe Anlage) aufgenommen. Eine Anpassung des Wortlauts des § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG an das Gemeinschaftsrecht wird folgen.

Im Auftrag

Bürger

Richtlinien zum BEEG

Teil I Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Teil II Europarechtliche Kollisionsvorschriften

Frist- und Form-Voraussetzungen nicht erfüllt, ist unbeachtlich. Sie ist nicht geeignet, den Eintritt der vorzeitigen Beendigung zu verhindern (BAG-Urteil vom 21.04.2009, 9 AZR 391/08).

16.3.2 Verlängerung

Eine laufende Elternzeit kann grundsätzlich nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite verlängert und, mit Ausnahme der Übertragung, nur bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gewährt werden. Die Vorschriften zu einer Verlängerung der Elternzeit, zu der der Arbeitgeber gem. § 16 Abs. 3 zustimmen muss, gelten für den Fall, dass sich die Elternzeitberechtigten in dem Zweijahreszeitraum für eine „verkürzte“ Elternzeit festgelegt haben (z.B. nur das erste Jahr).

Nur ausnahmsweise, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann, bedarf es nicht der Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung. Ausschlaggebend ist, dass die Erziehung und Betreuung des Kindes ohne Verlängerung der Elternzeit nicht sichergestellt werden könnte, da ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten nicht erfolgen kann. Dieser Fall kann z. B. dann eintreten, wenn die Elternzeitberechtigten sich während der Elternzeit eines Elternzeitberechtigten getrennt haben und der andere Elternzeitberechtigte seine geplante Elternzeit nicht in Anspruch nehmen kann, weil er nicht mehr in einem Haushalt mit dem Kind lebt.

Keine Verlängerung i.S.v. § 16 Abs. 3 stellt die - nicht zustimmungspflichtige - Inanspruchnahme des dritten Jahres der Elternzeit dar.

Nimmt aber z.B. ein Vater erst mit Beginn des zweiten Lebensjahres des Kindes Elternzeit, dann muss er sich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres mit der Gestaltung der Elternzeit festlegen, da er erklären muss, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll (16.1.2). Beantragt dieser Vater nur bis zum zweiten Geburtstag Elternzeit, kann er nur mit Zustimmung des Arbeitgebers Elternzeit auch im dritten Lebensjahr nehmen.

16.3.3 EuGH-Urteil vom 20. September 2007

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat mit Urteil vom 20. September 2007 (Rs. C-116/06) einen Verstoß gegen europäisches Recht durch nationale finnische Regelungen zur Erziehungszeit festgestellt. Laut EuGH verstoßen nationale Regelungen über den Elternurlaub gegen Richtlinie (RL) 76/207/EWG (Gleichbehandlung) und RL 92/85 (Mutterschutz), wenn sie nicht Änderungen berücksichtigen, die sich aus der Schwangerschaft während der 14-wöchigen

Schutzfrist für die betreffende Arbeitnehmerin ergeben. Nicht vereinbar mit dem Unionsrecht ist es laut EuGH, wenn die schwangere Frau den Zeitraum des Elternurlaubs nicht ändern kann, um den ihr zustehenden Mutterschaftsurlaub und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Es ist zu beachten, dass bei der Kollision von Unions- und nationalem Recht, dem Unionsrecht Vorrang zukommt, so dass Arbeitnehmerinnen unter Berücksichtigung des o.g. EuGH-Urteils ihre bereits angemeldete Elternzeit wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vorzeitig und ohne Zustimmung des Arbeitgebers beenden können.

16.4 Tod des Kindes

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet die Elternzeit spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. Nach Ablauf der Frist müssen die Elternzeitberechtigten ihre frühere Arbeit wieder aufnehmen, die Hauptleistungspflichten leben wieder auf.

16.5 Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin

Der oder die Elternzeitberechtigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Änderungen unverzüglich mitzuteilen, die die Anspruchsberechtigung betreffen.

§ 17 Urlaub

17.1 Kürzung des Urlaubs

Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses, die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung, es sei denn, es wird während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet. Nach § 17 Abs. 1 kann die Arbeitgeberseite den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerseite für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt. Die Kürzung liegt im Ermessen der Arbeitgeberseite. Gekürzt werden können jedoch nur "volle Monate" Elternzeit. Die Kürzungsberechnung muss für jedes Urlaubsjahr (=