

04.04.90

Antrag

des Freistaates Bayern

zum

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungs-
geldgesetzes

Punkt 18 der 611. Sitzung des Bundesrates am 6. April 1990

Der Bundesrat möge beschließen:

Zu Art. 1 Nr. 4 (§ 21 Abs. 1 und 7 BErzGG)

In Art. 1 wird eine neue Nummer 4 aufgenommen und wie folgt ge-
faßt:

a) "§ 21 Abs. 1 BErzGG wird wie folgt gefaßt:

"Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertra-
ges rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einen Ar-
beitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer
der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für
die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für
die Dauer einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder
einzelvertraglichen Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistel-
lung zum Zwecke der Betreuung eines eigenen oder adoptierten

...

Kindes, das das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon ernstellt. Die auf Vereinbarung beruhende Arbeitsfreistellung soll sich unmittelbar an den gesetzlichen Erziehungsurlaub anschließen."

- b) In § 21 Abs. 7 Satz 1 BErzGG wird nach den Worten "verlangt hat" eingefügt:

"oder zum Zwecke der Betreuung eines eigenen oder adoptierten Kindes bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres aufgrund tarifvertraglicher, betriebsvereinbarungsrechtlicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung im unmittelbaren Anschluß an den Erziehungsurlaub von der Arbeit freigestellt ist"

Begründung:

Nach der bisherigen Regelung des § 21 BErzGG ist eine Befristung von Arbeitsverträgen für Ersatzkräfte nur entsprechend der Dauer der Mutterschutzfristen und des gesetzlichen Erziehungsurlaubs vorgesehen. Die geltende Bestimmung erschwert es Arbeitgebern, eine Ersatzkraft zur Vertretung einer Arbeitnehmerin, die während des Bezugszeitraumes von Landeserziehungsgeld von der Arbeit freigestellt ist, einzustellen. Der Erfolg des in verschiedenen Ländern, so auch in Bayern, bestehenden Landeserziehungsgeldes, das nicht durch einen gesetzlichen Erziehungsurlaub flankiert wird, hängt entscheidend von der freiwilligen Unterstützung und der familienpolitischen Aufgeschlossenheit der Arbeitgeber ab. Dazu ist eine gesetzliche Befristungsmöglichkeit der Arbeitsverträge von Ersatzkräften über den Zeitraum von 18 Monaten nach der Geburt des Kindes hinaus ein entscheidender Schritt.

Auch in Ländern ohne eigenes Landeserziehungsgeld bringt eine Verlängerung der Befristungsmöglichkeit von Arbeitsverträgen eine größere Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse von Eltern mit Kleinkindern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen kann die Arbeitsfreistellung über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus durch die erweiterte Möglichkeit der Einstellung von Ersatzkräften erleichtert werden.