

Änderungsantrag

der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

**zur zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
— Drucksachen 11/7103, 11/8118 —**

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes

Der Bundestag wolle beschließen:

In Artikel 1 wird nach Nummer 3 folgende neue Nummer 4 angefügt:

„4. § 21 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für die Dauer einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglichen Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zum Zwecke der Betreuung eines eigenen oder adoptierten Kindes, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon einstellt. Die auf Vereinbarung beruhende Arbeitsfreistellung muß sich unmittelbar an den gesetzlichen Erziehungsurlaub anschließen.“

b) In Absatz 7 Satz 1 werden nach den Worten „verlangt hat“ folgende Worte eingefügt:

„oder zum Zwecke der Betreuung eines eigenen oder adoptierten Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres aufgrund tarifvertraglicher, betriebsvereinbarungsrecht-

licher oder einzelvertraglicher Vereinbarung im unmittelbaren Anschluß an den Erziehungsurlaub von der Arbeit freigestellt ist.'

Bonn, den 24. Oktober 1990

Dr. Dregger, Dr. Bötsch und Fraktion

Mischnick und Fraktion

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 Bezugszeitraums von Landeserziehungsgeld von der Arbeit freigestellt ist, einzustellen. Der Erfolg des in verschiedenen Ländern 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 und Kleinkindern. Arbeitgebern und Arbeitnehmern/innen kann die Arbeitsfreistellung über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus durch die erweiterte Möglichkeit der Einstellung von Ersatzkräften erleichtert werden.