

# Das Arbeitsrecht ABC



| Rolf Krügermeyer-Kalthoff

Das Arbeitsrecht ist eine hoch komplexe und schwierige Rechtsmaterie. Es ist durchdrungen von Fachbegriffen – die seit der ZWL, Ausg. 2-2007 in einer Fortsetzungsreihe kurz und für den juristischen Laien verständlich erläutert werden. Diesmal werden die arbeitsrechtlichen Begriffe mit dem Anfangsbuchstaben „E“ bis „K“ betrachtet.

**D**ie Auflistung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit; sie ersetzt auch nicht die Einholung von qualifiziertem Rechtsrat im Einzelfall. Soweit im Folgenden der Begriff „Arbeitnehmer“ verwandt wird, gilt dieser sowohl für männliche wie auch weibliche Arbeitnehmer. Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird geschlechtsneutral zur besseren Lesbarkeit verwendet.



## Elterngeld

Seit dem 1. Januar 2007 hat das Elterngeld das bisher gewährte Erziehungsgeld abgelöst. Mit dem Elterngeld wird eine staatliche Einkommensersatzleistung von regelmäßig 67 % des individuellen Nettoeinkommens des betreuenden Elternteils als einkommensabhängiger Ausgleich für die finanziellen Einbußen in der Frühphase der Elternschaft geschaffen. Das Elterngeld wird insgesamt für maximal 14 Monate gewährt, wobei ein Elternteil insgesamt nur Anspruch auf 12 Monate hat.

*Bsp.: Nachdem sich die Mutter 12 Monate lang um die Kinderbetreuung gekümmert hat, übernimmt der Vater danach für weitere 2 Monate diese Aufgaben. Insgesamt werden daher 14 Monate Elterngeld gezahlt.*

Das Elterngeld beträgt mindestens 300,- € monatlich, höchstens jedoch 1.800,- € mo-

natlich. Die Höhe des Elterngeldes wird berechnet nach dem durchschnittlichen Nettoeinkommen, das der betreuende Elternteil in den 12 Monaten vor der Geburt erhalten hat. Aus diesem Betrag erhält er 67 %.

## Elternzeit

Die Elternzeit, bis Ende 2000 auch Erziehungsurlaub genannt, hat den Zweck, erwerbstätigen Eltern die Betreuung und Erziehung ihres Kindes zu erleichtern. Neben der Möglichkeit zum Bezug von staatlichem Erziehungsgeld (Elterngeld) haben sie einen von dieser finanziellen Forderung abgekoppelten unabdingbaren privat-rechtlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Elternzeit kann bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes genommen werden. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann allerdings ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden. Der die Elternzeit in Anspruch nehmende Arbeitnehmer muss mitteilen, für welche Zeiten sie innerhalb von zwei Jahren genommen wird. Die konkreten Daten von Beginn und Ende der Elternzeit sind anzugeben. Der Arbeitgeber hat diesbezüglich kein Ablehnungsrecht. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist nur ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer Härtefälle möglich. Nur mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Elternzeit über den ursprünglich beantragten Zeitraum hinaus verlängert werden. Während der Elternzeit kann der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber Teilerwerbstätigkeit bis maximal 30 Wochenstunden leisten. Nur

mit Zustimmung des Arbeitgebers kann eine Teilerwerbstätigkeit bei einem fremden Arbeitgeber ausgeübt werden. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, dass der die Elternzeit in Anspruch nehmende Arbeitnehmer eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen kann, die der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen darf. Ein solcher Anspruch setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt und dass das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung mindestens sechs Monate bestanden hat. Während der Elternzeit genießt der Arbeitnehmer Sonderkündigungsschutz. Das heißt, dass das Arbeitsverhältnis nur dann gekündigt werden kann, wenn die Verwaltungsbehörde dem entsprechenden Antrag des Arbeitgebers vor Ausspruch der Kündigung ausdrücklich zugestimmt hat.

## Entgeltfortzahlung

Ist der Arbeitnehmer vorübergehend durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihm diesbezüglich ein Verschulden vorgeworfen werden kann, behält er seinen Anspruch auf die vertraglich vereinbarte Vergütung. Der Verhinderungsgrund muss sich in der Person des Arbeitnehmers realisieren und sich speziell auf ihn beziehen.

*Bsp.: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Fortzahlung der vereinbarten Vergütung, wenn ein naher Angehöriger schwer erkrankt oder gar gestorben ist, wenn der Arbeitnehmer heiratet oder sonstige religiöse Pflichten erfüllen muss.*