

# Merkblatt

## über Rechte, Pflichten und Ansprüche für werdende Mütter, Mütter und Väter

### A - Gesetz zum Schutze von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)\*

#### I. Gesetzliche Gebote und Verbote

##### 1. Schwangerschaftsmitteilung

Die werdende Mutter teilt dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft, sobald sie ihr bekannt ist, mit und legt unverzüglich ein ärztliches Schwangerschaftsattest (mit Angabe des mutmaßlichen Tages der Entbindung) vor. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Nach der Geburt reicht die Mutter dem Arbeitgeber eine Geburtsurkunde ein (§ 15 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat dem jeweils zuständigen Amt für Arbeitsschutz eine Schwangerschaftsanzeige (Formular) zu erstatten (§ 27 MuSchG).

##### 2. Schutzfristen vor und nach der Entbindung, § 3 MuSchG

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung, bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist von der Mutter beantragt wird, 12 Wochen (Mutterschutzfrist), besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich der Zeitraum nach der Entbindung um die Zeit, die von den 6 Wochen vor der Entbindung nicht genommen werden konnte. In den sechs Wochen vor der Geburt kann sich die Mutter zur Weiterarbeit (unter Beachtung von Ziffer 4) bereit erklären. Eine solche Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§ 3 MuSchG). Sind nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit der werdenden Mutter oder des Kindes gefährdet, darf die werdende Mutter auch schon vor der Mutterschutzfrist nicht beschäftigt werden (§ 16 MuSchG).

##### 3. Verbot der Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Ruhezeit

Gemäß § 4 Absatz 1 MuSchG dürfen werdende und stillende Mütter grundsätzlich nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich beschäftigt werden. Außerdem darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden.

Weiterhin darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigen (§ 5 MuSchG). Ausnahmen vom Nacht- und Mehrarbeitsverbot sind nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes bzw. mit Genehmigung des zuständigen Amtes für Arbeitsschutz im Einzelfall möglich. Der Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung ist durch den Arbeitgeber an das zuständige Amt für Arbeitsschutz zu richten (§ 28 i. V. m. § 14 bzw. § 29 MuSchG). Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Ausnahmen sind nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes möglich (§ 6 MuSchG). Die Aufsichtsbehörde ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten (§ 27 MuSchG).

Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren. Wird die

Frau an einem Sonn- oder Feiertag beschäftigt, ist ihr im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag zu gewähren.

4. Betrieblicher Gesundheitsschutz, §§ 9 bis 15 MuSchG

a) Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen und gem. § 14 Abs. 1 MuSchG zu dokumentieren (ohne schuldhaftes Zögern). Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

b) Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden. Eine Gefährdung ist dann unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Sollten unverantwortbare Gefährdungen festgestellt werden, hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach § 13 MuSchG zu ergreifen. Unverantwortbare Gefährdungen umfassen auch die in §§ 11 und 12 MuSchG umfassten unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen.

5. Kündigungsverbot, § 17 MuSchG

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin

- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche
- bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung
- während der Schwangerschaft

nicht kündigen. Danach sind die vertraglich vereinbarten, ansonsten die gesetzlichen Kündigungsfristen zu beachten.

## II. Leistungsansprüche während der Mutterschutzfrist

1. Die Mutter erhält während der Mutterschutzfrist (Ziffer I, Nr. 2) an Stelle des Arbeitsentgelts Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld wird in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten auf Antrag durch die zuständige Krankenkasse gezahlt (§ 19 Absatz 1 MuSchG); Nicht- oder Privatversicherten auf Antrag durch das Bundesversicherungsamt (§ 19 Absatz 2 MuSchG).

Während der Mutterschutzfrist zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bis zur Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes in den letzten drei abgerechneten Monaten vor Beginn der Schutzfrist (§ 20 MuSchG).

2. Der Zuschuss wird vom Arbeitgeber gezahlt, sobald ihm die Bescheinigung der Krankenkasse über das gezahlte Mutterschaftsgeld vorliegt. Vorher kann der Arbeitgeber auf Antrag der Mitarbeiterin Abschlagszahlungen leisten.
3. Die Zahlung des Weihnachtsgeldes richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen der Anlage 14 KAVO. Auf die Höhe der Weihnachtiszuzahlung wirken sich die gesetzlichen Beschäftigungsverbote der Mutterschutzfrist, auch soweit kein Arbeitsentgelt gezahlt worden ist, nicht mindernd aus.

Die Weihnachtsgeldzahlung ist auch zu gewähren bzw. nicht zurückzufordern, wenn die Mitarbeiterin vor dem 31. März des folgenden Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Voraussetzung hierzu ist, dass sie innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung gekündigt hat.

4. Die Mitarbeiterin erhält ein Übergangsgeld (§§ 51 ff KAVO), wenn sie wegen Schwangerschaft oder innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Die Kündigung kann auch auf das Ende einer evtl. möglichen Elternzeit terminiert sein.
5. Beihilfeansprüche bleiben auch während der Dauer der gesetzlichen Beschäftigungsverbote nach Maßgabe der Bestimmungen über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (Anlage 10 KAVO) bestehen.

\* Für Auszubildende und Studierende gelten die speziellen Regelungen des MuSchG.

## B - Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)

### I. Allgemeine Erläuterungen

Nach den Bestimmungen des BEEG können Mütter oder Väter, aber auch sonstige Personen, denen das Personensorgerecht des Kindes zusteht, Elterngeld bzw. Elternzeit verlangen.

Außer an die Personensorge ist die Anspruchsberechtigung u. a. an folgende Punkte geknüpft:

Die Antragstellerin/Der Antragsteller

- hat den Wohnsitz oder ihren/seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland
- lebt mit dem Kind in einem Haushalt,
- betreut und erzieht dieses Kind selbst,
- geht keiner oder keiner vollen Erwerbstätigkeit nach.

Der Antrag auf Elterngeld ist in NRW beim ortszuständigen Versorgungsamt zu stellen.

Das Elterngeld wird nach den Bestimmungen der §§ 1 bis 14 BEEG einkommensabhängig gezahlt. Konkrete Auskünfte hierüber kann das zuständige Versorgungsamt machen.

### II. Elternzeit (§§ 15 bis 21 BEEG)

1. Arbeitnehmer/innen haben u. a. dann einen Anspruch auf die Elternzeit, wenn sie
  - mit ihrem Kind oder
  - mit einem Kind, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben oder
  - mit einem Kind des Ehegatten, der Ehegattin,

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

2. Elternzeit für Kinder, die vor dem 01.07.2015 geboren wurden:

Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes; ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind.

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter muss die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens sieben Wochen, vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Gleichzeitig muss sie/er erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie/er die Elternzeit in Anspruch nehmen will. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden (§ 16 Absatz 1 BEEG). Hierbei ist bei den Elternteilen jedes Arbeitsverhältnis für sich zu betrachten.

Wurde die Elternzeit zunächst nur für die Dauer von zwei Jahren beantragt, muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter spätestens sieben Wochen vor Ablauf dieses Zeitraums entscheiden, ob von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung Gebrauch gemacht wird oder beantragt werden soll, das dritte Jahr auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes aufzuschieben. Eine Verlängerung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

### 3. Elternzeit für Kinder, die ab dem 01.07.2015 geboren werden/wurden:

Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes; ein Anteil von bis zu 24 Monaten ist ohne die Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind.

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter muss die Elternzeit, wenn sie für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden soll, spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Gleichzeitig muss sie/er erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie/er die Elternzeit in Anspruch nehmen will.

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter muss die Elternzeit, wenn sie für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beginnen soll, spätestens dreizehn Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen.

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

(Erläuterungen zur Teilzeitarbeit beim selben Arbeitgeber - siehe C I)

Mit Zustimmung des Arbeitgebers oder aus anderen gesetzlich genannten Gründen kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 16 Absatz 3 BEEG) kann der Dienstgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Kann eine erneute Mutterschutzfrist in Anspruch genommen werden, ist eine Beendigung der Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich. In diesem Falle ist die Mitarbeiterin allerdings verpflichtet, dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitzuteilen (§ 16 Absatz 3 BEEG).

Endet die Elternzeit, besteht auch ein erneuter Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Sofern dann der Wunsch besteht, danach wieder Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ist diese erneut zu beantragen.

Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ohne Arbeitsentgelt wegen Elternzeit gem. § 15 BEEG ruht, wird für jedes Kind, für das Anspruch auf Elternzeit besteht, eine soziale Komponente in der Pflichtversicherung der KZVK berücksichtigt (§ 35 Absatz 1 KZVK-Satzung). Es ist daher dringend erforderlich, auch die Geburt eines weiteren Kindes in einer bereits laufenden Elternzeit an den Dienstgeber zu melden. Wird in einem Monat z. B. eine Weihnachtzuwendung gezahlt, so ist dies kein Monat ohne Entgelt. Dies gilt auch für Monate, in denen geringfügige Einkünfte erzielt werden.

#### 4. Weitere Regelungen zur Elternzeit (gelten generell)

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

(Erläuterungen zur Teilzeitarbeit beim selben Arbeitgeber - siehe C I)

Mit Zustimmung des Arbeitgebers oder aus anderen gesetzlich genannten Gründen kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 16 Absatz 3 BEEG) kann der Dienstgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Kann eine erneute Mutterschutzfrist in Anspruch genommen werden, ist eine Beendigung der Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich. In diesem Falle ist die Mitarbeiterin allerdings verpflichtet, dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitzuteilen (§ 16 Absatz 3 BEEG). Endet die Elternzeit, besteht auch ein erneuter Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Sofern dann der Wunsch besteht, danach wieder Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ist diese erneut zu beantragen.

Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ohne Arbeitsentgelt wegen Elternzeit gem. § 15 BEEG ruht, wird für jedes Kind, für das Anspruch auf Elternzeit besteht, eine soziale Komponente in der Pflichtversicherung der KZVK berücksichtigt (§ 35 Absatz 1 KZVK-Satzung). Es ist daher dringend erforderlich, auch die Geburt eines weiteren Kindes in einer bereits laufenden Elternzeit an den Dienstgeber zu melden. Wird in einem Monat z. B. eine Weihnachtzuwendung gezahlt, so ist dies kein Monat ohne Entgelt. Dies gilt auch für Monate, in denen geringfügige Einkünfte erzielt werden.

### III. Kündigungsschutz

#### 1. Für Eltern, deren Kind/ Kinder vor dem 01.07.2015 geboren wurden:

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen.

Die/Der Arbeitnehmer/in kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen (§ 19 BEEG). Zur Erhaltung tariflicher Rechte ist aber die Frist gem. Ziffer A III Nr. 4 zu beachten.

#### 2. Für Eltern, deren Kind/ Kinder ab dem 01.07.2015 geboren werden/wurden:

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens vierzehn Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes. Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

Die/Der Arbeitnehmer/in kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen (§ 19 BEEG). Zur Erhaltung tariflicher Rechte ist aber die Frist gem. Ziffer A III Nr. 4 zu beachten.

#### IV. Leistungsansprüche während der Elternzeit nach BEEG

1. Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Elternzeit nimmt, um 1/12 gekürzt (§ 17 BEEG). Für die Zeit der Mutterschutzfrist unterbleibt die Kürzung. Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.
2. Ein Weihnachtsgeld wird bei Vorliegen der Voraussetzungen nach den Bestimmungen der Anlage 14 der KAVO bis zur Vollendung der 12. Lebensmonats des Kindes gewährt.
3. Beihilfeansprüche bleiben auch während der Dauer der Elternzeit nach Maßgabe der Bestimmungen über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (Anlage 10 KAVO) bestehen.

### C - Möglichkeiten der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

#### I. Teilzeitbeschäftigung beim selben Arbeitgeber während der Elternzeit (§ 15 BEEG)

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann einen Antrag auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit stellen. Über diesen Antrag sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen. Der Arbeitnehmer hat auch das Recht, die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit (bis zur Höchstgrenze von 30 Wochenstunden) weiterzuführen.

Einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit hat die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter unter folgenden Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende)
- Der Arbeitnehmer steht ununterbrochen seit mindestens sechs Monaten im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber
- Die Arbeitszeitverringerung soll für mindestens zwei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden liegen
- Dem Anspruch stehen dringende betriebliche Gründe nicht entgegen
- Der Antrag wurde sieben Wochen vor Beginn schriftlich geltend gemacht.

Der Arbeitgeber muss eine Ablehnung des Antrages auf Verringerung der Arbeitszeit dem Arbeitnehmer binnen vier Wochen begründen. Stimmt der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zu, kann der Arbeitnehmer Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

## II. Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit

### 1. Nach § 14 e der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO)

soll auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

### 2. Nach § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

kann der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Antrag ist drei Monate vor dem geplanten Beginn der Reduzierung beim Arbeitgeber zu stellen.

Der Arbeitgeber prüft auf Basis der Bestimmungen des TzBfG, insbesondere § 8 des Gesetzes, die Möglichkeit der Gewährung der Arbeitszeitreduzierung.

## II. Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge

### 1. Gem. § 38 KAVO i. V. m. Anlage 19 KAVO kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter Sonderurlaub unter Wegfall der Vergütung für die Betreuung und Erziehung des Kindes beantragen. Voraussetzung hierfür ist, dass

- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich nach Ablauf der Probezeit in einem unbefristeten, ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet,
- die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten und
- der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Personensorge über das zu betreuende Kind, das unter 18 Jahre ist, zusteht und er/sie selbst das Kind betreut und erzieht.

### 2. Der Sonderurlaub soll mindestens ein Jahr dauern und darf grundsätzlich drei Jahre nicht überschreiten. Auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters kann die Dauer des Sonderurlaubes einmalig um bis zu 3 Jahre verlängert werden.

### 3. Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter soll den Sonderurlaub spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich beantragen, von dem ab sie/er ihn in Anspruch nehmen will. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann diese Frist verkürzt werden.

### 4. Zwischen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber ist eine schriftliche Vereinbarung über den Sonderurlaub zu treffen. Dabei ist die Dauer des Sonderurlaubes unwiderruflich kalendermäßig festzulegen. Anlage zur Vereinbarung ist ein Merkblatt über die Rechtsfolgen der Beurlaubung. Eine vorzeitige Beendigung ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

Änderungen dieses Merkblattes bleiben vorbehalten.