

AZ 20.01-3 Nr. 39/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Elterngeld und Elternzeit

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 22. Januar 2007 – AZ 20.01-3 Nr. 38/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

das o. g. Rundschreiben wird aufgrund geringfügiger Rechtsänderungen und Präzisierungen hinsichtlich der Ermittlung des für das Elterngeld maßgeblichen Einkommens, der Antragstellung und der Anspruchsberechtigung (neu: „Großelternzeit“) sowie im Bereich der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten (siehe unter **IV.**) neu bekannt gegeben.

Nicht mehr aufgeführt sind die Regelungen für die bis zum 31.12.2006 geborenen Kinder, die zum Zeitpunkt der ersten Bekanntmachung noch relevant waren.

Zum 1. Januar 2007 ist das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) in Kraft getreten. Die dort enthaltenen Regelungen zum Elterngeld (vgl. unter **II.**) gelten für alle ab dem 1. Januar 2007 geborenen Kinder.

Die Neuregelungen zur Elternzeit, die zum 01.01.2007 in Kraft getreten sind (vgl. unter **III.**), gelten nicht erst für Geburten ab dem 01.01.2007, sondern auch für Eltern, deren Kinder vor dem 01.01.2007 geboren sind.

I. Elterngeld für ab 01.01.2007 geborene Kinder

1. Anspruchsberechtigte

Anspruch auf Elterngeld haben Mütter und Väter,

- die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- nicht oder nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind,
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Für den Bezug von Elterngeld ist es unerheblich, ob und in welcher Form der Elternteil, der es beantragt hat, vor der Geburt gearbeitet hat. Elterngeld können Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen, Beamte / Beamtinnen, Pfarrer / Pfarrerin, Selbstständige, Erwerbslose oder Hausmänner / Hausfrauen beziehen.

Während des Elterngeldbezuges ist eine (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit, die 30 Stunden in der Woche nicht übersteigt, möglich. Wer mehr als 30 Stunden arbeitet, gilt als voll erwerbstätig und hat keinen Anspruch auf Elterngeld.

2. Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld beträgt 67 % des wegfallenden Nettoeinkommens, höchstens jedoch 1800 Euro. Es beträgt mindestens 300 Euro.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt, erhält die Betreuungsperson 67 % der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen nach der Geburt. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist der Elterngeldstelle umgehend zu melden. Diese setzt das Elterngeld ggf. neu fest.

Bei Mehrlingsgeburten wird für das zweite und jedes weitere Kind zusätzlich zum errechneten Elterngeld 300 Euro gezahlt.

Familien mit mehr als einem Kind können unter bestimmten Voraussetzungen einen Geschwisterbonus in Höhe von mindestens 75 Euro im Monat erhalten, § 2 Abs. 4 BEEG.

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden.

Ein Elternteil kann **mindestens für zwei und höchstens für 12 Monate** Elterngeld beantragen. Anspruch auf **zwei weitere Monatsbeträge** haben die Eltern, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld bezieht (**Partnermonate**).

Insgesamt gibt es maximal 14 Monatsbeträge Elterngeld. Die Elternteile können die Monate bis auf die Partnermonate frei untereinander aufteilen. Das Elterngeld kann nacheinander oder gleichzeitig ausgezahlt werden. Bei gleichzeitigem Bezug verringert sich aber die Zahl der Monate entsprechend.

Monate, in denen Mutterschaftsgeld bezogen wird, gelten immer als Bezugsmonate der Mutter.

Alleinerziehende können das Elterngeld für 14 Monate beziehen. Voraussetzung ist, dass ihnen die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht zusteht, sie mit dem Kind allein ohne den anderen Elternteil in einer Wohnung leben und bei ihnen eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Bezugsmöglichkeit für 14 Monate gilt auch, wenn der andere Elternteil durch Schwerbehinderung oder Krankheit das Kind nicht betreuen kann.

Das Elterngeld kann bei gleichem Budget auf die doppelte Anzahl der Monate gedehnt werden. Auch die Partnermonate können gedehnt werden.

Das Elterngeld wird nach dem durchschnittlichen persönlichen Einkommen des Antragsteller / der Antragstellerin berechnet. Maßgebend ist das Einkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes. Dabei werden Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld sowie Monate mit Einkommensminderung wegen schwangerschaftsbedingter Erkrankung oder infolge Wehr- und Ersatzdienst nicht mitgezählt, sondern stattdessen weiter zurückliegende Monate zu Grunde gelegt.

Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld voll angerechnet. (Dies gilt nicht für Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt gemäß § 13 Abs. 2 MuSchG.) Beide Leistungen dienen demselben Zweck und können daher nicht gleichzeitig gewährt werden. Diese Anrechnungsregelung gilt auch für die Bezüge, die Beamtinnen und Pfarrerinnen während der Mutterschutzfristen erhalten.

Die Zeit, für die die Mutter Elterngeld ausgezahlt bekommt, verkürzt sich um die Zeit, in der sie anzurechnende Mutterschutzleistungen erhält.

3. Antragsstellung

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden. Der Antrag muss nicht sofort mit Geburt des Kindes erfolgen. Allerdings werden rückwirkende Zahlungen nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist.

Bei der Antragsstellung muss man sich auf Zahl und Lage der Bezugsmonate festlegen. Die im Antrag getroffene Entscheidung kann bis zum Ende des Bezugszeitraums einmal geändert werden, ohne dass dafür besondere Gründe geltend zu machen sind.

In Fällen besonderer Härte (Eintritt von Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes; schwere Existenzgefährdung) ist eine weitere Änderung zulässig. Eine Änderung ohne Grund ist nicht für Monate möglich, für die eine Auszahlung schon erfolgt ist. Ansonsten gelten für Änderungen die gleichen Fristen wie für die Antragstellung.

Außer bei Alleinerziehenden müssen die Anträge jeweils vom anderen anspruchsberechtigten Elternteil ebenfalls unterschrieben werden. Die andere berechtigte Person kann gleichzeitig einen Antrag stellen.

Der Antragsvordruck enthält Angaben darüber, welche Bescheinigungen vorzulegen sind.

Zuständig sind die Stellen, die auch schon für das Erziehungsgeld zuständig waren, in Baden-Württemberg die Landeskreditbank Baden-Württemberg in Karlsruhe (www.l-bank.de). Anträge können auch über die Bürgermeisterämter bezogen und gestellt werden.

II. Landeserziehungsgeld

Im Anschluss an das Bundeselterngeld kann unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu zehn Lebensmonate des Kindes vom Land Baden-Württemberg ein einkommensabhängiges Landeserziehungsgeld bezogen werden.

Für Geburten ab 01.01.2007 wurde das Landeserziehungsgeld infolge der Einführung des Elterngeldes wie folgt angepasst:

Das Landeserziehungsgeld beträgt bis zu 205 Euro monatlich für das erste und zweite Kind, ab dem dritten Kind in der Familie bis zu 240 Euro monatlich. Es wird im Anschluss an das Elterngeld gewährt, in der Regel ab dem 13. oder 15. Lebensmonat des Kindes.

Als Einkommensgrenzen gelten 1.380 Euro monatlich bei Paaren und 1.125 Euro monatlich bei Alleinerziehenden. Diese werden für Geburten ab dem Jahr 2010 für Paare auf 1.480 Euro monatlich und für Alleinerziehende auf 1.225 Euro monatlich angehoben.

Ein Antrag auf Landeserziehungsgeld kann frühestens ab dem zehnten Lebens- oder Betreuungsmonat des Kindes gestellt werden.

Das Landeserziehungsgeld wird rückwirkend höchstens für sechs Monate ab Antragstellung gezahlt.

Die den Antrag stellende Person darf höchstens eine Erwerbstätigkeit bis zu 21 Wochenstunden ausüben. Bei gleichzeitiger Teilerwerbstätigkeit beider Elternteile / Ehegatten sind bis zu 30 Wochenstunden pro Person möglich.

Der Antrag muss schriftlich gestellt werden. Antragsformulare stehen auf der Homepage der L-Bank zum Download zur Verfügung

III. Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis

1. Anspruchsberechtigte

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch geringfügig und befristet beschäftigte) und Auszubildende

- zur Betreuung ihres Kindes oder
- des Kindes ihres Ehegatten / ihrer Ehegattin oder des eingetragenen Lebenspartners / der eingetragenen Lebenspartnerin mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils oder
- eines Kindes, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils oder
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Annahme aufgenommen haben oder
- eines in ihrem Haushalt lebenden Enkelkindes, das sie betreuen, weil ein Elternteil minderjährig oder durch ein vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnenes Ausbildungsverhältnis vollzeitlich beschäftigt ist und nicht selbst Elternzeit beansprucht oder
- zur Betreuung in weiteren besonderen Fällen.

Der Anspruch auf Elternzeit setzt weiter voraus, dass

- der Berechtigte / die Berechtigte mit dem Kind in einem Haushalt lebt und es überwiegend selbst betreut und erzieht und
- er / sie nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet.

2. Dauer und zeitliche Aufteilung

Der Anspruch auf Elternzeit besteht – unabhängig vom Anspruch auf Elterngeld bzw. Erziehungsgeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag).

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden.

Ein neuer Arbeitgeber ist nicht an die Zustimmung des alten Arbeitgebers zur Übertragung der Elternzeit gebunden.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Ein übertragener Zeitraum zählt als ein Zeitabschnitt.

Die Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen.

Bei Adoption oder Vollzeit- oder Adoptionspflege kann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes drei Jahre Elternzeit ab Aufnahme des Kindes genommen werden.

Die Eltern können wählen, ob einer von ihnen die Elternzeit allein nimmt oder ob sie sich die Elternzeit aufteilen oder diese parallel nehmen. Die Elternzeit wird für jeden Elternteil separat betrachtet.

Elternzeit kann auch nur für einzelne Wochen oder Monate, z.B. nur für die Partnermonate, genommen werden.

Auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge besteht für jedes Kind Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres.

Für jedes der Kinder besteht mit Zustimmung des Arbeitgebers die Möglichkeit, einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen.

Bei Zwillinggeburten können daher mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu fünf Jahre Elternzeit realisiert werden.

Wird während einer laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren, so läuft die Elternzeit für das erste Kind weiter. Im Anschluss an die erste Elternzeit schließt sich die Elternzeit für das zweite Kind an. Von dem Überschneidungszeitraum können mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu zwölf Monate auf die Zeit nach Vollendung des dritten und bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des zweiten Kindes übertragen werden. Ist der Überschneidungszeitraum länger als zwölf Monate, kann diese Zeit nicht durch Übertragung realisiert werden.

3. Beantragung der Elternzeit

Die Elternzeit muss spätestens **sieben Wochen** vor ihrem Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden.

Bei Vorliegen von dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich, z.B. bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters.

Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend, ohne dass eine erneute Antragsstellung notwendig wäre.

Mit der Antragsstellung muss sich der Berechtigte / die Berechtigten festlegen, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Schließt sich die Elternzeit der Mutter unmittelbar an die Mutterschutzfrist oder an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub an, so wird die Zeit der Mutterschutzfrist und des Erholungsurlaubes auf die Zweijahresfrist angerechnet. Die Festlegung muss in diesem Fall bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen.

Bei einer späteren Inanspruchnahme beginnt die Zweijahresfrist mit Beginn der Elternzeit.

Beantragt ein Elternteil Elternzeit z.B. nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, so folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr des Kindes verzichtet wird.

4. Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig. Wenn beide Elternteile parallel Elternzeit in Anspruch nehmen, können beide bis zu 30 Wochenstunden erwerbstätig sein.

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbständige Tätigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. **Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.**

Wird der Teilzeitanpruch auf § 15 BEEG gestützt, gelten folgende Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate.
- Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
- der Anspruch wurde der Arbeitgeberseite **sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.**

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden.

Falls der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun.

Nach der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis automatisch in der Form wieder auf, in der es vor der Elternzeit bestanden hat.

Neben § 15 BEEG besteht für Beschäftigte, die z.B. bei einem kirchlichen Anstellungsträger angestellt sind, der weniger als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die Möglichkeit, ihren Teilzeitanspruch auf § 11 KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung zu stützen, der insoweit für die Beschäftigten günstiger ist als die gesetzliche Regelung. Auch in diesem Fall wird den Beschäftigten empfohlen, die Antragsform und -frist des § 15 BEEG einzuhalten.

Nach Ende der Elternzeit können Teilzeitansprüche auf § 11 KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung bzw. auf § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt werden.

5. Kündigungsschutz während der Elternzeit

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. Dies gilt auch, wenn während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird bzw. wenn Teilzeit geleistet wird, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wenn ein Anspruch auf Elterngeld besteht.

In besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise von der für Arbeitsschutz zuständigen Behörde (in Baden-Württemberg die Regierungspräsidien) für zulässig erklärt werden.

6. Kündigung zum Ende der Elternzeit

Gemäß § 19 BEEG kann der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin (nicht der Arbeitgeber) das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Dieses Sonderkündigungsrecht gilt nur, wenn das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit enden soll. Soll es zu einem anderen Zeitpunkt vor oder nach Ablauf der Elternzeit enden, gelten wieder die ordentlichen Kündigungsfristen.

7. Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls (z.B. schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Antragsstellung) **kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.**

Eine Mutter kann ihre laufende Elternzeit bei Geburt eines weiteren Kindes nicht wegen der Mutterschutzfristen gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz unterbrechen. Dies gilt selbstverständlich nicht, wenn eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Haben Eltern die Elternzeit in Zeitabschnitten untereinander aufgeteilt und kann ein geplanter Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so hat der Arbeitgeber der Verlängerung zuzustimmen.

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet die Elternzeit spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

8. Sonderurlaub

Auch nach der KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung besteht gemäß § 28 die Möglichkeit, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub zu erhalten. Als wichtiger Grund gilt die tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren. § 28 KAO enthält zwar keine Vorgaben für die maximale Dauer des Sonderurlaubs. Ein Antrag auf Beurlaubung von bis zu fünf Jahren kann aber als angemessen angesehen werden. Über den Antrag hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen nach billigem Ermessen zu entscheiden.

9. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Elternzeit

a) Krankenversicherung

Während der Elternzeit bleibt die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bestehen. Aus dem Elterngeld sind keine Beiträge zu leisten. Pflichtmitglieder, die außer dem Elterngeld keine weiteren Einnahmen beziehen, sind daher für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert.

Personen, die wegen Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung vor Beginn der Elternzeit freiwillig versichert sind, sind während der Elternzeit als freiwilliges Mitglied weiterversichert. Es besteht jedoch Beitragsfreiheit, wenn sie dem Grunde nach einen Anspruch auf Familienversicherung (z.B. über den pflichtversicherten Ehegatten) hätten. Wenn eine Familienversicherung ausgeschlossen wäre, müssen grundsätzlich weiterhin freiwillige Beiträge, ggf. der Mindestbetrag, geleistet werden.

Für diejenigen, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird in die Berechnung des für die Familienversicherung zulässigen Gesamteinkommens nicht einbezogen.

Privat Krankenversicherte bleiben für die Dauer der Mutterschutzfristen sowie der Elternzeit weiterhin privat versichert. Sie können nicht in die beitragsfreie Familienversicherung des Ehegatten aufgenommen werden. Angestellte, die privat versichert sind, müssen ihre Versicherungsprämien weiter selbst tragen. Die Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses ist nicht möglich.

Bei Aufnahme einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit wird eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenkasse begründet, wenn das Entgelt über 400 Euro monatlich und unterhalb der für die Person maßgeblichen Versicherungspflichtgrenze liegt.

Nähere und verbindliche Auskünfte erteilt die jeweilige Krankenkasse.

b) Arbeitslosenversicherung

Zu den Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld zählt die zwölfmonatige Anwartschaftszeit innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist. Dabei werden unter bestimmten Voraussetzungen auch Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld vor der Geburt sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren einbezogen. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

c) Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten Zeiten der Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren als Pflichtversicherungszeiten, § 56 Abs. 1 SGB VI.

10. Auswirkungen der Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

a) Beschäftigungszeit

Die Zeit der Elternzeit gilt als Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung.

b) Jubiläumsgeld

Im Gegensatz zum früheren Recht gibt es keine Einschränkung mehr, dass das Jubiläumsgeld erst nach Wiederaufnahme der Tätigkeit zusteht. Der Arbeitgeber hat das Jubiläumsgeld gemäß § 23 KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung daher auch während der Elternzeit auszuzahlen, wenn die entsprechende Beschäftigungszeit während der Elternzeit vollendet wird.

c) Stufenlaufzeit

Gemäß § 17 Abs. 3 KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung läuft die Stufenzeit während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz weiter. Eine weitergehende Unterbrechung der Tätigkeit wegen Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung von bis zu fünf Jahren ist für die bereits erreichte Stufenzeit unschädlich, wird aber nicht selbst auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Die fünf Jahre rechnen pro Kind.

Bei Elternzeit / Beurlaubung zur Kinderbetreuung von mehr als fünf Jahren liegt eine schädliche Unterbrechung vor. Es erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung.

d) Krankenbezüge

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit kann nur entstehen, wenn die Arbeitsunfähigkeit die einzige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung darstellt. Dies ist nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin aus anderen Ursachen, z.B. auf Grund Elternzeit, von der Arbeitspflicht befreit ist. Der Anspruch auf Krankenbezüge entfällt also, wenn ein Beschäftigter nach Beantragung der Elternzeit, aber vor deren Antritt erkrankt, mit Beginn der Elternzeit. Erkrankt ein Beschäftigter während der Elternzeit, entsteht ebenfalls kein Anspruch auf Krankenbezüge. Besteht die Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit und damit des Wiederauflebens der arbeitsvertraglichen Pflichten, noch fort, so gelten von diesem Zeitpunkt an die allgemeinen Grundsätze für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Sechswochenfrist beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Dagegen beginnt die Bezugsfrist für den Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Abs. 3 KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung mit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit noch während der Elternzeit begonnen hat und die sechswöchige Entgeltfortzahlung erst später – nach Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses – eingesetzt hat.

e) Erholungsurlaub

Gemäß § 17 BEEG bzw. gemäß § 26 Abs. 2 c) KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung wird der Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden **vollen Kalendermonat** des Ruhens infolge Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin während der Elternzeit Teilzeit arbeitet.

§ 17 Abs. 2 BEEG enthält eine besondere Übertragungsvorschrift. Hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin den ihm / ihr zustehenden Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Schließt sich an die erste Elternzeit unmittelbar eine oder mehrere weitere Elternzeiten an, so wird der Urlaub auf die Zeit nach der oder den weiteren Elternzeiten übertragen. Das Bundesarbeitsgericht hat seine bislang entgegenstehende Rechtsprechung zu dieser Frage aufgegeben (Urteil vom 20.05.2008, 9 AZR 219/07).

Wurde vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub gewährt als dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin zustand, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin nach der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Tage kürzen, § 17 Abs. 4 BEEG.

f) Jahressonderzahlung

Grundsätzlich wird die Jahressonderzahlung gemäß § 20 Abs. 4 KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat gekürzt, in dem kein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht. Die Kürzung unterbleibt unter anderem für Kalendermonate, in denen Beschäftigungsverbote gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz bestehen und für die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren wird, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit ein Entgeltanspruch bestanden hat.

g) Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Durch die Elternzeit wird eine bestehende Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse nicht berührt. Da während der Elternzeit kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit grundsätzlich weder eine Umlage noch das Sanierungsgeld oder der Zusatzbeitrag an die ZVK zu entrichten.

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung gezahlt, gehört sie nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, soweit sie auf Zeiten der Elternzeit entfällt, d.h. bei der Ermittlung des zvk-pflichtigen Teils der Zuwendung bleiben Monate, für die keine Umlage zu entrichten waren, außer Betracht.

Bei der Berechnung der Betriebsrente, die von der ZVK ausgezahlt wird, werden für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, sowie für Zeiten nach § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz, für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden, § 35 Abs. 1 ZVK-Satzung.

Wird während der Elternzeit eine Einmalzahlung (z.B. Jahressonderzahlung) geleistet, entfällt in diesem Monat die soziale Komponente.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, entfällt für die Monate für die aus dieser Beschäftigung Entgelt bezogen wird, die soziale Komponente.

IV. Elternzeit für Kirchenbeamtinnen und -beamte, Pfarrerinnen und Pfarrer

Die Gewährung von Elternzeit ohne Dienstbezüge richtet sich im Wesentlichen nach den Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg, vgl. § 39 Kirchenbeamtengesetz der EKD - KBG.EKD - i. V. m. § 8 Kirchliches Gesetz zur Ausführung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD – AG KBG.EKD -) und § 36 Abs. 3 Württ. Pfarrergesetz (PfarrG).

Diese finden sich im 5. Abschnitt der am 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit und den Arbeitsschutz der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – **AzUVO**), die im Internet unter www.landesrecht-bw.de zu finden ist.

Für den Bereich des Pfarrdienstes sind zudem die in der Verordnung über die Auswirkungen von Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub im Pfarrerdienstrecht geregelten Besonderheiten (Auswirkungen auf den Dienstauftrag im unständigen Dienst im Pfarramt, die Pfarrstelle, Verlängerung des Vorbereitungsdienstes oder des Probendienstverhältnisses etc.) zu beachten.

Der Verlust des Anspruchs auf Dienstbezüge während der Elternzeit schließt den **Verlust des Anspruchs auf eine freie Dienstwohnung** mit ein, § 2 Abs. 1 Buchst. b) PfarrBesG.

Während der Elternzeit ist daher (wenn auch beim Ehepartner keine Dienstwohnungsberechtigung vorliegt) eine **Nutzungsentuschädigung für die Dienstwohnung** in Höhe des örtlichen Mietwerts zu entrichten, es sei denn während der Elternzeit wird ein Dienstauftrag wahrgenommen, der mit einer Verpflichtung zur Erreichbarkeit verbunden ist und damit wiederum einen Anspruch auf freie Dienstwohnung begründet.

1. Anspruchsberechtigte

Anspruch besteht für den o. g. Personenkreis für die eigene Betreuung und Erziehung eines Kindes, das im selben Haushalt lebt und

- für das die Personensorge zusteht oder
- ein Kind des Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners ist oder
- in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege aufgenommen wurde oder
- für das in bestimmten Sonderfällen Erziehungsgeld bezogen werden kann.

Bei einem leiblichen Kind eines nicht sorgeberechtigten Elternteils ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

2. Dauer und zeitliche Aufteilung

Der Anspruch auf Elternzeit besteht – unabhängig vom Anspruch auf Elterngeld bzw. Erziehungsgeld (vgl. unter I. bis II.) – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag).

Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich. Ein übertragener Zeitraum zählt als ein Zeitabschnitt.

Die Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen.

Bei Adoption oder Vollzeit- oder Adoptionspflege kann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes drei Jahre Elternzeit ab Aufnahme des Kindes genommen werden.

Die Eltern können wählen, ob einer von ihnen die Elternzeit allein nimmt oder ob sie sich die Elternzeit aufteilen oder diese parallel nehmen. Die Elternzeit wird für jeden Elternteil separat betrachtet.

Elternzeit kann auch nur für einzelne Wochen oder Monate, z.B. nur für die Partnermonate, genommen werden.

Auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge besteht für jedes Kind Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres.

Für jedes der Kinder besteht zudem die Möglichkeit, einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen.

Wird während einer laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren, besteht die Möglichkeit, eine laufende Elternzeit vorzeitig zu beenden, sofern der Dienstherr zustimmt. Anderenfalls läuft die bestehende Elternzeit weiter.

Von beiden Eltern zusammen können somit bis zu maximal fünf Jahre Elternzeit pro Kind realisiert werden.

3. Beantragung der Elternzeit

Die Elternzeit muss **spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich** beantragt werden.

Wollen **Pfarrerinnen und Pfarrer** einen Anteil der Elternzeit auf die Zeit zwischen der Vollendung des dritten und des achten Lebensjahres des Kindes übertragen, muss dies spätestens **sechs Monate vor Beginn schriftlich** beantragt werden.

Bei Vorliegen von dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessen kürzere Frist möglich.

Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit ggf. entsprechend, ohne dass eine erneute Antragsstellung notwendig wäre.

Mit der Antragsstellung muss sich der Berechtigte / die Berechtigte festlegen, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Schließt sich die Elternzeit der Mutter unmittelbar an die Mutterschutzfrist oder an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub an, so wird die Zeit der Mutterschutzfrist und des Erholungsurlaubes auf die Zweijahresfrist angerechnet. Die Festlegung muss in diesem Fall bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen.

Bei einer späteren Inanspruchnahme beginnt die Zweijahresfrist mit Beginn der Elternzeit.

Beantragt ein Elternteil Elternzeit z.B. nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, so folgt daraus, dass er auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr des Kindes verzichtet. **Allerdings kann die Elternzeit im genannten Rahmen mit Zustimmung der Bewilligungsbehörde verlängert werden.**

Bei Lehrkräften oder hauptberuflich tätigen Mitgliedern von Hochschulen mit Lehrverpflichtung kann die Elternzeit nicht in Zeiten unterbrochen werden, die überwiegend auf die Ferien oder die vorlesungsfreie Zeit entfallen. Auch bei Beginn und Ende der Elternzeit dürfen diese Zeiträume nicht ausgespart werden. Zustehender Erholungsurlaub kann jedoch innerhalb des Kalenderjahrs genommen werden.

4. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit besteht **Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung** mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens bis zu 30 Stunden wöchentlich, bzw. - im Pfarrdienst - höchstens einem Dienstauftrag im Umfang bis zu drei Vierteln der regelmäßigen dienstlichen Inanspruchnahme, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Pfarrerinnen und Pfarrern mit eingeschränktem Dienstauftrag raten wir (etwa wegen der dadurch - z. B. für eine evtl. spätere Festsetzung eines Kindererziehungszuschlags zum Ruhegehalt - dokumentierten Erziehungstätigkeit), parallel zum Dienstauftrag auch Elternzeit zu beantragen. Auf die Vorschrift des § 6 der Verordnung über die Auswirkungen von Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub im Pfarrerdienstrecht, derzufolge eine mehr als einjährige Elternzeit den Verlust der Pfarrstelle zur Folge haben kann, weisen wir in diesem Zusammenhang jedoch hin.

Wenn es im Interesse des Dienstherrn liegt, kann auch eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, **mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit** bewilligt werden.

Im **Gemeindepfarrdienst** darf der Dienstauftrag jedoch die Hälfte der regelmäßigen dienstlichen Inanspruchnahme **nicht** unterschreiten. Dies ist im Pfarrdienst demnach nur möglich, wenn ein Sonderauftrag gemäß § 35 PfarrG übertragen werden kann.

Im Schuldienst tritt die regelmäßige Pflichtstundenzahl an Stelle der genannten wöchentlichen Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht nicht im Vorbereitungsdienst oder für Dienstanfängerinnen / Dienstanfänger (das sind Bewerber für die Laufbahn des mittleren oder gehobenen Dienstes in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis vor dem Vorbereitungsdienst).

Wenn beide Elternteile parallel Elternzeit in Anspruch nehmen, können beide bis zu 30 Wochenstunden bzw. im Pfarrdienst bis zu einem Dienstauftrag im Umfang von drei Vierteln der regelmäßigen dienstlichen Inanspruchnahme erwerbstätig sein.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit in einem Angestelltenverhältnis beim eigenen Dienstherrn, bei einem anderen Arbeitgeber sowie die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, bedürfen der Zustimmung des Dienstherrn.

5. Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Dienstherrn zulässig.

Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls (z.B. schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Antragsstellung) **kann der Dienstherr nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen.**

Eine Mutter kann ihre laufende Elternzeit bei Geburt eines weiteren Kindes nicht zur Inanspruchnahme der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung (Mutterschutz) unterbrechen. Dies gilt selbstverständlich nicht, wenn eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Haben Eltern die Elternzeit in Zeitabschnitten untereinander aufgeteilt und kann ein geplanter Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so hat der Arbeitgeber der Verlängerung zuzustimmen.

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet die Elternzeit spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

6. Entlassung während der Elternzeit

Während der Elternzeit darf eine Entlassung aus dem Probe- oder Widerrufsdienstverhältnis nur mit Zustimmung des oder der Betroffenen ausgesprochen werden, es sei denn es liegt eine besonders schwerwiegende Amtspflichtverletzung vor.

7. Beurlaubung

Nach Ablauf der Elternzeit ist eine Beurlaubung aus familiären Gründen möglich. Die Dauer der Beurlaubung beträgt höchstens acht Jahre. Sie kann bis zur Dauer von höchstens zwölf Jahren verlängert werden, § 50 Abs. 2 PfarrG, bzw. § 38 KBG.EKD, § 7 AG KBG.EKD i. V. m. §§ 153b, 153d LBG.

8. Auswirkungen der Elternzeit auf das fortbestehende Dienstverhältnis

a) Besoldungsdienstalter

Für jedes unverheiratete minderjährige Kind können Kinderbetreuungszeiten von bis zu drei Jahren auf das Besoldungsdienstalter angerechnet werden, § 16 Abs. 4 Pfarrbesoldungsgesetz bzw. § 1 KBVG i. V. m. § 28 Abs. 3 BBesG.

b) Versorgungsanspruch

Für die tatsächliche Betreuung von ab dem 01.01.1992 geborenen Kindern wird für jeweils maximal 36 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes - ein **Kindererziehungszuschlag** zur Versorgung errechnet, soweit diese Zeiten nicht bereits in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt werden § 1 KBVG, § 33 Abs. 1 Pfarrerversorgungsgesetz i. V. m. § 50 a BeamVG. Für früher geborene Kinder gelten andere, differenzierte Regelungen.

Die Kindererziehungszeiten werden dem Elternteil zugerechnet, durch den das Kind tatsächlich betreut wird. Ist dies nicht eindeutig erkennbar, wird die Zeit der Mutter zugerechnet, es sei denn, beide Elternteile erklären übereinstimmend, dass Zeiten dem Vater zugeordnet werden sollen.

c) Ersatz von Krankheitskosten

aa) Beihilfe

Soweit nichts anderes bestimmt ist, wird während der Elternzeit Krankenfürsorge in Form des prozentualen Krankheitskostenersatzes entsprechend den Beihilfevorschriften gewährt, sofern diese nicht bereits aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar gewährt wird.

bb) Freiwillige gesetzliche bzw. private Krankenversicherung / Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen (s. auch unter **III. 9 Buchst. a)**).

Freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und bei einer privaten Krankenversicherung Versicherte erhalten von ihrem Dienstherrn für die Zeit der Elternzeit die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für die eigene Versicherung und die Versicherung der Kinder bis zu 42 Euro für den vollen Monat erstattet, wenn die laufenden monatlichen Dienstbezüge, (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge, ohne Aufwandsentschädigung oder Auslandsdienstbezüge) vor Beginn der Elternzeit die jeweilige Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben.

Beamtinnen und Beamten und Pfarrerinnen und Pfarrern auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Dienstanfängerinnen und Dienstanfängern sowie Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 werden Beiträge bis zu 120 Euro für den vollen Monat erstattet.

Die Prüfung der Voraussetzungen im Einzelnen erfolgt durch den jeweiligen Dienstherrn, vgl. § 47 AzUVO.

Ein Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen wird nicht gewährt, solange während der Elternzeit eine Erwerbstätigkeit im Umfang von mind. 50 v. H. ausgeübt wird.

Nehmen Eltern gemeinsam Elternzeit steht der Anspruch auf Beitragserstattung nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder werden soll.

d) Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub wird für jeden **vollen Kalendermonat** einer Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin während der Elternzeit Teilzeit arbeitet.

§ 25 Abs. 1 Satz 2 AzUVO enthält eine besondere Übertragungsvorschrift. Konnte der zustehende Erholungsurlaub vor Beginn des Mutterschutzes oder der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen werden, **kann er nach Ablauf des Mutterschutzes oder nach Ende der Elternzeit im laufenden oder nächsten Kalenderjahr noch genommen werden. Der Übertragungszeitraum verlängert sich ggf. durch eine weitere Elterzeit infolge der Geburt eines weiteren Kindes.**

Wurde vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub gewährt als dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin zustand, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin nach der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Tage kürzen, § 24 Abs. 6 AzUVO.

e) Weitere Sonderregelungen im Pfarrdienst

Der Vorbereitungsdienst verlängert sich um die Zeit der Elternzeit.

Wird im unständigen Dienst im Pfarramt Elternzeit beantragt, so ist gleichzeitig mit der Gewährung über die Beendigung des Dienstauftrages zu entscheiden. Die Mindestzeit im unständigen Dienst im Pfarramt verlängert sich, wenn nicht mindestens zwei Jahre lang ein Dienstauftrag wahrgenommen wurde.

Im ständigen Pfarrdienst kann die Gewährung von Elternzeit über zwölf Monate hinaus zum Verlust der Pfarrstelle führen, diese kann nur mit Zustimmung des Besetzungsgremiums belassen werden.

Solange kein Verlust der Pfarrstelle oder des bisherigen Dienstauftrages eintritt, kann die Dienstwohnung gegen Entrichtung einer Nutzungsentschädigung weiter bewohnt werden.

Versieht ein Theologenehepaar die Pfarrstelle gemeinsam, so besteht die Verpflichtung zur gegenseitigen Stellvertretung, wenn nicht gemeinsam Elternzeit beantragt wird. Der vertretende Ehepartner erhält in diesem Fall volle Dienstbezüge. Der Dienstwohnungsanspruch bleibt in diesem Fall bestehen. Der Dienstauftrag kann - gegen entsprechende Verminderung der Dienstbezüge - auf Antrag auch eingeschränkt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Im Falle nicht verheirateter Stellenteiler ist vom Oberkirchenrat zu entscheiden, ob der jeweils andere Stellenpartner einen vergüteten Stellvertretungsauftrag erhält.

Die Dekanat- und Pfarrämter sowie die landeskirchlichen Dienststellen werden gebeten, bei der Gewährung von Elternzeit die vorstehenden ergänzenden Bestimmungen zu beachten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise darüber zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat