

AZ 20.01-3 Nr. 36/6

An die
Evang. Pfarrämter über die
Evang. Dekanatämter
- Dekane und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
großen Kirchenpflegen, Kirchenbezirksrechner,
Geschäftsführungen der Diakoniestationen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BErzGG);

hier: Elternzeit

**Rundschreiben vom 9. Januar 2003, AZ 20.01-3 Nr. 35/6 - Artikel 20 des
Haushaltsbegleitgesetzes 2004 vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I. S. 3076)**

Das Bundeserziehungsgeldgesetz ist mit Wirkung vom **1. Januar 2004** geändert worden. Die Änderungen enthalten in den § 15 (Anspruch auf Elternzeit) und § 16 (Inanspruchnahme der Elternzeit) auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht wichtige Auswirkungen:

1. Anspruch auf Elternzeit

- a) Nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe c BErzGG hatten bisher Anspruch auf Elternzeit auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie ein Kind mit dem Ziel der Aufnahme in ihre Obhut aufgenommen haben (Adoptionspflege). Dieser Personenkreis ist nunmehr auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeweitet worden, die **ein Kind in Vollzeitpflege** im Sinne von § 33 SGB VIII (Pflegeeltern) aufgenommen haben, weil es sich in diesen Fällen um ein enges und in der Regel nicht nur vorübergehendes Betreuungsverhältnis handelt.
- b) Die bisherige Härtefallregelung in § 15 Abs. 3 Satz 2 BErzGG, wonach die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG angerechnet wird, soweit die Anrechnung nicht wegen eines besonderen Härtefalles unbillig ist, wurde gestrichen. Dafür wurde in § 15 Abs. 2 geregelt, dass die Mutterschutzfrist nach der Geburt des Kindes auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet wird. Das bedeutet, dass die Zeiten der Mutterschutzfristen die Elternzeit nicht verlängern.

Aufgenommen wurde in § 15 Abs. 2 Satz 3 ferner der Zusatz, dass ein Anspruch auf Elternzeit bei mehreren Kindern **für jedes Kind bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres besteht und zwar auch dann, wenn sich die Zeiträume der Elternzeit in Folge kurzer Geburtenfolge überschneiden**. Die Geburt eines zweiten Kindes führt nicht zur Unterbrechung der laufenden Elternzeit, sondern diese ist wie beantragt durchzuführen und abzuwickeln.

Jedoch kann nach § 15 Abs. 2 Satz 4 ein Zeitraum von höchstens zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

2. Inanspruchnahme der Elternzeit

- a) In § 16 Abs. 1 Satz 1 wird klargestellt, dass sich die Erklärungsfristen der Arbeitnehmenden, wann sie in Elternzeit gehen wollen, auf zwei Jahre nach der Geburt des Kindes beziehen.

§ 16 Abs. 1 Satz 4 regelt neu, dass die Elternzeit je Elternteil nicht mehr vier, sondern nur noch auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Die Informationspflichten gegenüber der Erziehungsgeldstelle nach den bisherigen Sätzen 5 bis 7 Bundeserziehungsgeldgesetz wurden gestrichen.

3. Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit

- a) Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 5 Satz 1) kann nach dem neu eingefügten Satz 2 nunmehr mit der schriftlichen Mitteilung über die Geltendmachung der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5) verbunden werden. Bislang war ein zweitstufiges Verfahren vorgesehen:

Die erste Stufe war das Einigungsverfahren nach § 15 Abs. 5. Kam es zu keiner Einigung konnten Mitarbeitende in einer zweiten Stufe unter der Voraussetzung des § 15 Abs. 7 eine Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit beantragen.

- b) Nach der Neuregelung in § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 muss ein Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit künftig nicht mehr acht, sondern **nur noch sechs Wochen vorher angekündigt werden, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen soll.**

Durch die neu in § 15 Abs. 7 eingefügten Sätze 2 und 3 muss der Antrag auf Teilzeit den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten und soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angeben.

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