

**EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT**

**70012 STUTTGART, 2014-01-15**

**POSTFACH 10 13 42**

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiterin - Durchwahl

Frau Aufrecht -114

E-Mail: [iris.aufrecht@elk-wue.de](mailto:iris.aufrecht@elk-wue.de)

Frau Burg (Teil IV) -577

E-Mail: [cornelia.burg@elk-wue.de](mailto:cornelia.burg@elk-wue.de)

AZ 20.01-3 Nr. 41/6

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

---

### **Elterngeld und Elternzeit**

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 14. September 2009 – AZ 20.01-3 Nr. 39/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

das o. g. Rundschreiben wird aufgrund der Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 18. September 2012 hinsichtlich der elterngeldun-schädlichen Erwerbstätigkeit und der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ergänzt bzw. geändert.

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.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ist durch Artikel 1 des Gesetzes zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs vom 10. September 2012 geändert worden. Hintergrund der Gesetzesänderung ist eine Anpassung der Gesetzeslage an eine Rechtsprechung des EuGH aus dem Jahre 2007 (Entscheidung vom 20.9.2007, C-116/06).

## **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 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats 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 / Pfarrerinnen, Selbstständige, Erwerbslose oder Hausmänner / Hausfrauen beziehen.

Während des Elterngeldbezuges ist eine (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit, die 30 Stunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, möglich. Wer mehr als 30 Stunden pro Monat arbeitet, gilt als voll erwerbstätig und hat keinen Anspruch auf Elterngeld.

### **2. Höhe des Elterngeldes**

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

In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt geringer als 1000 € war, erhöht sich der Prozentsatz von 67 % um 0,1 Prozentpunkte für je 2 €, um die dieses Einkommen den Betrag von 1000 € unterschreitet, auf bis zu 100 %.

In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt höher als 1200 € war, sinkt der Prozentsatz von 67 % um 0,1 Prozentpunkte für je 2 €, um die dieses Einkommen den Betrag von 1200 € überschreitet, auf bis zu 65 % (§ 2 Abs. 2 BEEG).

Wird während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats ausgeübt, erhält die Betreuungsperson 67 % bzw. den nach der oben beschriebenen Methode errechneten maßgeblichen Prozentsatz der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen nach der Geburt. Dabei wird als Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt höchstens ein Betrag von 2770 € angesetzt. 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 a 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 Pfarrerrinnen 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. Antragstellung**

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](http://www.l-bank.de)). Anträge können auch über die Bürgermeisterämter bezogen und gestellt werden.

## **II. Landeserziehungsgeld**

Im Anschluss an das Bundeselterngeld kann für Geburten/Adoptionen bis 30.9.2012 unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu zehn Lebensmonate des Kindes vom Land Baden-Württemberg ein einkommensabhängiges Landeserziehungsgeld bezogen werden. Für alle Geburten / Adoptionen ab dem 1.10.2012 besteht kein Anspruch auf Landeserziehungsgeld mehr.

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 Stunden im Monatsdurchschnitt 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 im Monatsdurchschnitt 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 Zwillingsgeburten 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. Zur Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen Geburt eines weiteren Kindes siehe Gliederungspunkt III., 7. 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**

Nach bisher geltendem Recht durften Mitarbeitende nur dann Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn sie während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig waren. **Durch die Neufassung des § 15 Abs. 4 S. 1 BEEG wurde diese Regelung flexibilisiert. Zukünftig gilt nicht mehr die starre 30-Stunden Grenze.**

**Vielmehr ist nunmehr darauf abzustellen, dass „im Durchschnitt des Monats“ die Erwerbstätigkeit bzw. die dienstliche Inanspruchnahme 30 Wochenstunden nicht übersteigt. So sind schwankende Wochenarbeitszeiten auch über 30 Stunden möglich, solange die Arbeitszeitgrenze pro Monat eingehalten wird.**

Wenn beide Elternteile parallel Elternzeit in Anspruch nehmen, können beide bis zu 30 Stunden im Monatsdurchschnitt 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 Teilzeitanspruch 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 der Kommunalverband für Jugend und Soziales) 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

Hier wurde § 16 Abs. 3 BEEG geändert. Der in der bisherigen Fassung enthaltene Ausschluss der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen der Inanspruchnahme der für eine weitere Geburt anfallenden Mutterschutzfristen wurde aufgehoben.

**Durch die Neuregelung wird der Mutter oder sonstigen Elternzeitberechtigten nunmehr das Recht eingeräumt, eine bereits in Anspruch genommene Elternzeit vorzeitig zu beenden, um die Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 MuSchG auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers in Anspruch nehmen zu können.** Die Mitarbeiterin ist jedoch verpflichtet, die vorzeitige Beendigung der Elternzeit **rechtzeitig mitzuteilen**, d.h. es reicht nicht aus, wenn die Mitarbeiterin dem Arbeitgeber kommentarlos ein ärztliches Attest über eine erneute Schwangerschaft übersendet.

Grundsätzlich ist das Verlangen der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit formlos möglich. Aus Beweisgründen und zur Klarstellung, welche Rechtsfolgen gewollt sind, wird jedoch die Schriftform und die rechtzeitige Geltendmachung (vor Beginn der Mutterschutzfristen) empfohlen.

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 einer Verlängerung zuzustimmen.

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



### § 16 Abs. 3 BEEG hat in der aktuellen Fassung folgenden Wortlaut:

*„Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Arbeitgeber unbeschadet von Satz 3 nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.“*

Der Bundesgesetzgeber hat mit der Gesetzesänderung auf die eingangs genannte Rechtsprechung des EuGH reagiert und bestehende Rechtsunsicherheiten ausgeräumt. Nicht vereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht ist es laut EuGH, wenn die schwangere Frau den Zeitraum des Elternurlaubs nicht ändern kann, um den ihr zustehenden Mutterschaftsurlaub und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Bsp.: Eine Arbeitnehmerin hat für ihr am 1.1.2012 geborenes Kind A zwei Jahre Elternzeit bis 31.12.2013 beantragt. Der voraussichtliche Geburtstermin für ihr zweites Kind B ist der 1.1.2013.

Variante 1: Die Arbeitnehmerin reicht lediglich ein ärztliches Attest über die erneute Schwangerschaft ein. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall davon ausgehen, dass die Elternzeit für Kind A weiterlaufen soll und somit auch nicht für die Mutterschutzfristen für Kind B unterbrochen wird. Im Anschluss an die zwei Jahre Elternzeit für Kind A kann die Arbeitnehmerin z.B. zwei Jahre Elternzeit für Kind B beantragen. Mit Einverständnis des Arbeitgebers kann sie die wegen Überschneidung noch nicht realisierten Zeiträume von jeweils zwölf Monaten Elternzeit auf einen Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen.

Variante 2: Die Arbeitnehmerin teilt dem Arbeitgeber mit, dass sie die Elternzeit für Kind A zur Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz für Kind B vorzeitig beenden will. Damit endet die Elternzeit für Kind A sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin. Ab diesem Zeitpunkt lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf, siehe Gliederungspunkt III., 8. Die Arbeitnehmerin beantragt, im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Geburt von B die Elternzeit für A wie ursprünglich beantragt fortzusetzen. Im Anschluss daran nimmt sie z.B. zwei Jahre Elternzeit für Kind B. Mit Einverständnis des Arbeitgebers kann sie die wegen Überschneidung noch nicht realisierten Zeiträume von jeweils zwölf Monaten Elternzeit auf einen Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen. Dabei ist die Zustimmung des Arbeitgebers bzgl. des Anteils der Elternzeit für Kind A aus zwei Gesichtspunkten erforderlich: Übertragung auf einen Zeitraum nach Vollendung des 3. Lebensjahres und Aufteilung der Elternzeit auf mehr als zwei Zeiträume infolge der Unterbrechung durch die Mutterschutzfristen. Die wegen der Unterbrechung durch den Mutterschutz nicht realisierte Elternzeit für Kind A von ca. 14 Wochen kann in diesem Fall nicht auch noch übertragen werden, da die Übertragungszeit auf zwölf Monate begrenzt ist, siehe § 15 Abs. 2 BEEG.

### **8. Folgen der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit:**

### 8.1. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§§ 13 und 14 MuSchG)

Durch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich in der Weise wieder auf, wie es vor der Elternzeit bestanden hat. Der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld entfällt nicht deshalb, weil das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Schutzfrist wegen Elternzeit geruht hat. Damit hat die Mitarbeiterin Anspruch auf das von der gesetzlichen Krankenkasse zu zahlende Mutterschaftsgeld und auf den vom Arbeitgeber zu gewährenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld richtet sich nach dem Verdienst, den die Mitarbeiterin in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 3 MuSchG erhalten hat. Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate müssen der Schutzfrist nicht unmittelbar vorangegangen sein. Eingetretene Lohnerhöhungen sind ab dem Zeitpunkt der Erhöhung zu berücksichtigen, ebenso dauerhafte Gehaltsverringerungen, z.B. durch Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung.

Die entstehenden Aufwendungen des Arbeitgebers für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld werden im Rahmen des U 2 – Umlageverfahrens von den Krankenkassen nach dem Aufwandausgleichsgesetz (AAG) erstattet. Damit wird der Arbeitgeber im Einzelfall durch diese Neuregelung finanziell nicht zusätzlich belastet.

### 8.2. Hinausschieben von restlicher Elternzeit (§ 15 Abs. 2 S. 3 BEEG)

Die Mitarbeiterin kann die durch die vorzeitige Beendigung aufgesparte Elternzeit von bis zu 12 Monaten auf einen Zeitraum nach dem 3. und vor dem 8. Geburtstag des Kindes übertragen. Die hierfür erforderliche Zustimmung des Arbeitgebers kann nur aus konkreten, nachvollziehbaren Gründen verweigert werden (BAG Urt. v. 21.4.2009, 9 AZR 391/08).

### 8.3. Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 4 KAO)

Bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist besteht Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung, siehe auch Gliederungspunkt III., 11. Buchst. f.

### 8.4. Aufstieg in den Entgeltstufen (§ 17 Abs. 3 S. 1 Buchst a KAO)

Für den Aufstieg in den Entgeltstufen sind die Schutzfristen nach dem MuSchG den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichgestellt und werden entsprechend berücksichtigt und auf die Stufenlaufzeit angerechnet (Berücksichtigung bei der Neuberechnung des Bezugsdienstalters).

## 8.5. Zusatzversorgung

Zeiten des Mutterschutzes sind auch bei der Zusatzversorgung den Beschäftigungszeiten gleichgestellt. Für die Zeit der Schutzfristen werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich ergeben würden, wenn in dieser Zeit fiktiv Entgeltfortzahlung nach § 21 KAO geleistet worden wäre. Zusätzlich werden die Mutterschutzfristen als Umlagemonate für die Erfüllung der Wartezeit berücksichtigt.

## 8.6. Urlaubsanspruch nach § 26 KAO i.V.m. § 17 MuSchG

Es ist zu beachten, dass während der Inanspruchnahme des Mutterschutzes ein Urlaubsanspruch entsteht (vgl. § 17 Satz 1 MuSchG). Dieser Urlaubsanspruch kann nach Ablauf der Fristen im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr genommen werden (vgl. § 17 Satz 2 MuSchG). Falls sich sofort wieder eine Elternzeit anschließt, sind die Übertragungsfristen nach § 17 Abs. 2 BEEG zu beachten (siehe hierzu Gliederungspunkt III. 11. Buchst. e).

## 9. 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.

## 10. 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 450 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.

## **11. 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 Stufenlaufzeit 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 § 54 PfdG.EKD in Verbindung mit § 18 Abs. 2 Württ. Pfarrergesetz (Württ.PfG).

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](http://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 im Umfang von mindestens 50 v.H. wahrgenommen, der mit einer Verpflichtung zur Erreichbarkeit verbunden ist und der 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. Dies ist dem Dienstherrn rechtzeitig ausdrücklich mitzuteilen. 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 § 54 Abs. 2 PfdG.EKD, derzufolge eine mehr als eineinhalbjährige Elternzeit den Verlust der Pfarrstelle zur Folge haben kann, weisen wir in diesem Zusammenhang jedoch hin. Mit Zustimmung des Besetzungsgremiums kann die Pfarrstelle auch bei Überschreitung dieser Frist belassen werden.

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.

Auch im **Gemeindepfarrdienst** kann im Rahmen einer Erprobung nunmehr während der Elternzeit ein Dienstauftrag im Umfang von 25 v.H. der regelmäßigen dienstlichen Inanspruchnahme übertragen werden. Ein Anspruch auf eine freie Dienstwohnung besteht bei einem solchen unterhältigen Dienstauftrag jedoch nicht, eine vorhandene Dienstwohnung kann allerdings – gegen Zahlung einer Nutzungsentschädigung in Höhe des ortsüblichen Mietwerts – weiterhin genutzt werden.

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 zur Inanspruchnahme der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung (Mutterschutz) unterbrechen. Diese Absicht ist rechtzeitig mitzuteilen.**

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, § 59 PfdG.EKD, bzw. § 38 KBG.EKD, § 7 AG KBG.EKD i. V. m. §§ 153b, 153d LBG.

## **8. Auswirkungen der Elternzeit auf das fortbestehende Dienstverhältnis**

### **a) Erfahrungszeit**

Für jedes unverheiratete minderjährige Kind können Kinderbetreuungszeiten von bis zu drei Jahren auf die Erfahrungszeiten angerechnet werden, § 16 Abs. 4 Pfarrbesoldungsgesetz bzw. § 1 KBVG i. V. m. § 32 Abs. 2 Nr. 2 LBesGBW.

## **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. § 66 LBeamtVGBW. 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 Gliederungspunkt III., 10 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 Pfarrerrinnen 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 oder unterhältigem Teildienst über 18 Monate 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