

AZ 20.01-3 Nr. 20.12-01-01-V01/6

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 Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

**Elterngeld und Elternzeit**

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 15. Januar 2014 – AZ 20.01-3 Nr. 41/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

das o. g. Rundschreiben wird aufgrund der Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 18. Dezember 2014 ergänzt bzw. geändert.

Durch Artikel 1 des Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit ist das BEEG mit Wirkung vom 1. Januar 2015 geändert worden. Die wesentlichen Neuregelungen finden jedoch erst auf ab dem 1. Juli 2015 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder Anwendung. Mit der Flexibilisierung der Elternzeit soll die Zeitsouveränität der Eltern gestärkt und der frühere Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtert werden. Das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus soll die wirtschaftliche Lebensgrundlage der Familie sichern und die Partnerschaftlichkeit der Eltern stärken.

**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, Selbständige, Erwerbslose oder Hausmänner/Hausfrauen beziehen.

Während des Elterngeldbezuges ist allenfalls eine (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit, die 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, möglich. Wer mehr als 30 Wochenstunden 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 €. Es beträgt mindestens 300 €.

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, wird das Elterngeld neu festgesetzt. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist der Elterngeldstelle daher umgehend zu melden.

Bei Mehrlingsgeburten besteht für die ab dem 1. Januar 2015 geborenen Kinder nur **ein Anspruch auf Elterngeld**. Für das zweite und jedes weitere Kind werden zusätzlich zum errechneten Elterngeld 300 € gezahlt (Mehrlingszuschlag).

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 Bezugs-

möglichkeit für 14 Monate gilt auch, wenn der andere Elternteil durch Schwerbehinderung oder Krankheit das Kind nicht betreuen kann.

Das Elterngeld wird nach dem durchschnittlichen persönlichen Einkommen des Antragstellers/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. Elterngeld Plus für ab 1.7.2015 geborene Kinder (§ 4 BEEG)**

Für Eltern, die sich gemeinsam um ihre Kinder kümmern und gleichzeitig in Teilzeit arbeiten wollen, lohnt es sich ggf. das neue Elterngeld Plus zu wählen - es ist aber nicht zwingend mit einer Teilzeittätigkeit verknüpft. Das Elterngeld Plus beträgt maximal die Hälfte des vollen Elterngeldanspruchs (vgl. Ziffer 2), dafür wird es aber doppelt so lange bezahlt.

Abweichend vom o. g. Basiselterngeld (vgl. Ziffer 2) bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes, kann Elterngeld Plus auch nach dem 14. Lebensmonat bezogen werden, solange es ab dem 15. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten, von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird.

Die berechtigte Person kann statt für einen Monat Elterngeld in voller Höhe, jeweils zwei Monate lang ein maximal hälftiges Elterngeld beziehen.

Außerdem wurde unter bestimmten Voraussetzungen ein sogenannter Partnerschaftsbonus eingeführt (§ 4 Abs. 4 BEEG), d. h. wenn beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten gleichzeitig nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind, hat jeder Elternteil für diese Monate Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus.

### **4. Antragstellung (§ 7 BEEG)**

Das Elterngeld und das Elterngeld Plus müssen 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 Aus-

zahlung 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 berechnigte 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)). Dort erhalten Sie auch nähere Auskünfte zur Berechnung des Elterngeldes und des Elterngeld Plus. Anträge können auch über die Bürgermeisterämter bezogen und gestellt werden.

## **II. Betreuungsgeld (§ 4a ff. BEEG)**

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 21. Juli 2015 das Gesetz zum Betreuungsgeld für nichtig erklärt. Welche Auswirkungen diese Entscheidung für die Zukunft hat, bleibt abzuwarten.

## **III. Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis**

### **1. Anspruchsberechtigte (§ 15 BEEG)**

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 Berechnigte/die Berechnigte 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.

## **2a. Dauer und zeitliche Aufteilung für Geburten bis 30.6.2015**

Der Anspruch auf Elternzeit besteht – unabhängig vom Anspruch auf Elterngeld – 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.

## **2b. Dauer und zeitliche Aufteilung für Geburten ab 1.7.2015**

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

**Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Einer besonderen Zustimmung des**

## **Arbeitgebers bedarf es hierzu nicht mehr. Der Anspruch auf diese anteilige Elternzeit bleibt auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten.**

Beispiel:

Bei Einstellung einer Arbeitnehmerin mit einem Kind, das nach dem 1.7.2015 geboren wurde und zum Zeitpunkt der Einstellung zwischen drei und acht Jahre alt ist, können noch zwei Jahre Elternzeit vorhanden sein. Der neue Arbeitgeber kann eine Bescheinigung über die bereits genommene Elternzeit verlangen.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in **drei** Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von **acht Wochen** nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt

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 die Möglichkeit, einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen.

Bei Zwillingsgeburten können daher bis zu sechs 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 bis zu 24 Monate auf die Zeit nach Vollendung des dritten und bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des zweiten Kindes übertragen werden.

Die in den ersten drei Lebensjahren des Kindes nicht in Anspruch genommene Elternzeit bleibt auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels erhalten.

### **3a. Beantragung der Elternzeit für Geburten bis 30.6.2015**

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

Bei Vorliegen von dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessen 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 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 auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr des Kindes verzichtet wird.**

### **3b. Beantragung der Elternzeit für Geburten ab 1.7.2015**

Die Elternzeit muss für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens **sieben Wochen** und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens **13 Wochen vor ihrem Beginn** schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden.

Bei Vorliegen von dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessen 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 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 auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr des Kindes verzichtet wird und die verbleibenden zwei Jahre ggf. auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.**

### **4. Teilzeit während der Elternzeit**

**Nach § 15 Abs. 4 S. 1 BEEG dürfen Mitarbeitende während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Somit**

**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 Wochenstunden 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.**

Für Geburten bis 30.6.2015 gelten folgende Voraussetzungen für eine Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 BEEG):

- 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 auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber **sieben Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit 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. Der Arbeitgeber hat nach § 42 k MVG-Württ. die MAV zu beteiligen.**

Für Geburten ab 1.7.2015 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 auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
  - a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes **sieben Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit** und
  - b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes dreizehn Wochen **vor Beginn der Teilzeittätigkeit 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.

**Nach dem neuen Recht gilt die Zustimmung des Arbeitgebers über die Verringerung und die Verteilung als gegeben und entsprechend den Wünschen der/des Arbeitnehmers/in als festgelegt, wenn der Arbeitgeber**

- in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags bzw.
- in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags

schriftlich abgelehnt hat.

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 Teilzeitanpruch auf § 11 KAO 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 Teilzeitanprüche auf § 11 KAO bzw. auf § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt werden.

## **5. Kündigungsschutz während der Elternzeit (§ 18 BEEG)**

Der Arbeitgeber darf sowohl bei Geburten bis 30.6.2015 als auch bei Geburten ab 1.7.2015 das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist 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.

Bei Geburten ab 1.7.2015 verlängert sich anknüpfend an die verlängerte Ankündigungsfrist der Elternzeit nach dem 3. Geburtstag des Kindes aber auch der besondere Kündigungsschutz.

**Vor Beginn der Elternzeit** besteht nun Kündigungsschutz:

- bei Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes, frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit
- bei Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes ab Ankündigung bzw. frühestens jedoch vierzehn Wochen vor Beginn der Elternzeit .

In besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde (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

Nach § 16 Abs. 3 BEEG **wird der Mutter oder dem sonstigen Elternzeitberechtigten 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.

Mit dem Gemeinschaftsrecht ist es laut EuGH nicht vereinbar, wenn eine schwangere Frau den Zeitraum des Elternurlaubs nicht ändern kann, um den ihr zustehenden Mutterschaftsurlaub und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin hat für ihr am 1.1.2014 geborenes Kind A zwei Jahre Elternzeit bis 31.12.2015 beantragt. Der voraussichtliche Geburtstermin für ihr zweites Kind B ist der 1.1.2015.

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 achten 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.

Bei Geburten ab 1.7.2015 würde sich die Übertragungszeit auf 24 Monate und auf weitere zwei Abschnitte bis zum achten Lebensjahr des Kindes erhöhen. Einer besonderen Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es hierbei nicht mehr.

## **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 Teilzeitschäftigung.

Die entstehenden Aufwendungen des Arbeitgebers für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld werden im Rahmen des U 2 – Umlageverfahrens von den Krankenkassen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erstattet. Damit wird der Arbeitgeber im Einzelfall finanziell nur in Höhe der (anteiligen) Jahressonderzahlung 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 bzw. 24 Monaten bei Geburten ab 1.7.2015 auf einen Zeitraum nach dem dritten und vor dem achten Geburtstag des Kindes übertragen.

### **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 bzw. der Erfahrungsmonate).

#### 8.5. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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. Wird während des Mutterschutzes eine Einmalzahlung (z.B. Jahressonderzahlung) geleistet, fließt sowohl die soziale Komponente als auch die Einmalzahlung in die Berechnung der Versorgungspunkte ein.

#### 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**

Gemäß § 28 KAO besteht 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.

### **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 daher auch während der Elternzeit auszuzahlen, wenn die entsprechende Beschäftigungszeit während der Elternzeit vollendet wird.

### **c) Stufenlaufzeit**

Gemäß § 17 Abs. 3 KAO 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 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 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. Wir empfehlen die Mitarbeiterin über die Kürzung vor Antritt der Elternzeit schriftlich zu unterrichten (vgl. Urteil LAG Niedersachsen vom 16. 09.2014 -15 Sa 533/14).

§ 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 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, 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, fließt sowohl die soziale Komponente als auch die Einmalzahlung in die Berechnung der Versorgungspunkte ein.

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 Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD) in Verbindung mit § 18 Abs. 2 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. Sie entspricht in weiten Teilen den Regelungen des BEEG (vgl. **I.-III.**). Soweit die Überarbeitung der AzUVO an die jüngsten Veränderungen des BEEG noch nicht abgeschlossen ist, hat das Innenministerium eine Vorgriffsregelung für alle ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder erlassen, deren Anwendung wir hiermit empfehlen und die den Darstellungen unter IV 1. bis 4. dieses Rundschreibens bereits zugrunde liegt.

Für den Bereich des **Pfarrdienstes** sind ergänzend 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 **Nutzungsentschädigung für die Dienstwohnung** in Höhe des ortsüblichen Mietwerts zu entrichten, es sei denn während der Elternzeit wird ein Dienstauftrag im Umfang von mindestens 50 v. H. wahrgenommen, der mit einer Ver-

pflichtung zur Erreichbarkeit verbunden ist und der damit wiederum einen Anspruch auf freie Dienstwohnung begründet.

Ein Anspruch auf Umzugskostenerstattung besteht bei Auszug aus der Dienstwohnung wegen Inanspruchnahme einer Elternzeit im Regelfall nicht, es sei denn, der Umzug ist wegen der gleichzeitigen Übertragung eines Dienstauftrages dienstlich notwendig und erforderlich.

## **1. Anspruchsberechtigte**

Anspruch auf Elternzeit besteht auch für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nach den unter **III.** 1. aufgeführten Voraussetzungen.

## **2. Dauer und zeitliche Aufteilung**

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

Ein Anteil von bis zu **12** (für ab 1. Juli 2015 geborene Kinder bis zu **24) Monaten** kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei (für ab 1. Juli 2015 geborene Kinder in drei) Zeitabschnitte aufgeteilt werden.

Der Dienstherr kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit nur bei Entgegenstehen zwingender dienstlicher Belange ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll.

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 **12** (für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder bis zu **24) 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, um die Mutterschutzregelungen in Anspruch zu nehmen. Dies ist dem Dienstherrn rechtzeitig ausdrücklich mitzuteilen. Anderenfalls läuft die bestehende Elternzeit weiter.

Von beiden Eltern zusammen können somit bis zu maximal fünf (bei ab 1.7.2015 geborene Kinder sechs) Jahre Elternzeit pro Kind realisiert werden.

### **3. Beantragung der Elternzeit**

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

Wollen **Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten** für ab 1.7.2015 geborene Kinder Anteile der Elternzeit auf die Zeit zwischen der Vollendung des dritten und des achten Lebensjahres des Kindes übertragen, muss dies **spätestens 13 Wochen vor Beginn schriftlich** beantragt werden

Wollen **Pfarrerinnen und Pfarrer** Anteile 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 in der Regel **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.**

**Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht nicht im Vorbereitungsdienst also für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte oder Pfarrer und Pfarrerinnen in einem Dienstverhältnis auf Widerruf, das der Ausbildung dient sowie für sonstige Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen, § 42 Abs. 2 AzUVO.**

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, demzufolge 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 Pfarrern und Pfarrerinnen auf Probe oder auf Lebenszeit 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 unterhälftigen 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.

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) vorzeitig beenden. 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 fünfzehn Jahre, § 69 PfdG.EKD, § 50 KBG.EKD. – Beurlaubungen aus anderen Gründen und unterhältiger Teildienst werden auf diesen Zeitraum angerechnet.

## **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 Pfarrerinnen und Pfarrern auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Dienstanfängerinnen und Dienstanfängern sowie Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 werden Beiträge bis zu 120 € 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 (nicht: des Mutterschutzes) 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 Elternzeit 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