

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 22 69 · 76010 Karlsruhe

Arbeits- und Dienstrecht,  
Arbeitssicherheit

- I. An die  
Rechnungsämter,  
Kirchengemeindeämter,  
Verwaltungsämter,  
Kirchengemeinden, die zur Kassen- und Rechnungsführung nicht einem Verwaltungsamt angeschlossen sind und  
Sozialstationen/Diakoniestationen sowie Diakonieverbände im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Blumenstraße 1-7  
76133 Karlsruhe

Telefon (07 21) 91 75-608  
Telefax (07 21) 91 75-620

AZ: 21/513

Evangelische Tagungs- und Begegnungsstätte  
Beuggen e.V., Schloß Beuggen, 79618 Rheinfeldern

26.03.2001

• Hohenwart Forum GmbH  
Schönbornstr. 25, 75181 Pforzheim-Hohenwart

Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche  
in Baden, Vorholzstr. 3, 76137 Karlsruhe

Evangelische Fachhochschule, Bugginger Str. 38,  
79114 Freiburg

Rechnungsprüfungsamt im Hause

Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle im Hause

• Gesamtausschuß im Hause

Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission  
im Hause

### Rundschreiben 10/2001

Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums Baden-Württemberg zur Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) vom 15.01.2001

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir übersenden anliegend die vom Finanzministerium Baden-Württemberg aufgrund der Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes mit Wirkung vom 1. Januar 2001 neu gefasste Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes bei Arbeitnehmern des Landes (VwV-BERzGG).

Im Einzelnen geben wir noch folgende ergänzende Hinweise:

#### 1. Bindungswirkung

§ 16 Abs. 2 Satz 1 BERzGG begrenzt die verbindliche Festlegung der Elternzeit auf einen Zeitraum von zwei Jahren. Die zweijährige Begrenzung ist erfolgt im Hinblick auf die Übertragungsmöglichkeit eines Teils des Erziehungsurlaubs auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe, Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Karlsruhe (BLZ 660 608 00) 0500 003

Text erstellt von 7 Se, Dateiname G:\Rechtsabteilung\A\_Individualordner\6Tr\FIS-

Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben chronologisch\2001\_10.doc

Aus der zweijährigen Bindungswirkung folgt, dass ein wirksames Verlangen auf Elternzeit nur für die Dauer der zweijährigen Bindungswirkung vorliegt. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss, wenn sie die dreijährige Elternzeit zusammenhängend in Anspruch nehmen will, unter Einhaltung einer Frist von acht Wochen erneut die Elternzeit für die die zweijährige Bindungswirkung übersteigende Zeit beantragen. Der Arbeitgeber kann nicht davon ausgehen, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter, die/der die Elternzeit zusammenhängend für einen Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beantragt hat, während der die zweijährige Bindungswirkung übersteigenden Zeit auch tatsächlich die Elternzeit in Anspruch nimmt und hinsichtlich des zwei Jahre übersteigenden Zeitraumes an die Erklärung gebunden ist. Auch im Hinblick auf die Einstellung einer Vertretungskraft darf sich der Arbeitgeber nicht darauf verlassen, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die für den zusammenhängenden Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beantragte Erziehungszeit auch tatsächlich in Anspruch nimmt.

Um gesetzeskonform zu verfahren, sollte die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter aufgefordert werden, das Verlangen auf Elternzeit zunächst auf den Zweijahreszeitraum zu begrenzen und, wenn im Anschluss daran weiter Elternzeit beansprucht wird, dies schriftlich unter Einhaltung der Achtwochenfrist zu beantragen. Da insoweit ein gesetzlicher Anspruch besteht, liegt in diesem Fall keine Verlängerung der Elternzeit i.S. von § 16 Abs. 3 BErzGG vor, deren Inanspruchnahme von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig ist.

## **2. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 15-30 Wochenstunden**

§ 15 Abs. 7 BErzGG n.F. räumt den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bei Erfüllung der festgelegten Voraussetzungen einen Anspruch darauf ein, dass während der Elternzeit die Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden auf die Dauer von mindestens 3 Monaten vermindert wird. Diese Vorschrift ist gegenüber den allgemeinen Bestimmungen des Teilzeitbeschäftigungsgesetzes vorrangig.

Zu den Voraussetzungen im Einzelnen:

2.1 Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Personen in der Berufsausbildung (Auszubildende, Vorpraktikanten, Berufspraktikanten) werden nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte werden voll angerechnet. „Arbeitgeber“ ist nicht das Unternehmen oder der einzelne Betrieb, sondern der Gesamtarbeitgeber, also die Kirchengemeinde bzw. der sonstige kirchliche Rechtsträger. Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als 15 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 6 b BErzGG.

2.2 Der Anspruch besteht dann nicht, wenn dringende betriebliche Gründe der Arbeitszeitverringerung entgegenstehen.

Bisher war davon ausgegangen worden, dass der Arbeitsplatz einer Gruppenleiterin in einer Regelgruppe aus pädagogischen Gründen nicht teilbar ist und deshalb Gruppenleiterinnen keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15 b Abs. 1 BAT zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen haben, weil dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen.

Das Diakonische Werk Baden wurde im Hinblick darauf, dass es sich nunmehr um eine gesetzliche Regelung handelt, gebeten, sich mit dem Landesjugendamt abzustimmen, ob an dieser pädagogischen Konzeption weiterhin festgehalten werden kann. Bejahendenfalls wäre der Kindertagsträger berechtigt, den Anspruch einer als Gruppenleiterin tätigen Mitarbeiterin auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit nicht zu erfüllen. Der Anstellungsträger muss jedoch prüfen, ob Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin mit verringerter Arbeitszeit dadurch ermöglicht werden kann, dass vorübergehend Einsatz in einer Zweitkrafttätigkeit als Teilzeitkraft erfolgt (wenn eine freie Zweitkraftstelle zur Verfügung steht oder eine als Zweitkraft beschäftigte Erzieherin bereit ist, vorübergehend – erforderlichenfalls nach Erhöhung der Arbeitszeit – die Tätigkeit der Gruppenleiterin zu übernehmen).

- 2.3 Der Anspruch ist dem Arbeitgeber acht Wochen vorher schriftlich mitzuteilen und davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters im selben Betrieb oder Unternehmen (als Betrieb in diesem Sinne ist nicht der einzelne Kindergarten anzusehen, der einen Teilbetrieb darstellt, sondern gelten zusammengefasst alle Tageseinrichtungen eines Rechtsträgers) ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht.

Mit freundlichen Grüßen

(Dr. Jacobs)  
Kirchenrechtsdirektor

**Anlage:** VwV-BErzGG

- II. Kanzlei bitte von der beiliegenden Beilage (VwV-BErzGG) 3 Kopien als Druckgrundlage sowie für Akten fertigen
- III. An die Damen der Postabgangsstelle im Hause mit der Bitte, je 1 Exemplar mit Anlage zuleiten  
**6 Br, 6 Ja, 6 Ze, 7 Wi, 7 Li** (für PV)
- IV. Z.d.A.

(Dr. Jacobs)  
Kirchenrechtsdirektor