



EVANGELISCHER REGIONALVERBAND

Frankfurt am Main

Die Gleichstellungsbeauftragte der Dekanate und des Regionalverbandes
in Kooperation mit der Personalabteilung



Gesetzesinformation zum Elterngeld und zur Elternzeit

1. Anspruch auf Erziehungsgeld hat, wer mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht, keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (die wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden darf nicht überschritten werden) und bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt. Erziehungsgeld wird vom Tag der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats auf schriftlichen Antrag, rückwirkend höchstens für 6 Monate vor Antragstellung gewährt.
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes, wenn sie mit dem Kind für das ihnen die Personensorge zusteht in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Die Gesamtdauer der Elternzeit ist jedoch auf bis zu 3 Jahre für jedes Kind begrenzt.
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Die von den Elternteilen allein oder gemeinsam genommene Elternzeit kann insgesamt auf bis zu 2 Zeitabschnitte verteilt werden. Der Arbeitgeber kann bei der Geburt eines weiteren Kindes und bei einem besonderen Härtefall die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von 4 Wochen schriftlich ablehnen. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens 3 Wochen nach dem Tod des Kindes.
3. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von 4 Wochen einigen. Ist eine Einigung innerhalb von 4 Wochen nicht erreicht, kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner/ihrer Arbeitszeit beanspruchen. Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass der Arbeitgeber i.d.R. mehr als 15 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt; das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ohne Unterbrechung länger als 6 Monate besteht und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Arbeitszeit soll für mindestens 2 Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden. Eine Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbständige Tätigkeit bedarf der Zustimmung des derzeitigen Arbeitgebers.



EVANGELISCHER REGIONALVERBAND

Frankfurt am Main



Die Gleichstellungsbeauftragte der Dekanate und des Regionalverbandes
in Kooperation mit der Personalabteilung

4. Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei ihrem/seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den ihr/ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten. Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vor dem Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihr/ihm zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.
5. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen.
6. Die Elternzeit zählt als Beschäftigungszeit gemäß § 26 KDAVO und zählt zur Hälfte als entgeltrelevante Zeit gemäß § 27 Abs. 5 KDAVO.
7. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündigen, §19 BEEG.
8. Bestand vor der Geburt des Kindes eine gesetzliche Krankenversicherung, besteht eine beitragsfreie Weiterversicherung, solange Erziehungsgeld bezogen wird. Die Kindererziehungszeiten werden automatisch dem Rentenkonto der Mutter angerechnet. Die Eltern können jedoch bis zum Ablauf von 3 Monaten nach der Geburt des Kindes durch eine gemeinsame Erklärung gegenüber dem Rentenversicherungsträger bestimmen, dass die Gutschrift für den Vater erfolgen soll.
9. Während der Mutterschutzfristen und während der Elternzeit unterbleibt die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohnes. Bei der Abteilung Personal und EDV kann beantragt werden, eine Anlage aus den vorangegangenen Monatsbezügen für den Unterbrechungszeitraum vorzunehmen. Des weiteren kann der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vermögenswirksam angelegt werden.
10. Bitte beachten Sie, dass während der Zeit, in der keine Vergütungszahlungen erfolgen, auch keine möglicherweise bestehenden Privatabzüge (z.B. Hilfskassenbeitrag, Vorschusstilgung etc.) einbehalten werden können. Damit daraus keine Nachteile entstehen (z.B. wegen Leistungen aus der Hilfskasse), ist eine geänderte Zahlungsweise mit der zuständigen Sachbearbeiterin/dem zuständigen Sachbearbeiter der Abteilung Personal und EDV oder der Kasse des Ev. Regionalverbandes Frankfurt am Main zu vereinbaren.

Etwas weitere Fragen werden Ihnen von der Abteilung Personal und EDV gerne beantwortet.