



Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK) Kirchenleitung

Schopenhauerstr. 7 | 30625 Hannover
Postfach 69 04 07 | 30613 Hannover
Tel.: 0511/55 78 08
Fax: 0511/55 15 88
E-Mail: selk@selk.de
Internet: www.selk.de

Antrag der Kirchenleitung an die 14. Kirchensynode 2019 der SELK

Die 14. Kirchensynode 2019 möge beschließen:

Nach § 31 der Pfarrerdienstordnung (PDO – Kirchliche Ordnungen – Ordnungsnummer 110) wird folgender § 31 a eingefügt:

§ 31a Elternzeit

(1) Pfarrer haben Anspruch auf die Gewährung von Elternzeit ohne Dienstbezüge für einen Zeitraum bis zu drei Monaten. Darüber hinaus kann Elternzeit im Einzelfall bis zu drei Jahren gewährt werden, wenn die geistliche Versorgung der Gemeinde sichergestellt sowie die Belange der Gemeinde bezüglich der Dienstwohnung gewahrt sind. Die Bewilligung von Elternzeit erfolgt durch die Kirchenleitung; § 31 Abs. 3a Satz 4 und 5 findet auf einen Antrag auf Elternzeit nach Satz 2 entsprechende Anwendung. Im Übrigen finden § 31 Abs. 3b Sätze 3 bis 9 Anwendung.

(2) Für die Dauer der Elternzeit ist das Dienstverhältnis auf Antrag des Pfarrers in ein Teildienstverhältnis nach den Bestimmungen der Ordnung zur Erprobung neuer Regelungen im Bereich des Pfarrerdienstrechts (Kirchliche Ordnungen – Ordnungsnummer 1.100) mit einem abgrenzbaren Tätigkeitsbereich im Umfang bis zu durchschnittlich 30 Wochenstunden/Monat umzuwandeln. Das Teildienstverhältnis kann vorzeitig unter Rückführung in ein umfassendes Dienstverhältnis beendet werden, wenn die Kirchenleitung dem zustimmt.

(3) § 15 Abs. 1 bis 3 und § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes finden in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit Regelungen der Pfarrerdienstordnung nicht entgegenstehen.

Begründung:

Die Vorschrift soll den Pfarrern der SELK einen Anspruch auf Elternzeit unter weitgehender Anwendung der allgemein geltenden Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Wahrung üblicher sozialer Standards einräumen.

Die Dauer des Anspruchszeitraums ist auf drei Monate begrenzt. Für diesen Zeitraum kann es den Gemeinden zugemutet werden, dem Pfarrer und seiner Familie den Wohnraum zu stellen, obwohl er von seiner Dienstleistungsverpflichtung freigestellt ist. Darüber hinaus kann Elternzeit nur außerhalb eines Anspruchs im Ermessenswege bis zur gesetzlichen Höchstdauer nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gewährt werden, wenn die in Abs. 1 Satz 2 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Über die Gewährung von Elternzeit beschließt die Kirchenleitung. Bei Anträgen nach Abs. 1 Satz 2 geschieht dies in Anlehnung an die Bestimmungen für eine Beurlaubung aus Gründen des Schutzes und der Fürsorge nach § 31 Abs. 3b Satz 4 und 5 PDO. Für die Ausgestaltung des Status während und infolge der Elternzeit kann teilweise auch auf die Beurlaubungsvorschriften nach § 31 Abs. 3b Sätze 3 bis 9 zurückgegriffen werden. Die Fortgeltung der Lehraufsicht und Amtszucht ergeben sich bei einer Vollbeurlaubung aus dem Fortbestand des Dienstverhältnisses. Der Verlust des Besoldungsanspruchs gilt allgemein für

die Elternzeit und wird durch die Gewährung des Elterngeldes z.T. kompensiert. Zu den Folgen einer vollen Beurlaubung gehört die Pflicht, selbst für die Altersvorsorge aufkommen zu müssen, der Verlust des Anspruch auf Umzugskostenvergütung und des Fortschritts in den Erfahrungsstufen. Bestehende Rechte und Anwartschaften bleiben gewahrt; auch der Anspruch auf Versorgung, die Beihilfeberechtigung sowie Erstattungsansprüche nach Reisekostenordnung bleiben erhalten. Die Möglichkeit einer Versetzung in den Wartestand muss sich die Kirche als Option bei einer Vollbeurlaubung erhalten.

Zur Schaffung der Voraussetzungen für die Gewährung von Elternzeit über den Anspruchszeitraum hinaus bietet sich – auch zur Vermeidung der Folgen und Einbußen einer Vollbeurlaubung – die Begründung eines Teilzeitdienstleistungsverhältnisses an. Diese Möglichkeit wird in Absatz 2 hervorgehoben. Für die Ausgestaltung kann auf die – bisher kaum angewendeten – Bestimmungen der Ordnung zur Erprobung neuer Regelungen im Bereich des Pfarrerdienstrechts von 1991 zurückgegriffen werden. Danach bedarf es der Bestimmung eines abgrenzbaren Teils aus dem Tätigkeitsbereich des vollen Dienstverhältnisses, der mindestens die Hälfte des vollen Dienstverhältnisses umfasst. Für den Bereich der Gewährung von Elternzeit ist bei der Bestimmung des Tätigkeitsbereichs zu berücksichtigen, dass nach den staatlichen Regelungen Arbeitnehmer/innen nach § 15 Abs. 4 BEEG nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein dürfen. Für die Bestimmung der teilweisen Dienstleistungsverpflichtung kommt der Anhörung von Bezirksbeirat und Kirchenvorstand der betroffenen Gemeinde besondere Bedeutung zu; eine einvernehmliche Regelung ist anzustreben.

In der Praxis wird zu überwachen sein, inwieweit die Bestimmungen der Ordnung von 1991 im vorliegenden Zusammenhang ausreichen und einer Ergänzung durch individuell-konkrete Abreden bedürfen. Es wird zu evaluieren sein, ob besondere Abreden verallgemeinerungsfähige Inhalte aufweisen, die in das Regelwerk zu integrieren sind.

Die durch Absatz 3 inkorporierten Bestimmungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes lauten:

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,
b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 oder 4 erfüllen, oder
c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches

Sozialgesetzbuch

aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und

2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder

Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 2 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c entsprechend.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie

1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und

2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen

vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Verlangt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Elternzeit nach Satz 1 Nummer 1, muss sie oder er gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 2 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers 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 Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzulegen.

(2) Können Arbeitnehmerinnen aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

Vorstehender Antrag wurde von der Synodalkommission für Rechts- und Verfassungsfragen vorbereitet und von der Kirchenleitung auf ihrer Sitzung am 14. März 2019 in Bergen-Bleckmar als Antrag an die 14. Kirchensynode 2019 der SELK verabschiedet (KL 3/19/6.2.).

Hannover, den 20. März 2019

Für die Richtigkeit:

Michael Schätzel

Geschäftsführender Kirchenrat