

DER ERZDIÖZESE FREIBURG

Freiburg im Breisgau, den 6. Juli 1987

Durchführung des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub vom 6. Dezember 1985 im Bereich der kirchlichen Dienstgeber. — Beurlaubung von Mitarbeitern des kirchlichen Dienstes. — Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Absenkung der Eingangsbezahlung. — Gesetz über die Sonntage und Feiertage (FTG). Übertragung der Zuständigkeit gem. § 12 Abs. 3 FTG an die Dekane. — Sonn- und Feiertagsrecht in Baden-Württemberg. Hinweis zur Gesetzeslage und pastoralen Praxis. — Ferienvertretung. — Grundkurs für Pfarrhaushälterinnen. — Tagung zur Familienpastoral. — Fachkatalog „Das Katholische Schrifttum“. — Priesterexerzitien. — Ernennungen. — Besetzung von Pfarreien. — Ausschreibung von Pfarreien.

Nr. 77 Ord. 11. 6. 87

Durchführung des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub vom 6. Dezember 1985 im Bereich der kirchlichen Dienstgeber

Am 1. Januar 1986 trat das Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz — BErZGG) vom 6. Dezember 1985 (BGBl. S. 2154) in Kraft. Durch dieses Gesetz wurde ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Erziehungsgeld eingeführt und die bis dahin geltenden Vorschriften des Mutterschutzgesetzes über den Mutterschaftsurlaub durch Regelungen über die Gewährung eines Erziehungsurlaubes ersetzt. Wir veröffentlichen nachstehend auszugsweise den Wortlaut des Gesetzes und geben ergänzende Erläuterungen und Hinweise zu dessen Durchführung.

1. Wortlaut des Gesetzes (auszugsweise)

Erster Abschnitt Erziehungsgeld

§ 1

Berechtigte

(1) Anspruch auf Erziehungsgeld hat, wer

- 1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat,
2. mit einem nach dem 31. Dezember 1985 geborenen Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

(2) § 1 Nr. 2 des Bundeskindergeldgesetzes ist sinngemäß anzuwenden; dies gilt auch für den Ehegatten einer hiernach berechtigten Person, wenn die Ehegatten in einem Haushalt leben.

(3) Einem in Absatz 1 Nr. 2 genannten Kind steht gleich

- 1. ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen ist und für das die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist,
2. ein Stiefkind, das der Antragsteller in seinen Haushalt aufgenommen hat.

- (4) Anspruch auf Erziehungsgeld hat auch, wer als
1. Angehöriger eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaften oder
2. Grenzgängerin aus Österreich oder der Schweiz ein Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat und die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 bis 4 erfüllt.

(5) Der Anspruch auf Erziehungsgeld bleibt unberührt, wenn der Antragsteller aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung des Kindes nicht sofort aufnehmen kann oder sie unterbrechen muß.

§ 2

Nicht volle Erwerbstätigkeit

(1) Der Antragsteller übt keine volle Erwerbstätigkeit (§ 1 Abs. 1 Nr. 4) aus, wenn

- 1. die wöchentliche Arbeitszeit die Grenze für eine kurzzeitige Beschäftigung im Sinne des § 102 des Arbeitsförderungs-gesetzes nicht übersteigt,
2. bei einer Beschäftigung, die nicht die Beitragspflicht nach dem Arbeitsförderungs-gesetz begründet, die durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes festgelegte Mindestdauer einer Teilzeitbeschäftigung nicht überschritten wird.

(2) Einer vollen Erwerbstätigkeit steht der Bezug einer der in Satz 2 genannten Leistungen gleich, wenn der Bemessung dieser Leistung ein Arbeitsentgelt für eine mehr als kurzzeitige Beschäftigung im Sinne des Arbeitsförderungs-gesetzes oder ein entsprechendes Arbeitseinkommen zugrunde liegt. Leistungen im Sinne des Satzes 1 sind das Krankengeld, das Verletztengeld, das Versorgungskrankengeld, das Übergangsgeld, das Unterhaltsgeld, das Kurzarbeitergeld, das Schlechtwettergeld, das Arbeitslosengeld und vergleichbare Leistungen mit Ausnahme von Arbeitslosenhilfe nach Satz 3 und Mutterschaftsgeld. Während des Bezugs von Erziehungsgeld wird der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Arbeitnehmer wegen der Betreuung und Erziehung eines Kindes die Voraussetzungen des § 103 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Arbeitsförderungs-gesetzes nicht erfüllt; insoweit ist § 136 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsförderungs-gesetzes nicht anzuwenden.

§ 3

*Zusammentreffen von Ansprüchen;
Änderung in der Person des Berechtigten*

(1) Für die Betreuung und Erziehung eines Kindes wird nur einer Person Erziehungsgeld gewährt. Bei Betreuung und Erziehung mehrerer Kinder in einem Haushalt wird für denselben Zeitraum nur einmal Erziehungsgeld gewährt.

(2) Erfüllen beide Ehegatten die Anspruchsvoraussetzungen, so wird das Erziehungsgeld demjenigen gewährt, den sie zum Berechtigten bestimmen. Dabei kann jeder Ehegatte für einen zusammenhängenden Teil des Zeitraums, für den Erziehungsgeld gewährt wird, zum Berechtigten bestimmt werden. Die Bestimmung ist schriftlich gegenüber der zuständigen Stelle zu erklären. Wird diese Bestimmung nicht bis zum Ablauf des dritten Lebensmonats des Kindes getroffen oder wird keine Einigung erzielt, ist die Ehefrau die Berechtigte.

(3) Die Bestimmung nach Absatz 2 kann nur geändert werden, wenn aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung des Kindes durch die Person, die Erziehungsgeld bezieht, nicht mehr sichergestellt werden kann.

(4) Der Wechsel in der Anspruchsberechtigung wird mit Beginn des folgenden Lebensmonats des Kindes wirksam.

§ 4

Beginn und Ende des Anspruchs

(1) Erziehungsgeld wird vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats, für Kinder, die nach dem 31. Dezember 1987 geboren werden, bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats gewährt.

(2) Das Erziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag gewährt, rückwirkend höchstens für zwei Monate vor Antragstellung.

(3) Vor Erreichen der Altersgrenze (Absatz 1) endet der Anspruch mit dem Ablauf des Lebensmonats, in dem eine der Anspruchsvoraussetzungen entfallen ist. In den Fällen des § 16 Abs. 4 wird das Erziehungsgeld bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs weitergewährt.

§ 5

Höhe des Erziehungsgeldes; Einkommensgrenze

(1) Das Erziehungsgeld beträgt 600 Deutsche Mark monatlich.

(2) Vom Beginn des siebten Lebensmonats an wird das Erziehungsgeld gemindert, wenn das Einkommen nach § 6 bei Verheirateten, die von ihrem Ehegatten nicht dauernd getrennt leben, 29 400 Deutsche Mark und bei anderen Berechtigten 23 700 Deutsche Mark übersteigt. Diese Beträge erhöhen sich um 4 200 Deutsche Mark für jedes weitere Kind des Berechtigten oder seines nicht dauernd von ihm getrennt lebenden Ehegatten, für das ihm oder seinem Ehegatten Kindergeld gewährt wird oder ohne Anwendung des § 8 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes gewährt wür-

de. Maßgeblich sind die Verhältnisse am Beginn des siebten Lebensmonats.

(3) Übersteigt das Einkommen die Grenze nach Absatz 2, mindert sich das Erziehungsgeld um den zwölften Teil von 40 vom Hundert des die Grenze übersteigenden Einkommens (§ 6).

(4) Das Erziehungsgeld wird im Laufe des Lebensmonats gezahlt, für den es bestimmt ist. Soweit Erziehungsgeld für Teile von Monaten zu leisten ist, beträgt es für einen Kalendertag ein Dreißigstel von 600 Deutsche Mark. Ein Betrag von monatlich weniger als 40 Deutsche Mark wird ab dem siebten Lebensmonat des Kindes nicht gewährt.

§ 6

Einkommen

(1) Als Einkommen gilt die Summe der im vorletzten Kalenderjahr vor der Geburt erzielten positiven Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes des Berechtigten und seines nicht dauernd von ihm getrennt lebenden Ehegatten, und zwar so, wie sie der Besteuerung zugrunde gelegt worden sind. Ein Ausgleich mit Verlusten aus anderen Einkunftsarten und mit Verlusten des Ehegatten ist nicht zulässig. Steht das Einkommen des vorletzten Kalenderjahres vor der Geburt nicht fest, so kann der Berechtigte das Einkommen glaubhaft machen; Absatz 4 Satz 2 ist anzuwenden.

(§§ 7—14 nicht abgedruckt)

Zweiter Abschnitt

Erziehungsurlaub für Arbeitnehmer

§ 15

*Anspruch auf Erziehungsurlaub;
Teilzeitbeschäftigung neben dem Bezug
von Erziehungsgeld*

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie einen Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder nur deshalb nicht haben, weil das Einkommen (§ 6) die Einkommensgrenze (§ 5 Abs. 2) übersteigt. Der Erziehungsurlaub wird nach Maßgabe des § 16 für denselben Zeitraum wie das Erziehungsgeld gewährt.

(2) Ein Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht nicht, solange

1. die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf oder
2. der mit dem Erziehungsgeldberechtigten in einem Haushalt lebende Ehegatte nicht erwerbstätig ist; das gilt nicht, wenn der Ehegatte arbeitslos ist oder sich in Ausbildung befindet.

Satz 1 Nr. 1 gilt nicht, wenn ein Kind in Adoptionspflege genommen ist.

(3) Kann die Betreuung und Erziehung des Kindes in den Fällen des Absatzes 2 nicht sichergestellt werden, so hat auch der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub.

(4) Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(5) Während des Erziehungsurlaubs darf eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 zulässige Teilzeitarbeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden.

§ 16

Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs

(1) Der Arbeitnehmer muß den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem ab er ihn in Anspruch nehmen will, von dem Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes er den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen will. Eine Verlängerung kann nur verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(2) Kann der Arbeitnehmer aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen, kann er dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Der Erziehungsurlaub endet nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld entfällt. Er kann jedoch mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Satz 1 gilt nicht, wenn ein Wechsel nach § 3 Abs. 3 erfolgt ist. Hat der Arbeitgeber für den bisherigen Anspruchsberechtigten befristet eine Ersatzkraft eingestellt, so endet der Erziehungsurlaub, vorbehaltlich des Satzes 2, jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft nach § 21 Abs. 4 frühestens kündigen könnte. Ein erneuter Antritt des Erziehungsurlaubs ist ausgeschlossen.

(4) Stirbt das Kind während des Erziehungsurlaubs, endet dieser abweichend von Absatz 3 drei Wochen nach dem Tode des Kindes, spätestens an dem Tag, an dem das Kind zehn Monate, das nach dem 31. Dezember 1987 geborene Kind zwölf Monate alt geworden wäre. Absatz 3 Satz 4 gilt sinngemäß.

(5) Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub können durch Vorlage des Bewilligungsbescheides über das Erziehungsgeld dargelegt und bewiesen werden. Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes vorzulegen.

§ 17

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeits-

verhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Erziehungsurlaub nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

(2) Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Erziehungsurlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluß an den Erziehungsurlaub das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

(4) Hat der Arbeitnehmer vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs mehr Urlaub erhalten, als ihm nach Absatz 1 zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

§ 18

Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 2 zu erlassen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitnehmer

1. während des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet oder
2. ohne Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur deshalb nicht hat, weil das Einkommen (§ 6) die Einkommensgrenze (§ 5 Abs. 2) übersteigt. Der Kündigungsschutz nach Nummer 2 besteht nicht, solange kein Anspruch auf Erziehungsurlaub nach § 15 besteht.

§ 19

Kündigung durch den Erziehungsurlaubsberechtigten

Der Erziehungsurlaubsberechtigte kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Erziehungsurlaubs kündigen, soweit nicht eine kürzere gesetzliche oder vereinbarte Kündigungsfrist gilt.

§ 20

Zur Berufsbildung Beschäftigte; in Heimarbeit Beschäftigte

(1) Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Die Zeit des Er-

ziehungsurlaubs wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Anspruch auf Erziehungsurlaub haben auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten. Für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister und an die Stelle des Arbeitsverhältnisses das Beschäftigungsverhältnis.

§ 21

Befristete Arbeitsverträge

(1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon einstellt.

(2) Über die Dauer der Vertretung nach Absatz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(3) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) Das befristete Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen gekündigt werden, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und 4 vorzeitig beendet werden kann und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat; die Kündigung ist frühestens zu dem Zeitpunkt zulässig, zu dem der Erziehungsurlaub endet.

(5) Das Kündigungsschutzgesetz ist im Falle des Absatzes 4 nicht anzuwenden.

(6) Absatz 4 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(7) Hängt die Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab, ist bei der Ermittlung dieser Zahl der Arbeitnehmer, der Erziehungsurlaub zu Recht verlangt hat, für die Zeit bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs nicht mitzuzählen, solange für ihn auf Grund von Absatz 1 ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn nach diesen Vorschriften der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen von der Zahl der Arbeitsplätze abhängt.

(§§ 22—41 nicht abgedruckt)

2. Erläuterungen zu einzelnen Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

Zu § 1 Abs. 1 Nr. 4, § 2

a) Die Grenze für eine kurzzeitige Beschäftigung im Sinne des § 102 AFG beträgt vom 1. Januar 1986 an weniger

als 19 Stunden (vgl. Art 1 Nr. 18 des Siebten Gesetzes zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 20. Dezember 1985, BGBl. I S. 2484).

b) Aus §§ 1, 2 BErzGG ergibt sich kein Anspruch eines mit mindestens 19 Stunden wöchentlich beschäftigten Mitarbeiters, daß seine Arbeitszeit auf unter 19 Stunden wöchentlich herabgesetzt wird.

Zu § 15 Abs. 5

Eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 i.V. mit § 2 Abs. 1 BErzGG zulässige Teilzeitarbeit darf nicht bei einem anderen, sondern nur bei dem Dienstgeber ausgeübt werden, der den Erziehungsurlaub bewilligt hat. Die Bewilligung einer nach diesen Bestimmungen zulässigen Teilzeitarbeit kann im kirchlichen Bereich grundsätzlich nicht in Betracht kommen. An etwaige Ausnahmen ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die ausnahmsweise Erteilung einer Bewilligung bedarf der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariats.

Zu § 16 Abs. 2

Auch wenn dies — anders als beim bisherigen Mutterschaftsurlaub — nicht zwangsläufig ist, wird sich der Erziehungsurlaub (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung auf Erziehungsurlaub des zuerst Berechtigten) in der Regel an den Ablauf der Schutzfristen des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 bestimmt daher zur Vermeidung von Härten in Anlehnung an den bisherigen § 8a Abs. 3 MuSchG, daß der Mitarbeiter, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen kann, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen kann. Der Hinderungsgrund muß dem Urlaubsverlangen entgegenstehen; ein den „Antritt“ des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus. Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 ist der Mitarbeiter von der vierwöchigen Mindestfrist des § 16 Abs. 1 befreit.

Zu § 16 Abs. 3

Das Verlangen auf Erziehungsurlaub ist bindend und kann auch nicht von einer Bedingung (z. B. daß zum Zeitpunkt des vorgesehenen Beginns des Erziehungsurlaubs Arbeitsfähigkeit besteht) abhängig gemacht werden. Der verlangte Erziehungsurlaub kann — außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen — nur mit Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden. Erkrankt der Erziehungsurlaubsberechtigte während des Erziehungsurlaubs und würde er hierdurch arbeitsunfähig im Sinne der arbeitsrechtlichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen, darf der Dienstgeber einer vorzeitigen Beendigung des Erziehungsurlaubs nicht zustimmen, sofern hierdurch zum Beispiel ein Anspruch auf Krankenbezüge nach § 37 BAT entstehen würde.

Der Erziehungsurlaub kann auch dann nur mit Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden, wenn die Anspruchsvoraussetzung des § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2

entfällt, weil der Ehegatte des beurlaubten Mitarbeiters eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes arbeitslos zu werden.

Zu § 16 Abs. 5

Der Mitarbeiter hat zu erklären, ob ein Ausschußtatbestand im Sinne des § 15 Abs. 2 Nr. 2 vorliegt.

Zu § 17

- a) Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG kann der Dienstgeber den Erholungsurlaub, der dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs um ein Zwölftel kürzen. Im Hinblick auf die neue Gesetzeslage ist von allen kirchlichen Dienstgebern von dieser Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Infolge der nunmehr verlängerten Dauer der Freistellung nach der Geburt eines Kindes würden sich ansonsten unangemessene Ansprüche ergeben. Gemäß § 17 Satz 2 BErzGG gilt die Kürzungsmöglichkeit allerdings nicht, wenn der Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs bei seinem Dienstgeber ausnahmsweise eine dem Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit leistet.
- b) Hat der Mitarbeiter vor Beginn des Erziehungsurlaubs mehr Urlaub erhalten als ihm — unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 — zugestanden hat, ist der Erholungsurlaub, der dem Mitarbeiter nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zusteht, also gegebenenfalls der Urlaub des nächsten Urlaubsjahres, um die zuviel gewährten Urlaubstage zu kürzen (§ 17 Abs. 4 BErzGG).

Wenn der Mitarbeiter nach Beendigung des Erziehungsurlaubes ausscheidet, ist eine solche Kürzung nicht mehr möglich. Wenn anzunehmen ist, daß der Mitarbeiter Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, muß also darauf geachtet werden, daß zuvor nur soviel Erholungsurlaub in Anspruch genommen wird, als unter Berücksichtigung der o. g. Kürzung zusteht.

- c) Ist der Anspruch auf Erholungsurlaub unter Berücksichtigung der genannten Kürzung bei Beginn der Mutterschutzfrist bzw. des Erziehungsurlaubs noch nicht oder nicht voll erfüllt, so ist der zustehende Erholungsurlaub nach Beendigung der Mutterschutzfrist bzw. des Erziehungsurlaubs, gegebenenfalls im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Falls das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Erziehungsurlaubs endet, ist ein noch vorhandener Anspruch auf Erholungsurlaub abzugelten.

Die Abgeltung richtet sich nach § 51 Abs. 2 BAT. Eine etwaige Urlaubsabgeltung ist sozialversicherungs- und steuerpflichtig, jedoch zusatzversicherungsfrei.

Zu § 18 Abs. 1

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung während des Erziehungsurlaubs für zulässig erklären. In Baden-Württemberg ist das Gewerbe-

aufsichtsamt für diese Entscheidung zuständig (VO vom 20. 6. 1976, GBl. S. 302).

Soll ausnahmsweise in einem besonderen Fall ein entsprechender Antrag beim Gewerbeaufsichtsamt gestellt werden, ist zuvor die Genehmigung des Erzb. Ordinariats einzuholen.

Zu § 18 Abs. 2

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 entsprechend, wenn der Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs bei dem beurlaubenden Dienstgeber ausnahmsweise Teilzeitarbeit leistet; der Dienstgeber darf also auch die für die Zeit des beanspruchten Erziehungsurlaubs vereinbarte Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von weniger als 19 Stunden wöchentlich nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 gilt der Kündigungsschutz ferner entsprechend, wenn der Mitarbeiter ohne Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bei seinem Dienstgeber Teilzeitarbeit mit weniger als 19 Stunden wöchentlich leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenze nicht hat, solange der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht nach § 15 ausgeschlossen ist.

Zu § 21 Abs. 1 und 2

- a) Die Absätze 1 und 2 dienen der eindeutigen Klarstellung eines bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebenen Befristungstatbestandes. Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Mitarbeiter zur Vertretung eines Mitarbeiters für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird.

Liegen die Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 BErzGG vor, braucht nicht geprüft zu werden, ob ein sachlicher Grund im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bzw. der SR 2y BAT gegeben ist. Im übrigen sind jedoch auf Mitarbeiter, die nach dem Gesetz befristet eingestellt werden, die tariflichen Vorschriften anzuwenden, auf die Angestellten also auch die die Zeitangestellten betreffenden Vorschriften der SR 2y BAT, soweit sich diese nicht auf den sachlichen Grund beziehen.

- b) Mit einem Mitarbeiter, der zur Vertretung eines Mitarbeiters für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer des Erziehungsurlaubs eingestellt wird, ist ein befristeter Arbeitsvertrag abzuschließen. In § 1 des Mustervertrages (Badenia-Vordruck Nr. 2670) ist folgende Formulierung einzusetzen: „... für die Zeit (der Mutterschutzfristen und) des (sich ggf. anschließenden) Erziehungsurlaubes von Herrn/Frau...“. In Abweichung vom Erlaß über den Abschluß von Arbeitsverträgen durch die Kirchengemeinden (Erlaß Nr. 41 vom 9. 3. 1981,

Amtsblatt S. 71—75, Ziff. V) ist die Vorlage des Arbeitsvertrages mit dem zur Vertretung eingestellten Mitarbeiter zur Genehmigung durch das ErzB. Ordinariat auch dann nicht erforderlich, wenn die Vertretungszeit 15 Monate nicht überschreitet, und die Vertretung in Zusammenhang mit der Gewährung von Erziehungsurlaub steht.

- c) Die Anmeldung zur Zusatzversorgung ist mit Wirkung vom Beginn der Vertretungszeit erst dann vorzunehmen, wenn sicher fest steht, daß die Vertretungszeit 1 Jahr überschreitet. Ungeachtet dieser Einjahresfrist ist die Anmeldung zur Zusatzversorgung stets zu Beginn der Vertretungszeit vorzunehmen, wenn der zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter unmittelbar vor Beginn seines neuen Arbeitsverhältnisses Pflichtversicherter, freiwillig Weiterversicherter oder beitragsfrei Versicherter der Anstalt oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der seine Versicherung zur Anstalt übergeleitet wird, ist.

Zu § 21 Abs. 4

Von Bedeutung ist die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4. Sie soll eine Doppelbelastung des Dienstgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung des Erziehungsurlaubs vermeiden. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 tritt bei derartigen Arbeitsverträgen neben die nach der SR 2y BAT geltenden Kündigungsvorschriften, sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen wird. In Arbeitsverträge mit Mitarbeitern, die aus den in § 21 Abs. 1 genannten Gründen befristet eingestellt werden, ist die Formulierung aufzunehmen:

„Der § 21 Abs. 1—5 des BErzGG findet Anwendung“.

3. Arbeits- und Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf das Arbeitsverhältnis

Beschäftigungs- und Dienstzeit (§§ 8, 9 AVVO)

Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungs- und damit auch als Dienstzeit im Sinne der §§ 8, 9 AVVO.

Bewährungsaufstieg (§ 23 a BAT)

Die Unterbrechung der Bewährungszeit durch einen Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz führt nicht zum Verlust der vorher abgeleisteten Bewährungszeit (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 BAT).

Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird jedoch auf die Bewährungszeit nicht angerechnet. Das gilt auch dann, wenn während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abschnitt III) ausgeübt wird.

Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit angerechnet.

Grundvergütung (§ 27 Abschn. A und B BAT)

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 Abschn. A BAT oder in den Stufen nach § 27 Abschn. B

BAT wird durch den Erziehungsurlaub nicht gehemmt. Der Mitarbeiter erhält also nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Grundvergütung, die er erhalten hätte, wenn er nicht beurlaubt gewesen wäre.

Unständige Bezügebestandteile (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und 3 BAT)

Für Monate, für die wegen des Erziehungsurlaubs keine Vergütung / Urlaubsvergütung / Krankenbezüge zustehen, stehen auch keine unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn des Erziehungsurlaubs zu (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 BAT). Sie sind nach Beendigung des Erziehungsurlaubs zu zahlen. Das gilt auch dann, wenn während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abschnitt III) ausgeübt wird.

Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT)

Vollendet ein Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs eine in § 39 Abs. 1 BAT bezeichnete Dienstzeit, ist die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 2 BAT bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.

Beihilfen (§ 40 BAT)

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs besteht keine Beihilfeberechtigung nach den Beihilfetarifverträgen vom 26. Mai 1964. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn die Beihilfetarifverträge entsprechend der durch die öffentlichen Arbeitgeber geübten Praxis auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des zehnten bzw. — vom 1. Januar 1988 an — des zwölften Lebensmonats des Kindes angewendet werden. Im übrigen ergeben sich durch die Einführung des Erziehungsurlaubs in beihilferechtlicher Hinsicht keine Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage.

Sterbegeld (§ 41 BAT)

Der Sterbegeldanspruch wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt, da es sich nicht um eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT handelt (vgl. § 41 Abs. 1 BAT).

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46 BAT)

Eine bestehende Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung wird durch einen Erziehungsurlaub nicht berührt. Da während des Erziehungsurlaubs kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlage zu entrichten. Erhält der Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs eine Zuwendung, ist hieraus jedoch eine Umlage zu entrichten, weil es sich bei der Zuwendung um ein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt handelt. Die Zuwendung ist jedoch dem letzten vorhergehenden Umlagemonat zuzuordnen. Die Zuwendung ist nur dann nicht umlagepflichtig, wenn sie auf Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wurde und keine weitere Beschäftigung im öffentlichen bzw. kirchlichen Dienst erfolgt.

Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT)

- a) Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden auf Grund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen Vorschriften nur für Mitarbeiterinnen in Betracht, die wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT). Die Kündigung muß innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag muß innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein; die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam werden.
- b) Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BAT schlechthin Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung — gleich auf welcher Grundlage — keine Bezüge gezahlt wurden. Die Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz zählen jedoch mit. Ein etwaiges Übergangsgeld ist sozial- und zusatzversicherungsfrei, jedoch steuerpflichtig.

Urlaubsgeld

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge erhält der Mitarbeiter bei Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen das Urlaubsgeld, wenn er mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge hat. Ist diese Voraussetzung nur wegen Ablauf der Bezugsfrist für die Krankenbezüge, des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Urlaubsgeldtarifverträge).

Ist auch diese Voraussetzung nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes nicht erfüllt, steht Urlaubsgeld dennoch zu, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfrist bzw. an den Erziehungsurlaub — aber noch in demselben Kalenderjahr — wieder aufgenommen wird. Dabei ist es unschädlich, wenn die Arbeit am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen oder des Erziehungsurlaubs lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird.

Wird die Arbeit nicht wieder aufgenommen — z. B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wegen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge — oder wird sie erst im folgenden Kalenderjahr aufgenommen, entsteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

Weihnachtszuwendung

Der Erziehungsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht.

Auf die Höhe der Zuwendungen nach § 2 dieser Tarifverträge wirkt sich ein Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 10. Lebensmonats des Kindes nicht mindernd aus.

Vermögenswirksame Leistungen

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs steht eine vermögenswirksame Leistung nach den Regelungen über vermögenswirksame Leistungen nicht zu für Kalendermonate, für die weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge gezahlt werden.

4. Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf die Sozialversicherungspflicht

- a) Während des Bezugs von Erziehungsgeld bleibt der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei aufrecht erhalten (vgl. § 311 Nr. 2 und § 383 Satz 1 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 4 bzw. 6 BErzGG und § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AFG i. d. F. des § 27 BErzGG).

Maßgebend für den Fortbestand der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung ist die tatsächliche Zahlung von Erziehungsgeld. Die Mitgliedschaft besteht demnach nicht fort, wenn Erziehungsgeld wegen Anrechnung von Einkommen nicht zur Auszahlung kommt. Beitragsfreiheit nach § 383 RVO tritt nicht ein, wenn während des Bezugs von Erziehungsgeld Arbeitsentgelt erzielt wird.

- b) Für Angestellte, die in der privaten Krankenversicherung versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer zulässigen und vom Erzb. Ordinariat genehmigten Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, sieht das Gesetz zwei Möglichkeiten vor:

- aa) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (vgl. § 173 e Abs. 1 RVO — eingefügt durch § 22 Nr. 1 BErzGG —). Diese Angestellten können, wenn sie sich befreien lassen, auch während des Erziehungsurlaubs und der damit verbundenen Teilzeitarbeit ihren privaten Krankenversicherungsschutz beibehalten. Mit Ablauf des Erziehungsurlaubs endet die Befreiung von der Versicherungspflicht. Ab diesem Zeitpunkt gelten die gesetzlichen Regelungen. Während der Teilzeitbeschäftigung haben die Angestellten einen Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 405 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 7 BErzGG.

- bb) Sie können den Versicherungsvertrag mit ihrer privaten Krankenversicherung zum Ende des Monats, in dem die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt, kündigen. Das Kündigungsrecht besteht auch, wenn ein Angehöriger durch Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit während des Erziehungsurlaubs krankenversicherungspflichtig wird und für einen bei einem

Krankenversicherungsunternehmen versicherten Anspruch auf Familienhilfe erwirbt (vgl. § 173 e Abs. 2 RVO).

- c) Nach § 189 Abs. 2 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 3 BErzGG ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der der Versicherte Erziehungsurlaub erhält. Das Ruhen tritt jedoch nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das durch Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erzielt wurde.

5. Sonstiges

- a) Das Erzb. Ordinariat hat ein Merkblatt zur Aushändigung an die Bezieher von Mutterschaftsgeld bzw. Erziehungsgeld herausgegeben. Dieses Merkblatt kann bei den Verrechnungsstellen für Kath. Kirchengemeinden oder beim Erzb. Ordinariat angefordert werden.
- b) Der Erlaß Nr. 60 vom 3. 3. 1980 (Amtsblatt S. 322) tritt außer Kraft.

Nr. 78

Ord. 11. 6. 87

Beurlaubung von Mitarbeitern des kirchlichen Dienstes

Aufgrund des Bundeserziehungsgeldgesetzes haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie einen Antrag auf Erziehungsgeld gestellt und Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder nur deshalb nicht haben, weil die im Gesetz geregelte Einkommensgrenze bei ihnen überschritten ist (§ 15 BErzGG). Die Dauer des Erziehungsurlaubs beträgt gegenwärtig 10 Monate, ab dem 1. 1. 1988 12 Monate, jeweils gerechnet vom Tag der Geburt des Kindes. Wegen Einzelheiten wird auf den Erlaß Nr. 77 in diesem Amtsblatt verwiesen (S. 133 ff.).

Das Bundeserziehungsgeldgesetz gibt bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einen Anspruch auf Beurlaubung. Daneben besteht auf Grund von § 50 Abs. 2 BAT, der gemäß § 1 Abs. 2 AVVO für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg anzuwenden ist, die Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub. Diese Vorschrift regelt keinen Anspruch auf Beurlaubung; sie ermächtigt vielmehr den Dienstgeber, einem Mitarbeiter bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub zu geben, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Die Entscheidung über einen Antrag gemäß § 50 Abs. 2 BAT ist also in das pflichtgemäße Ermessen des Dienstgebers gestellt.

In der vergangenen Zeit hat das Erzb. Ordinariat verschiedentlich Anfragen hinsichtlich der Anwendung des § 50 Abs. 2 BAT und Anträge auf Sonderurlaub erhalten.

Um der einheitlichen Handhabung der genannten Vorschrift willen ist wie folgt zu verfahren:

1. § 50 Abs. 2 BAT legt nicht fest, welche „wichtigen Gründe“ für die Gewährung eines Sonderurlaubs anerkannt werden können. Der Dienstgeber hat hier einen Ermessensspielraum. Anerkannt werden kann insbesondere die Begründung, sich über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus für eine weitere Zeitdauer ohne berufliche Belastung der Erziehung eines Kindes widmen zu wollen. Auch der Wunsch, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen den Arbeitsplatz für eine gewisse Zeit einem anderen Dienstnehmer zur Verfügung stellen zu wollen oder die Absicht, einen Dienst in der kirchlichen Entwicklungshilfe oder Mission leisten zu wollen, können Gründe für einen Sonderurlaub sein.
2. Im Hinblick auf die in § 50 Abs. 2 BAT formulierte Einschränkung, daß Sonderurlaub nur dann gewährt werden kann, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dies gestatten, ist vom zuständigen Dienstgeber jeweils sorgfältig zu prüfen, ob die beantragte Beurlaubung mit den in der Dienststelle oder Einrichtung gegebenen Erfordernissen vereinbar ist. Dies gilt insbesondere bei Mitarbeitern im pastoralen und Erziehungsbereich.

Die Möglichkeit einer Beurlaubung ist umfassend unter Einbeziehung aller relevanten Gesichtspunkte zu prüfen. Es ist zu klären, ob für den Beurlaubungszeitraum eine geeignete Ersatzkraft zur Verfügung steht, ob deren Qualifikation für eine Vertretung des Beurlaubten ausreicht und welche Zeit der Einarbeitung für die Übernahme der Stelle des beurlaubten Mitarbeiters erforderlich ist.

Bei der Prüfung der Gewährung der Beurlaubung kann der Dienstgeber auch die Frage der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses berücksichtigen. Vor Ablauf einer mindestens dreijährigen hauptberuflichen Tätigkeit im kirchlichen Dienst kann eine längerdauernde Beurlaubung gem. § 50 Abs. 2 BAT in der Regel nicht gewährt werden.

3. Bei Gewährung eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2 BAT bleibt das Arbeitsverhältnis des Beurlaubten aufrecht erhalten. Nach Ablauf des Sonderurlaubs besteht also wieder Anspruch auf den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber. Um die hierdurch für den Dienstgeber entstehenden Risiken in einem überschaubaren Rahmen zu halten, darf Sonderurlaub höchstens bis zu einer Gesamtdauer von 3 Jahren gewährt werden. Zeiten eines Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sind auf diese Höchstdauer einer Beurlaubung anzurechnen.
4. Für die Dauer der Beurlaubung ist, falls die Einstellung einer Vertretungskraft erforderlich ist, mit dieser ein entsprechend befristeter Arbeitsvertrag abzuschließen. Hierbei ist darauf zu achten, daß die ErsatzEinstellung nur bis zum Ende der Beurlaubung vorgenommen wer-

den kann. Jegliche Zusagen für eine Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Vertretungszeit sind zu unterlassen.

- 5. Um dem Dienstgeber eine Personalplanung zu ermöglichen, sind Anträge auf Sonderurlaub, der sich an einen Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz anschließen soll, in der Regel 6 Monate vor Ablauf des Erziehungsurlaubs zu stellen.
- 6. Die Entscheidung über die Beurlaubung von Dienstnehmern des Erzbistums Freiburg wird vom Erzb. Ordinariat getroffen. Die Gewährung von Sonderurlaub an Mitarbeiter der Kirchengemeinden bedarf der Genehmigung des Erzb. Ordinariats, wenn die Zeit des Sonderurlaubs den Zeitraum von 12 Monaten übersteigt.
- 7. Die Gewährung des Sonderurlaubs gemäß § 50 Abs. 2 BAT erfolgt unter Fortfall der Vergütung; die für die Zahlung der Vergütung zuständigen Verwaltungsstellen sind daher von Beurlaubungen unverzüglich zu unterrichten.
- 8. Die kirchlichen Dienstgeber sind gehalten, den Mitarbeiter vor einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung über die sich aus einer Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT ergebenden Rechtsfolgen aufzuklären. Dies kann durch Aushändigung eines Erläuterungserlasses geschehen, der noch im Amtsblatt veröffentlicht wird.

Nr. 79

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Absenkung der Eingangsbezahlung der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes vom 17. Dezember 1984 (Amtsblatt 1985, S. 10) und vom 26. Juli 1985 (Amtsblatt 1985, S. 189 ff.)

Nach dem die Bistums-KODA gemäß § 10 Abs. 1 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, wird folgende

Verordnung

erlassen:

§ 1

§ 1 Abs. 4 Satz 3 der Verordnung vom 17. Dezember 1984 bzw. vom 26. Juli 1985 erhält folgende Fassung:

Nicht anzurechnen sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge — mit Ausnahme der Zeit eines Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes oder nach entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften — und Zeiten eines Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 2

Diese Verordnung tritt rückwirkend zum 1. Januar 1986 in Kraft.

Freiburg, den 2. Juli 1987

F Oskar Sailer

Erzbischof

Nr. 80

Ord. 19. 6. 87

**Gesetz über die Sonntage und Feiertage (FTG).
Übertragung der Zuständigkeit gem. § 12 Abs. 3
FTG an die Dekane**

§ 12 des Gesetzes über die Sonntage und Feiertage (veröffentlicht im Amtsblatt vom 29. Juli 1972, S. 94 ff.) sieht vor, daß in besonderen Ausnahmefällen die Ortspolizeibehörden von den Vorschriften des § 7 Abs. 2 und des § 11, die Kreispolizeibehörden von den übrigen Vorschriften dieses Abschnittes befreien können.

Das Innenministerium kann aus wichtigem Grund allgemein Ausnahmen von der Vorschrift des § 6 Abs. 1 zulassen.

Gemäß § 12 Abs. 3 FTG sind vor der Erteilung einer Ausnahmebewilligung die zuständigen kirchlichen Stellen zu hören. Im Interesse einer einheitlichen Entscheidungsfindung übertragen wir mit sofortiger Wirkung die Zuständigkeit gemäß § 12 Abs. 3 FTG auf die Dekane.

Nr. 81

Ord. 19. 6. 87

**Sonn- und Feiertagsrecht in Baden-Württemberg.
Hinweis zur Gesetzeslage und pastoralen Praxis**

Die vom Erzbischöflichen Ordinariat verfaßte Handreichung „Sonn- und Feiertagsrecht in Baden-Württemberg. Hinweis zur Gesetzeslage und pastoralen Praxis“ wurde in diesen Tagen allen Pfarrämtern in der Erzdiözese zugesandt. Wir machen darauf aufmerksam, daß — soweit Bedarf besteht — weitere Exemplare beim Erzbischöflichen Ordinariat angefordert werden können.

Nr. 82

Ord. 25. 6. 87

Ferienvertretung

Eine Bestellung des Ferienvertreters zum Pfarradministrator durch das Erzb. Ordinariat erübrigt sich nun.

Die Pfarrer müssen ihren Urlaub beim Dekanat melden und sie können nach can. 1111 CIC dem Vertreter Trauvollmacht für Einzelfälle, wie auch allgemein für alle anfallenden Eheschließungen während der Zeit der Vertretung auf dem betreffenden Pfarrgebiet erteilen. Allerdings muß diese allgemeine Traudelegation *schriftlich* erteilt werden.

Die Ferienvertreter, die in ihrer Heimatdiözese Beichtjurisdiktion haben, können diese nach can. 967 § 2 CIC auch während der Vertretung gültig ausüben.

Nr. 83

Ord. 26. 6. 87

Grundkurs für Pfarrhaushälterinnen

Das Institut für Pastorale Bildung der Erzdiözese Freiburg bietet einen Grundkurs für Pfarrhaushälterinnen an. Der Beruf der Pfarrhaushälterin umfaßt nicht nur hauswirtschaftliche Kenntnisse. Er stellt an die Frau im Pfarrhaus auch besondere Anforderungen in menschlicher und religiöser Sicht.

Der Kurs hat folgende Schwerpunkte:

Ich und die andern:

- Umgang mit mir, meiner Zeit, meinen Möglichkeiten
- Beziehungen im Alltag
- Gesprächsfähigkeit

Ich bin Pfarrhaushälterin:

- Meine Berufseinstellung, mein Arbeitsplatz, meine Verantwortung für die Atmosphäre im Pfarrhaus,
- Berufsgemeinschaft der Pfarrhaushälterinnen
- Pfarrhaushälterin — ein kirchlicher Dienst

Mein Glaube als Fundament für den Beruf:

- Grundaspekte eines geistlichen Lebens,
- Leben aus den Sakramenten,
- Umgang mit der Heiligen Schrift
- Sonntagskultur

Termin: 15.—28. September 1987

Ort: Exerzitienhaus Maria Lindenberg, 7811 St. Peter

Leitung: Rita Rothardt, Diözesanreferentin

Kosten: Die Kosten übernehmen die Bundesarbeitsgemeinschaft der Pfarrhaushälterinnen, das Veronikawerk e. V. Freiburg und das Institut für Pastorale Bildung, Freiburg

Anmeldungen sind umgehend zu richten an:

Institut für Pastorale Bildung — Pfarrhaushälterinnen, Turnseestr. 24, 7800 Freiburg, Tel. (0761) 2188-588/589

Tagung zur Familienpastoral

Der Familienbund der Deutschen Katholiken führt in Verbindung mit der Zentralstelle Pastoral der Deutschen Bischofskonferenz und in Zusammenarbeit mit der Katholischen Akademie Rabanus Maurus vom 25. bis 28. Oktober 1987 im Wilhelm-Kempf-Haus in Wiesbaden-Naurod (Tel. 06127/770) für *Priester und Mitarbeiter/innen im pastoralen Dienst* eine Pastoraltagung durch zum Thema

„Ehe in den Anfangs- und Aufbaujahren“.

Auf dem Hintergrund einer kritischen Bestandsaufnahme des religiösen und des sozialen Umfeldes sollen Wege aufgewiesen werden, wie die junge Ehe und Familie sich als krisenfestе Lebensgemeinschaft entfalten kann. Zu viele Paare scheitern schon in den ersten Ehejahren. Eine große Zahl traut sich den Schritt in die Ehe erst gar nicht zu. Woran fehlt es? Wie können sie begleitet werden, so daß sie einen christlichen Lebensentwurf entwickeln und ihn im Alltag des jungen Ehe- und Familienlebens verwirklichen können?

Zu dieser Tagung sind Priester und pastorale Mitarbeiter/innen eingeladen, die sich um eine Grundlegung und stufenweise Entfaltung der ehebegleitenden Seelsorge bemühen wollen.

Programm

Sonntag, den 25. Oktober 1987

- 18.00 Uhr Beginn mit dem Abendessen
- 19.00 Uhr Begrüßung und Einführung in die Tagung
- 19.30 Uhr Die New-Age-Bewegung als Herausforderung an Christen und Kirche
Referent: Gotthard Fuchs, Akademiedirektor
Referat und Aussprache

Montag, den 26. Oktober 1987

- 9.00 Uhr Junge Ehen und Familien
Empirische Bestandsaufnahme, Analysen, Prognosen
Referent: Prof. Dr. Max Wingen, Präsident des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, Stuttgart
Referat und Plenumsdiskussion
- 15.00 Uhr Ehe lernen als Sakrament
Theologische Überlegungen zur Glaubensentwicklung in verbindlicher Partnerschaft
Referent: Gotthard Fuchs, Akademiedirektor
Referat, Gruppenarbeit, Gespräch im Plenum
- 19.30 Uhr Das Verlöbniß wieder entdecken
Zeitgemäße Hinweise eines Juristen angesichts nichtehelicher Lebensgemeinschaften
Referent: Leopold Turowski, Rechtsanwalt, Katholisches Büro, Bonn
Impulsreferat mit Aussprache

Dienstag, den 27. Oktober 1987

- 9.00 Uhr Tragende Erfahrungen für den Ehebund
Perspektiven christlicher Ethik
Referent: Prof. Dr. Dietmar Mieth, Professor für theologische Ethik an der Universität Tübingen
Referat, Arbeit an Texten, Aussprache
- 15.00 Uhr Beziehungsarbeit — Krisenbewältigung —
geglückte Partnerschaft
Überlegungen eines Eheberaters und Gestalttherapeuten
Referent: Michael Cöllen, Familientherapeut
Einführung in das Thema, Übungen oder Gruppenarbeit, Auswertung
- 19.30 Uhr Gespräch mit Dr. Karl Fell, MdB, Präsident des Familienbundes der Deutschen Katholiken, über familienpolitische Fragen

Mittwoch, den 28. Oktober 1987

- 9.00 Uhr Bausteine, Ansätze, Modelle der Begleitung junger Ehen und Familien
Werkstattarbeit zur Übersetzung in die Praxis vor Ort
- 12.15 Uhr Mittagessen und Ende der Tagung
- Die Gottesdienste werden als integrativer Bestandteil der Tagung jeweils auf einen günstigen Zeitpunkt gelegt.

Leitung: Msgr. Vinzenz Platz, Geistlicher Beirat des Familienbundes, Stuttgart

Franz Herzog, Dipl. Theol., Zentralstelle Pastoral der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn
Gotthard Fuchs, Direktor der Katholischen Akademie Rabanus Maurus, Wiesbaden-Naurod

Kosten: Den Teilnehmern entstehen neben den Fahrtkosten nur die Kosten für Verpflegung und Unterbringung. Tagessatz: 50,— DM

Anmeldung: Bis zum 10. Oktober 1987 an die Bundesgeschäftsstelle des Familienbundes der Deutschen Katholiken, Adenauerallee 134, 5300 Bonn 1

Fachkatalog „Das Katholische Schrifttum“

Soeben erschien zum 7. Male der umfassende Fachkatalog „Das Katholische Schrifttum“ (870 S., geb., Schutzgebühr DM 30,—), der über 9000 Titel und ausführliche Register enthält. Der vom Verband Katholischer Verleger und Buchhändler e. V. (Lehenstr. 31, 7000 Stuttgart 1) herausgegebene Katalog bietet eine breite Übersicht religiöser und theologischer Literatur.

Priesterexerzitien

Haus St. Michael Matrei/Br./Österreich

30. 8. bis 5. 9. 1987

Thema: Nach dem ignatianischen Exerzitienbüchlein

Leitung: Prof. Dr. Gisbert Greshake, Freiburg

Anmeldung: Haus St. Michael — Bildungsheim der Diözese Innsbruck, A-6143 Matrei/Br.-Pfons,
Tel. (0043 5273) 6236

Exerzitienhaus Neusatzeck

19. bis 13. 10. 1987

Exerzitien für Priester und Diakone

Thema: Heute Psalmen beten

Leitung: P. Pirmin Hugger OSB, Abtei Münsterschwarzach

Anmeldung: Exerzitienhaus Neusatzeck,
Josef-Bäderweg 2, 7580 Bühl-Neusatzeck,
Tel. (07223) 2 17 47

oder

Kath. Regionalbüro

Postfach 2309, 7500 Karlsruhe 1,

Tel. (0721) 2 25 48

Ernennungen

Der Herr Erzbischof hat mit Urkunde vom 24. Juni 1987 Pfarrer *Peter Schnappinger*, Offenburg, Hl. Dreifaltigkeit, zum *Dekan* des Dekanates Offenburg ernannt.

Der Herr Erzbischof hat mit Urkunde vom 24. Juni 1987 Ehrendomherrn Pfarrer *Emanuel Frey*, Konstanz, Münsterpfarre, zum *Dekan* des Dekanates Konstanz wiederernannt.

Besetzung von Pfarreien

Der Herr Erzbischof hat mit Urkunde vom 30. Juni 1987 verliehen:

Die Pfarrei *St. Joseph Baden-Baden*, Dekanat Baden-Baden, Pfarrer *Norbert Häusle*, Heiligkreuzsteinach,

die Pfarrei *St. Bonifatius* Baden-Lichtental, Dekanat Baden-Baden, Pfarradministrator *Karl-Heinz Berger*, daselbst,

die Pfarrei *St. Konrad Freiburg*, Dekanat Freiburg, Diözesanjugendseelsorger *Konrad Irslinger*, Freiburg.

Ausschreibung von Pfarreien

(siehe Amtsblatt 1975, S. 399, Nr. 134)

Pforzheim-Eutingen, St. Josef, Dekanat Pforzheim

Heiligkreuzsteinach, Hl. Kreuz, Dekanat Weinheim, mit Pastoration von Schönau b. H., St. Michael, und Wilhelmsfeld, St. Bonifatius

Meldefrist: 18. Juli 1987

Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt

Amtsblatt
der Erzdiozese Freiburg

Nr. 19 · 6. Juli 1987
M 1302 B

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, 7800 Freiburg
im Breisgau, Herrenstraße 35, Fernruf (07 61) 21 88-1.
Verlag: Druckerei Heinz Rebholz, 7800 Freiburg im
Breisgau, Tennenbacher Straße 9, Telefon (07 61) 2 64 94.
Bezugspreis jährlich 50,— DM einschließlich Postzustell-
gebühr. Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Bei Adreßfehlern bitte berichtigten Aufkleber an uns zurücksenden.
Nr. 19 · 6. Juli 1987
