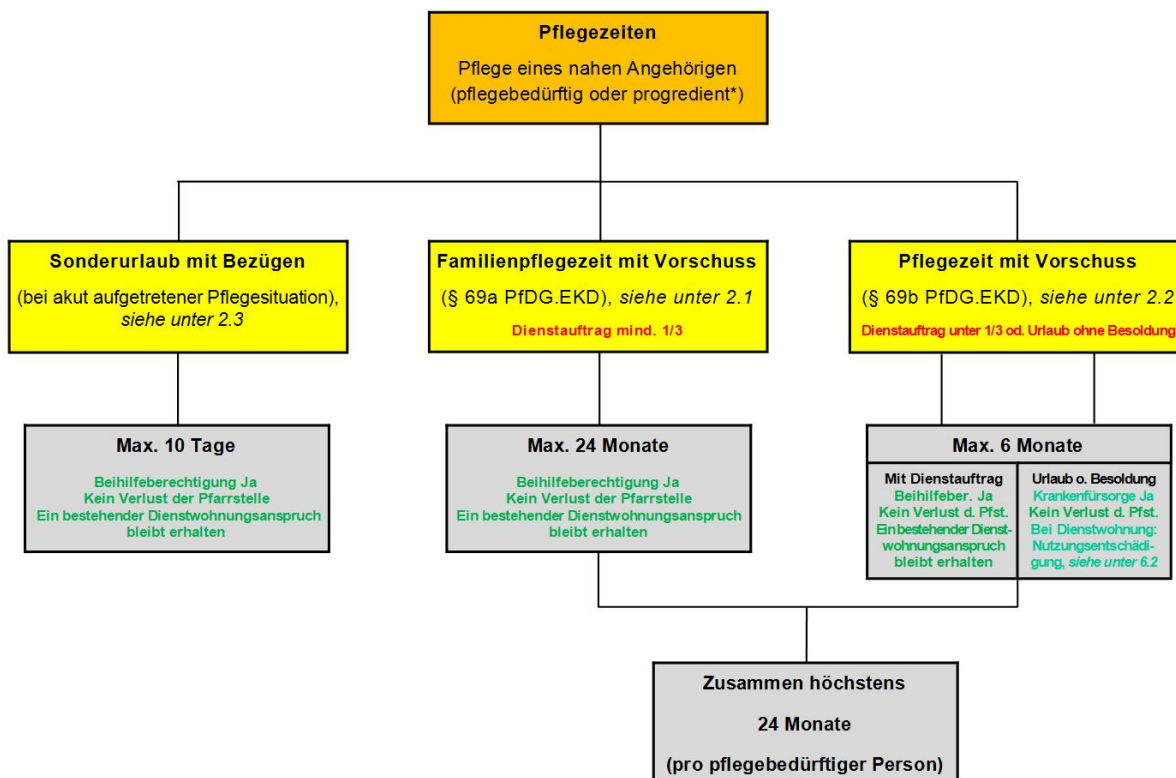




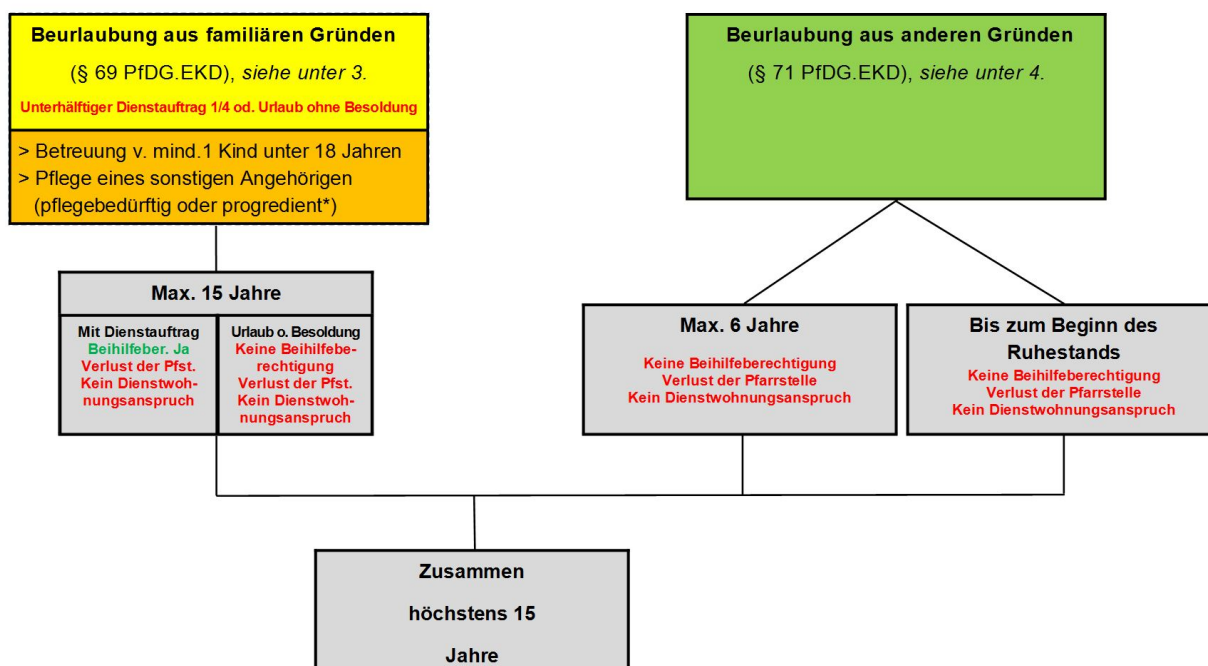
## 1. Übersicht über Beurlaubungs- und Pflegezeiten

### 1.1 Pflegezeiten: Sonderurlaub, Familienpflegezeit mit Vorschuss und Pflegezeit mit Vorschuss



*\*) Zur Erklärung: Bei einer progredient verlaufenden Erkrankung ist ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht, bei dem eine Heilung ausgeschlossen ist und nur noch eine sehr begrenzte Lebenserwartung besteht (vgl. § 3 Abs. 6 S.1 PflegeZG).*

### 1.2 Beurlaubung aus familiären und anderen Gründen



## 2. Familienpflegezeit mit Vorschuss und Pflegezeit mit Vorschuss (§§ 69a u. 69b PfdG.EKD, RS 440/441)

Auf Antrag ist Pfarrerinnen und Pfarrern, die Anspruch auf Besoldung haben, soweit keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen, Familienpflegezeit mit Vorschuss oder Pflegezeit mit Vorschuss zu gewähren, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen (nach § 7 Abs. 3 PflegeZG) tatsächlich pflegen.

Voraussetzung ist, dass diese bzw. dieser pflegebedürftig ist oder deren bzw. dessen Erkrankung ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und keine Heilung mehr zu erwarten ist (progredienter Verlauf, vgl. § 3 Abs. 6 S.1 PflegeZG). Dies ist durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung der Pflegekasse etc. nachzuweisen. Es wird unterschieden zwischen:

**2.1 Familienpflegezeit mit Vorschuss** und Ausübung eines Teildienstes von mindestens einem Drittel eines vollen Dienstauftrags.

**2.2 Pflegezeit mit Vorschuss** und Ausübung eines Teildienstes von weniger als einem Drittel eines vollen Dienstauftrags oder Urlaub ohne Besoldung.

Familienpflegezeit oder Pflegezeit kann jeweils allein genommen werden. Beides kann auch kombiniert werden. Die aufgeführten zeitlichen Begrenzungen (s.u.) dürfen aber nicht überschritten werden.

Die Höhe der Bezüge richtet sich nach dem Umfang des Dienstauftrags. Ein Vorschuss gemäß den landesrechtlichen Bestimmungen kann nur gewährt werden, wenn er vor oder bis spätestens 3 Monate nach Beginn der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit beantragt wird. Wurde ein Vorschuss ausbezahlt, wird dieser bei Wiederaufnahme des seitherigen Dienstauftragungsumfangs wieder einbehalten.

Sofern vor der Inanspruchnahme von Familienpflege- bzw. Pflegezeit ein Dienstwohnungsanspruch bestand, besteht dieser weiterhin, außer im Falle eines Urlaubs ohne Besoldung. In diesem Fall ist eine Nutzungsentschädigung zu entrichten.

Pfarrerinnen und Pfarrer haben jede Änderung der Tatsachen, die für die Bewilligung von Familienpflege- und Pflegezeit maßgeblich sind, mitzuteilen. Liegen die entsprechenden Voraussetzungen nicht mehr vor, ist die Bewilligung zu widerrufen.

Familienpflegezeit und Pflegezeit mit Vorschuss werden auf die Gesamtdauer der Beurlaubung aus familiären und anderen Gründen (siehe unter 3. und 4.) nicht angerechnet.

Für Pflegezeit mit Vorschuss ohne Dienstauftrag gelten die im Folgenden ab Punkt 6. aufgeführten allgemeinen Regelungen einer Beurlaubung, soweit nichts anderes angegeben ist.

- *Die Höchstdauer der Pflegezeit ist auf 6 Monate begrenzt. Die Höchstdauer für Familienpflegezeit allein ohne Pflegezeit oder Familienpflegezeit und Pflegezeit zusammen beträgt 24 Monate. Dies gilt pro zu pflegendem Angehörigen und kann wiederholt werden.*

### 2.3 Sonderurlaub (§ 53 Abs. 2 PfdG.EKD, RS 440/441)

Zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege wird bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation einer nahen Angehörigen oder eines nahen Angehörigen ein Sonderurlaub von 10 Tagen unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt.

## 3. Beurlaubung oder Teildienst aus familiären Gründen (§ 69 PfdG.EKD, RS 440/441)

Auf Antrag sind Pfarrerinnen und Pfarrer, soweit besondere kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, zu beurlauben, wenn sie

**3.1 mindestens ein Kind unter 18 Jahren** tatsächlich betreuen oder

**3.2 sonstige Angehörige, die pflegebedürftig** sind oder deren Erkrankung progredient verläuft (vgl. § 3 Abs. 6 S.1 PflegeZG; siehe auch Erklärung zur Progredienz auf Seite 1) tatsächlich pflegen. Dies ist durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung der Pflegekasse etc. nachzuweisen.

Besteht ein dienstliches Interesse kann bei Vorliegen dieser Voraussetzungen auch ein unterhälftiger Teildienst mit einem 25-prozentigem Dienstauftrag gewährt werden (vgl. § 21a WürttPFG zu § 6a Abs. 3 PfdG.EKD i.V.m. § 23 WürttPFG zu § 71 Abs. 2 PfdG.EKD), indem die Pfarrerin bzw. der Pfarrer mit ihrer bzw. seiner Zustimmung auf eine bewegliche Pfarrstelle ernannt wird. Möglich ist dies auch bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Unständigen Dienst im Pfarramt.

Die Dauer der Beurlaubung darf, auch bei Mehrfach-Gewährung, 15 Jahre nicht überschreiten; eine eventuelle Beurlaubung aus anderen Gründen (siehe unter 4.) und Zeiten unterhäftigen Teildienstes außerhalb der Elternzeit werden eingerechnet. Familienpflegezeit mit Vorschuss und Pflegezeit mit Vorschuss werden nicht eingerechnet.

- *Höchstdauer 15 Jahre (einschließlich Beurlaubung aus anderen Gründen, § 71 PfdG.EKD, RS 440/441 und Zeiten unterhäftigen Teildienstes außerhalb der Elternzeit).*

#### **4. Beurlaubung aus anderen Gründen (§ 71 PfdG.EKD, RS 440/441)**

Auf Antrag können Pfarrerinnen und Pfarrer, soweit kirchliche oder dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, aus anderen Gründen beurlaubt werden.

Die Dauer der Beurlaubung aus anderen Gründen ist festgelegt auf

**4.1 sechs Jahre** oder

**4.2 einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes** erstrecken muss.

Die Gesamtdauer der Beurlaubungen darf, auch bei Mehrfachgewährung, sowie bei zusätzlicher Beurlaubung aus familiären Gründen oder Zeiten unterhäftigen Teildienstes außerhalb der Elternzeit (siehe unter 3.), die Gesamtdauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Familienpflegezeit mit Vorschuss und Pflegezeit mit Vorschuss werden nicht eingerechnet.

Ein unterhäftiger Teildienst aus anderen Gründen ist in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg nicht möglich.

- *Höchstdauer 6 Jahre oder bis zum Ruhestand (bei Beurlaubung bis zum Beginn des Ruhestandes sowie bei zusätzlicher Beurlaubung aus familiären Gründen einschließlich Zeiten unterhäftigen Teildienstes außerhalb der Elternzeit darf eine Höchstdauer von 15 Jahren nicht überschritten werden).*

#### **5. Beginn und Ende der Beurlaubung, Widerruf, Änderung, Verlängerung (§§ 74, 76 PfdG.EKD, RS 440/441)**

- *Der Antrag auf eine Beurlaubung erfolgt formlos schriftlich auf dem Dienstweg an den Oberkirchenrat (Ref. 3.1). Unerlässlich sind Angaben zu den Gründen, sowie zu Beginn und Dauer der Beurlaubung.*

##### **5.1 Beginn der Beurlaubung**

Beurlaubungen beginnen entweder zum festgesetzten Zeitpunkt oder mit Ablauf des Monats, in dem der Pfarrerinnen oder dem Pfarrer die Verfügung bekannt gegeben wird.

Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst sollen Beginn und Ende der Beurlaubung jeweils auf den Beginn bzw. das Ende eines Schuljahres bzw. Semesters festgelegt werden.

##### **5.2 Widerruf bzw. Änderung der Beurlaubung (§ 69 Abs. 3, § 71 Abs. 2 u. 3 PfdG.EKD)**

Auf Antrag der Pfarrerinnen/des Pfarrers soll die Beurlaubung widerrufen oder geändert werden, wenn diese in der bisherigen Form nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ebenso kann bei zwingenden kirchlichen oder dienstlichen Interessen eine nachträgliche Beschränkung der Dauer der Beurlaubung erfolgen.

##### **5.3 Verlängerung der Beurlaubung**

Ein Antrag auf Verlängerung soll spätestens drei Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums gestellt werden.

##### **5.4 Beendigung der Beurlaubung**

Die Beurlaubung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer oder wenn sie widerrufen wird.

Die Pfarrerinnen bzw. der Pfarrer ist verpflichtet, sich rechtzeitig vor Ende der Beurlaubung (ca. 9 Monate) um eine Stelle zu bewerben. Pfarrerinnen und Pfarrer im unständigen Dienst sollten sich wegen der Übertragung eines Dienstauftrags rechtzeitig (ca. 6 Monate) mit dem Referat 3.1 im Oberkirchenrat in Verbindung setzen.

Für den Fall, dass nach Beendigung der Beurlaubung weder eine Pfarrstelle noch ein Dienstauftrag übertragen werden kann, besteht Anspruch auf Übergangsgeld und die Pfarrerinnen/der Pfarrer ist verpflichtet, einen Übergangsdienstauftrag wahrzunehmen (§ 28 Abs. 2 bzw. Abs. 3 WürttPFG zu § 76 PfdG.EKD).

## 6. Rechtsfolgen und Modalitäten der Beurlaubung (§§ 68, 75 PfdG.EKD, RS 440/441)

### 6.1 Dienstbezüge

Während einer Beurlaubung aus familiären und aus anderen Gründen entfällt der Anspruch auf Dienstbezüge einschließlich freier Dienstwohnung.

Bei Pflegezeit mit Vorschuss ohne Dienstauftrag wird ein Vorschuss entsprechend den landesrechtlichen Bestimmungen gewährt. Der Vorschuss wird zu einem späteren Zeitpunkt bei Wiederaufnahme des seitherigen Dienstauftragsumfangs wieder einbehalten.

### 6.2 Pfarrstelle, Dienstauftrag, Dienstwohnung

Mit Beginn der Beurlaubung aus familiären/anderen Gründen verliert die Pfarrerin bzw. der Pfarrer außer bei kurzfristigen Beurlaubungen ihre/seine Pfarrstelle oder ihren/seinen Dienstauftrag (§ 75 Abs. 1 Satz 2 PfdG.EKD). Da Pflegezeit mit Vorschuss ohne Dienstauftrag auf maximal 6 Monate begrenzt ist (vgl. § 69b Abs. 1 PfdG.EKD), wird diese als kurzfristige Beurlaubung gewertet.

Im Falle eines Teildienstes mit einem 25%-igen Dienstauftrag aus familiären Gründen verliert die Pfarrerin bzw. der Pfarrer ihre/seine Pfarrstelle oder ihren/seinen Dienstauftrag. Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer wird mit ihrer bzw. seiner Zustimmung auf eine bewegliche Pfarrstelle ernannt.

Im Falle einer Beurlaubung ohne Bezüge oder bei einem unterhältigen Dienstauftrag entfällt ein Anspruch auf freie Dienstwohnung. Pfarrerrinnen und Pfarrer, welche die Dienstwohnung weiterhin bewohnen, müssen während der Zeit der Beurlaubung / des unterhältigen Dienstauftrags für die Dienstwohnung eine Nutzungsentschädigung in Höhe des zu versteuernden Mietwerts entrichten. Dies gilt auch bei Pflegezeit ohne Dienstauftrag.

Ist ein Auszug aus der Dienstwohnung erforderlich, besteht kein Anspruch auf Umzugskostenerstattung.

### 6.3 Erfahrungszeit und ruhegehaltsfähige Dienstzeit

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge können grundsätzlich nicht auf die Erfahrungszeit angerechnet werden.

Zeiten einer Beurlaubung zum Zweck der Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind dagegen verzögern den Stufenaufstieg nicht. Das gleiche gilt bei Beurlaubung zur tatsächlichen Pflege eines gemäß ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zu drei Jahren (§ 32 Abs. 2, Ziffern 2 u. 3 LBesGBW).

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge sind in der Regel nicht auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit anrechenbar. Die bis zum Zeitpunkt der Beurlaubung erworbenen Versorgungsansprüche aber bleiben während der Beurlaubung gewahrt.

Teildienst ist ruhegehaltsfähig im Umfang des jeweiligen Dienstauftrags. Ggf. werden für Kindererziehung und Pflege Zuschläge zum Ruhegehalt gewährt.

### 6.4 Beihilfeberechtigung und Krankenfürsorge

Während einer Beurlaubung, die 31 Kalendertage überschreitet, besteht keine Beihilfeberechtigung. Die Gewährung von Krankheitsbeihilfeleistungen ist mit dem Anspruch auf Dienstbezüge gekoppelt. Deshalb besteht bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge kein Anspruch auf Beihilfeberechtigung (vgl. § 49 PfdG.EKD i.V.m. der Verordnung des Oberkirchenrats zur Ausführung von § 37 Abs. 2 des Pfarrergesetzes (a.F.) und § 2 Abs. 2 BVO des Landes Baden-Württemberg). Es wird empfohlen rechtzeitig zu prüfen, welcher Krankenversicherungsschutz während der Beurlaubung besteht.

Bei grundsätzlichen Fragen zum Beihilfeanspruch aus eigenem Recht wenden Sie sich bitte an Frau Amato (Telefon 0711 2149 -710).

Soweit der/die Ehepartner/in einen eigenständigen beamtenrechtlichen Beihilfeanspruch haben sollte, ist eine beihilferechtliche Berücksichtigungsfähigkeit von Krankheitsaufwendungen als Angehörige/r nur unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen (Einkommengrenze) möglich, die ggf. direkt beim Kommunalen Versorgungsverband Baden Württemberg ([www.kvbw.de](http://www.kvbw.de) Tel. 0711 - 2583-0) erfragt werden müssen.

Bei Pflegezeit als Urlaub ohne Besoldung im Rahmen des §§ 69b PfdG.EKD zur Pflege oder Betreuung einer nahen Angehörigen, die oder der pflegebedürftig ist oder deren Erkrankung progredient verläuft und einer maximalen Beurlaubungsdauer von 6 Monaten wird ebenso wie in der Elternzeit statt Beihilfe eine entsprechende sogenannte „Krankenfürsorge“ gewährt (§ 75 Abs. 4 PfdG.EKD i.V.m. der Verordnung des Oberkirchenrats zur Ausführung von § 37 Abs. 2 des Pfarrergesetzes (a.F.) und § 48 a AzUVO des Landes Baden-Württemberg). Diese umfasst die gleichen Leistungen wie die Beihilfe und kann mit den gleichen Antragsvordrucken beantragt werden.

## 6.5 Krankenversicherung

Während einer Beurlaubung ruht die Möglichkeit der Krankenversicherung über den Evangelischen Pfarrverein (Krankheitshilfe). Eine Rückkehr bzw. Wiederaufnahme in die Krankheitshilfe nach Beendigung der Beurlaubung erfolgt nicht automatisch.

Fragen sollten vor Beginn der Beurlaubung direkt mit dem Evangelischen Pfarrverein unter Tel. 0711 518874-0 geklärt werden.

Anderweitig krankenversicherte Pfarrerinnen und Pfarrer sollten Fragen zum Fortbestehen bzw. Anpassen ihres Versicherungsschutzes ebenfalls vor Beginn der Beurlaubung mit ihrer Versicherung klären.

Wir empfehlen bei Pflegezeit als Urlaub ohne Besoldung, bei der Krankenfürsorge gewährt wird, die Konditionen vorab mit dem Evangelischen Pfarrverein bzw. der zuständigen Krankenversicherung abzuklären.

Während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge liegt die Verantwortung für die Absicherung im Krankheitsfall bei der Pfarrerin/beim Pfarrer.

Bei Pflegezeit als Urlaub ohne Besoldung besteht unter bestimmten Umständen die Möglichkeit der Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch den Oberkirchenrat. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an Frau Schwarz im Ref. 3.1 unter Tel. 0711 2149-349.

## 7. Rechte und Pflichten während der Beurlaubung (§ 75 PfdG.EKD, RS 440/441)

Die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Pfarrdienstverhältnis ergeben, bleiben auch während der Beurlaubung bestehen, dies gilt ins Besondere für die Lebensführungs- und Verschwiegenheitspflichten.

Alle Anwartschaften, die zum Zeitpunkt der Beurlaubung erworben waren, bleiben gewahrt.

Sofern nichts anderes bestimmt wird, ruhen die Ordinationsrechte.

Während der Beurlaubung unterstehen die Pfarrerinnen und Pfarrer der Lehr- und Disziplinaraufsicht der Kirche, die sie beurlaubt hat.

## 8. Nebentätigkeiten bzw. Erwerbstätigkeit während der Beurlaubung (§§ 63-67, 73 PfdG.EKD, RS 440/441)

Während einer Beurlaubung dürfen Nebentätigkeiten oder eine Erwerbstätigkeit nur ausgeübt werden, soweit sie dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Generell müssen Nebentätigkeiten mit den Dienstpflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis vereinbar sein und dürfen kirchlichen Interessen nicht entgegenstehen.

Die Aufnahme bestimmter Neben- oder Erwerbstätigkeiten ist unabhängig vom Beurlaubungsstatus genehmigungs- oder anzeigepflichtig. Die vorherige Abstimmung mit dem Personaldezernat ist angezeigt. Auf die generelle kalenderjährliche Erklärungspflicht über ausgeübte Nebentätigkeiten einschließlich hieraus bezogener Vergütungen gemäß § 3 Nebentätigkeitsverordnung (RS 435) wird hingewiesen.

## 9. Informationen zu eingeschränkten Dienstaufträgen (§§ 68, 69, 71, 79 PfdG.EKD, §§ 23-26, 30, 31 WürttPfdG, RS 440/441)

Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich nicht beurlauben lassen möchten, können bei entsprechender Verminderung der Besoldung auch einen auf 75% oder 50% eingeschränkten Dienstauftrag wahrnehmen. Hierfür kommen in Betracht:

- *Ein Teildienst aus familiären Gründen*
- *Die Ernennung auf eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag*
- *Die vorübergehende Reduzierung eines Dienstauftrags*
- *Die gemeinsame Versehung eines Dienstauftrags durch ein Theologenehepaar*
- *Die gemeinsame Versehung eines Dienstauftrags durch nicht verheiratete Stellenteiler*
- *Eine Sabbatzeit*

Ein eingeschränkter Dienstauftrag ist auch im unständigen Dienst im Pfarramt möglich. Nähere Informationen zu den genannten Möglichkeiten bitten wir, den im Dienstleistungsportal eingestellten Merkblättern, ins Besondere dem Merkblatt „Informationen zu eingeschränkten Dienstaufträgen“ zu entnehmen.

Dieses Informationsblatt beinhaltet nicht die Themenbereiche Mutterschutz und Elternzeit sowie Beurlaubungen im kirchlichen Interesse. Es geht von den rechtlichen Regelungen zum unten angegebenen Zeitpunkt aus. Künftige Änderungen sind zu berücksichtigen.