

## **Begründung:**

### **I. Allgemeines**

Mit dem vorliegenden Entwurf wird die Urlaubsordnung vom 14.07.1999 grundlegend überarbeitet. Dies ist aufgrund einiger Änderungen im staatlichen Recht, die auch für die Kirche Anwendung finden, notwendig geworden (z.B. Einführung der Pflegezeit; § 12 Abs. 1). Zudem macht eine Anpassung an die Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung bei der Gewährung von Urlaubstagen eine Änderung der Urlaubs-RVO erforderlich.

Aufgenommen werden nunmehr auch Regelungen zum Themenbereich „Salutogenese“, die vor allem aufgrund der Erhöhung der Lebensarbeitszeit vermehrt Bedeutung gewinnen werden. In diesem Zusammenhang ist in besonderer Weise zu berücksichtigen, dass es sich beim Pfarrberuf um eine Tätigkeit handelt, die die Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderer Weise in Anspruch nimmt. Dies zeigt sich bereits an der grundsätzlich geltenden 7-Tage-Arbeitswoche (vgl. § 3). Die besonderen Belastungen des Pfarrberufes erfordern aufgrund des Fürsorgeprinzips des Dienstherrn eine Antwort, die nun auch rechtlich geregelt werden soll. Zunächst sieht § 4 Abs. 2 die Möglichkeit vor, für Zwecke der Rekreation zusätzliche Urlaubstage zu bewilligen. Hierbei sind einzelne kleinere Maßnahmen in den Blick genommen, die sich als Maßnahmen eines vorbeugenden Gesundheitsschutzes darstellen. § 9 Abs. 3 sieht die Möglichkeit vor, umfassend Sonderurlaub für Maßnahmen der Rekreation zu bewilligen. Hier geht es um Maßnahmen, die aufgrund einer aktuellen gesundheitlichen Belastungssituation angezeigt sind, so Aufenthalte im Haus Respiratio. Mit dieser Regelung soll dafür gesorgt werden, dass solche Maßnahmen bereits zu einem Zeitpunkt angenommen und durchgeführt werden, in der die gesundheitliche Belastung noch nicht in einen aktuellen Krankheitszustand umgeschlagen ist, bei welchem aufgrund des Krankenstandes kein Dienst zu leisten wäre.

Aufgenommen wird nunmehr in die Urlaubs-RVO auch die Frage des Sabbaturlaubs, die bisher im Rahmen von § 20 Abs. 1 AG-PfDG.EKD in Anlehnung an staatliche Regelungen im Einzelfall gehandhabt wurde.

In dieser Urlaubs-RVO werden nun die mit der Abwesenheit einer Person in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Fragen der Vertretung und Erreichbarkeit mit erfasst.

Schließlich erfolgen Präzisierungen einzelner Vorschriften sowie eine grundsätzliche Anpassung an das neu geltende Pfarrdienstrecht.

Die Regelungen der Urlaubs-RVO, die die Freistellung vom Dienst (§§ 11, 12), den dienstfreien Tag (§ 21) sowie die Erreichbarkeit und Vertretung (§§ 22 bis 25) betreffen, wurden im Vorfeld mit einer Gruppe von Dekaninnen und Dekanen besprochen, um eine praxisnahe Regelung zu erreichen. Zudem wurde die Frage in einem Pfarrkonvent einer Großstadt ausführlich erörtert. Die Ergebnisse dieser Gespräche wurden bei der Gestaltung der rechtlichen Regelungen berücksichtigt. Aus diesen Impulsen wurden zum Beispiel die Regelungen in § 25 Abs. 4 und 5 vorgesehen, die eine zentrale bezirkliche Verantwortung für die Vertretung bei Notfällen oder hinsichtlich des üblichen Sonntagsgottesdienstes ermöglichen, wenn der Bezirkskirchenrat dies für sinnvoll hält. Eine daraus entstehende bezirkliche Regelung ist nach § 25 Absatz 6 mit dem Pfarrkonvent vorab zu erörtern. Mit diesen Regelungen wird einem wesentlichen Anliegen der Pfarrerschaft Rechnung getragen. Das Bedürfnis, an freien Tagen „gänzlich frei“ zu haben kann nach dem neuen Pfarrdienstrecht dann verwirklicht werden, wenn eine Vertretung gesichert ist. § 52 PfDG.EKD sieht vor:

#### ***§ 52 Dienstfreier Tag PfDG.EKD***

*Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienst-*

*lichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.*

Die neuen Möglichkeiten, generelle Vertretungsregelungen in bezirklicher Verantwortung zu treffen, entlasten die Pfarrerschaft hinsichtlich der Verpflichtung für eine Vertretung Sorge zu tragen und sichern damit die Möglichkeit ab, an freien Tagen nicht erreichbar zu sein und somit „gänzlich freie Tage“ zu haben.

## II. Im Einzelnen

### Zu § 1, Geltungsbereich

§ 1 definiert nunmehr ausdrücklich den Anwendungsbereich. Für die noch bestehenden Pfarrdiakoninnen und Pfarrdiakone wurde eine Übergangsregelung geschaffen (vgl. § 28 Abs. 1).

Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Evangelischen Oberkirchenrat tätig sind, gelten grundsätzlich die Regelungen des Landesbeamtenrechts. Diese werden ergänzt durch die Anwendung einzelner Regelungen der Rechtsverordnung (Absatz 2).

### Zu § 2, Begriffsbestimmungen

§ 2 stellt für die Anwendung der nachfolgenden Bestimmungen notwendige Begrifflichkeiten klar. Die in Absatz 1 festgelegte Definition der Arbeitstage als „Kalendertage, an denen Dienst zu leisten ist“ hat Bedeutung für die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teildienstverhältnissen (vgl. § 3 Abs. 3).

### Zu § 3, Urlaubsjahr und Urlaubsdauer

**Absatz 1** definiert das Urlaubsjahr.

**Absatz 2** knüpft nun nicht mehr an Kalendertage, sondern an Arbeitstage im Sinn von § 2 Abs. 1 an. Diese Anknüpfung ermöglicht die einfache Berechnung des Urlaubsanspruchs bei den verschiedensten Fallgestaltungen des Teildienstes (vgl. Absatz 3).

Bisher wurde der Urlaubsanspruch nach dem Lebensalter und nach der dienstlichen Stellung der Person gestaffelt. Die Differenzierung nach dem Lebensalter verstößt nach der Rechtsprechung gegen den Gleichheitsgrundsatz (vgl. z.B. BAG vom 20.03.2012 - 9 AZR 529/10; NJW 2012, 3465; NZA 2012, 803). Ein abweichender Urlaubsanspruch für Personen, die sich im Probendienst befinden, ist, da der Probendienst abgesehen von der Zeitphase der Bewährung dem Pfarrdienst gleichgestellt ist, nicht mehr begründbar. Daher wird nunmehr ein einheitlicher jährlicher Urlaubsanspruch festgelegt. Dieser orientiert sich an dem bisher bestehenden höchsten Urlaubsanspruch.

**Absatz 3** betrifft die Berechnung des Urlaubsanspruchs in Fällen des Teildienstes. Um die Handhabung für die Adressaten möglichst einfach zu gestalten, werden die bestehenden Urlaubsansprüche in Tabellenform abgebildet. Für Fälle der unterschiedlichen Verteilung der Arbeitszeiten auf Arbeitstage oder eines unterjährigen Wechsels der Arbeitsverteilung wird das Grundprinzip, dass sich die Zahl der Urlaubstage an der Zahl der Tage orientiert, an denen Dienst geleistet wird (Arbeitstage, § 2 Abs. 1), festgehalten. Dabei ist grundsätzlich die Verteilung der Arbeitszeit in einer Dienstbeschreibung zu regeln (§ 10 Abs. 2 PfdG.EKD-RVO).

**Absatz 4** übernimmt für die hauptberuflich im Religionsunterricht tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer die bisher geltende Regelung aus § 1 Abs. 6 Satz 1 Urlaubsordnung.

### Zu § 4, Zusatzurlaub

§ 4 regelt verschiedene Tatbestände zusätzlichen bezahlten Urlaubs.

**Absatz 1** betrifft den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Pfarrerinnen; die bisherige Regelung in § 1 Abs. 4 Urlaubsordnung wird bei Anpassung der Begrifflichkeiten und in sprachlicher Anpassung an die landesrechtliche Regelung (§ 23 AzUVO-Land BW) fortgeführt.

**Absatz 2** gibt für Belange der Salutogenese nunmehr die Möglichkeit, drei zusätzliche Urlaubstage zu bewilligen. Vorausgesetzt ist, dass die Person das 55. Lebensjahr vollendet hat und mit der Beantragung die Art der Rekreationsmaßnahme nachweist. Dabei muss die Rekreationsmaßnahme eine Beziehung zur Erhaltung der körperlichen oder mentalen Gesundheit der Person aufweisen. Um den Personen zu ermöglichen, auch an Maßnahmen, die sich über eine Woche Dauer erstrecken, teilzunehmen, kann diese Dienstbefreiung mit bis zu vier Urlaubstagen Erholungsurlaub kombiniert werden. Die Neuregelung ist bewusst offen gestaltet und gibt dem Evangelischen Oberkirchenrat damit einen weiten Ermessensspielraum. Ob aufgrund der künftigen Inanspruchnahme dieser Regelung Einschränkungen des Tatbestandes erforderlich werden, ist erst nach einer Auswertung der Erfahrungen mit dieser Regelung zu beurteilen.

**Absatz 3** übernimmt die bisherige Regelung aus § 1a Urlaubsordnung zur staatlichen Regelung (§ 5 AzUVO-Land BW) des sog. AZV-Tages (Arbeitszeitverkürzung). Dieser zusätzliche Urlaubstag kann von allen Personen, auch den Personen im Teildienst, voll in Anspruch genommen werden und kann daher nicht in die Tabelle nach § 3 Abs. 2 eingearbeitet werden. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob die Person im Angestelltenverhältnis oder im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, da für beide Personengruppen hinsichtlich der Arbeitszeit das Pfarrdienstrecht anzuwenden ist.

#### **Zu § 5, Wartezeit**

§ 5 übernimmt die bisherige Regelung des § 2 Urlaubsordnung. Benannt wird der Zeitraum, nachdem frühestens Erholungsurlaub in Anspruch genommen werden kann. „Kirchlicher Dienst“ im Sinn dieser Vorschrift ist auch der Dienst in anderen Gliedkirchen der EKD, was bei einem Wechselfall oder Beurlaubungsfall relevant wird. Schließt sich ohne Dienstherrenwechsel der Probendienst unmittelbar an das Lehrvikariat an, ist keine Wartezeit einzuhalten.

#### **Zu § 6, Kürzung, Übertragung und Verfall**

**Absatz 1** betrifft die Kürzung des Urlaubs bei einem unterjährigen Dienstbeginn oder Dienstende. Nicht nachvollziehbar war, dass bei einem Dienstbeginn vor dem 01.07. eines Jahres der volle Jahresurlaub bewilligt wurde. Klargestellt wird, dass die Kürzung auch in Fällen der Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit greift; in diesen Fällen wird eine Person von einer Gliedkirche der EKD zum Dienst in einer anderen Gliedkirche beurlaubt. Die Vorschrift führt zu einer Zuordnung des jeweiligen anteiligen Erholungsurlaubs zu der Gliedkirche, in der in der entsprechenden Zeit Dienst geleistet wurde.

**Absatz 2** nimmt nunmehr eine Kürzungsvorschrift für Zeiten, in denen kein Dienst geleistet wird, auf. Entsprechend wurde bereits in Anlehnung an das staatliche Recht verfahren (vgl. § 9 Urlaubsordnung).

**Absatz 3** legt fest, wie bei der Kürzungsberechnung verbleibende Bruchteile „gerundet“ werden. Da die Kürzungen nach Absätzen 1 und 2 zusammentreffen können, wird eine einheitliche Rundungsvorschrift geschaffen.

**Absatz 4** hält den Grundsatz fest, dass der Erholungsurlaub bezogen auf das jeweilige Arbeitsjahr genommen werden soll. Wie üblich besteht jedoch in Sonderfällen eine Möglichkeit der Übertragung des Urlaubsanspruchs auf das Folgejahr.

**Absatz 5** regelt den Verfall des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs. Der Verfallszeitpunkt war bisher auf 30. Juni festgelegt. Dieser Termin wurde vom Land Baden-Württemberg in den vergangenen Jahren schrittweise verschoben und ist derzeit auf den 30. September terminiert. Im Hinblick auf die besonderen Belange des Dienstes in der Schule soll vermieden werden, dass offen stehender Resturlaub in den ersten Wochen des Schuljahres ge-

nommen werden muss, um nicht zu verfallen. Daher wird als Verfallszeitpunkt der 31.08. eines Jahres festgelegt.

Die bisherige Regelung, die auf den „Antritt“ des Urlaubs abstellte, bereitete in gleicher Weise Schwierigkeiten, weil sie dazu führte, dass der angetretene Resturlaub das ganze Restschuljahr ergreifen könnte. Bei der Neuregelung, die auf den 31.08. als Stichtag abstellt, könnte der zu diesem Zeitpunkt angetretene Resturlaub weit in das beginnende Schuljahr reichen. Daher wird nunmehr, was auch der Gleichbehandlung entspricht, da Resturlaubszeiten sehr unterschiedlich ausfallen können, darauf abgestellt, dass der offene Resturlaub bis zum 31.08. genommen sein muss.

**Abs. 6** regelt Übertragung und Verfall des Urlaubsanspruchs bei Dienstunfähigkeit. Die Regelung orientiert sich an der Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Verfall von Urlaub, der wegen langzeitiger Erkrankung nicht genommen werden konnte (vgl. EuGH vom 22.11.2011, C-214/10 - KHS gg. Schulte; BAG vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10).

**Abs. 7** regelt den Verfall des Urlaubsanspruchs bei bestehender Wartezeit.

### **Zu § 7, Erkrankung**

§ 7 übernimmt die bisherige Regelung in § 4 Urlaubsordnung zum Fall des Eintritts einer Erkrankung während des Urlaubs.

### **Zu § 8, Urlaubsseelsorge**

Neu in die Rechtsverordnung aufgenommen ist die Regelung der Nichtanrechnung von Urlaubstagen, wenn, wie in der Vergangenheit in zahlreichen Fällen erfolgt, während des Urlaubs Dienst in der Urlaubsseelsorge geleistet wird. Urlaubsseelsorge ist stets mit Erholungsurlaub verbunden und wird in der Ferienzeit geleistet. In dem in der Vorschrift genannten Umfang erfolgt eine Nichtanrechnung der Zeit auf den Erholungsurlaub. Für Teildienstverhältnisse wird auf § 3 Abs. 3 verwiesen.

### **Zu § 9, Kuren, Maßnahmen der Rekreation**

**Zu Absatz 1:** Die bisher geltende Regelung in § 5 Urlaubsordnung hatte nur „Kuren / Heilkuren“ im Blick, die durch (amts-)ärztliches Zeugnis nachgewiesen oder durch eine Versorgungsbehörde verordnet sind. Nunmehr wird begrifflich differenziert zwischen der beihilfefähigen Kur bzw. beamtenrechtlich genehmigten Heil- oder Unfallfürsorge oder medizinischer Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahme, die von einem bestimmten Träger bewilligt wurde und die in einer entsprechenden Einrichtung durchgeführt wird. Dies ist Anwendungsbereich des Absatzes 1.

**Zu Absatz 2:** Neu aufgenommen wurde eine Regelung für eine ärztlich verordnete aber nicht beihilfefähige sog. Kompaktkur, die vom Wohnort entfernt in bestimmten Einrichtungen durchgeführt wird. Soweit für diese ärztlich verordnete Maßnahme Beihilfe gewährt wird, fällt die Maßnahme bereits unter Absatz 1. In anderen Fällen kann nach Absatz 2 bis zu 14 Tagen Sonderurlaub bewilligt werden.

**Zu Absatz 3:** Durch diese Regelung wird die Möglichkeit eröffnet, flexibel auf akute gesundheitliche Belastungssituation von Pfarrerinnen und Pfarrern reagieren zu können. Der bisher gewählte Weg der Krankschreibung ist nicht in allen Fällen sinnvoll und zweckmäßig und wird auch von den Personen selbst teilweise nicht gewünscht. Dies führt dazu, dass an sich behandlungsbedürftige gesundheitliche Spannungssituationen „fortgeschleppt“ werden, was sich in aller Regel negativ auf den Gesundheitszustand und die späteren Erholungschancen auswirkt. Oft wird auch der Dienst letztlich nur in eingeschränktem Maße geleistet, obgleich die Besoldung vollumfänglich fortgezahlt wird. Im gleichen Maße kommt der Ansatz der Rekreation in dieser Zeit zu kurz. Die Regelung will für diese Situationen, die nur im Zusammenwirken von Dienstherrn und Pfarrerinnen bzw. Pfarrern sinnvoll gelöst werden können, Transparenz schaffen. Die Art der Maßnahme ist nicht näher beschrieben, gedacht ist beispielsweise an Aufenthalte im Haus Respiratio. Die Zeitdauer für die Inanspruchnahme der Rekreativmaßnahmen wird nicht beschränkt. Jedoch ist die einzelne Bewilligung zu befristen. Die Inanspruchnahme entsprechender Maßnahmen muss nicht mit einer Krankschreibung einhergehen. Soweit der gesundheitliche Zustand dies gebietet, wird jedoch eine

Krankschreibung erfolgen. Satz 5 stellt klar, dass in diesen Fällen die Regelungen hinsichtlich der Dienstunfähigkeit unberührt bleiben und zur Anwendung zu bringen sind.

### **Zu § 10, Verfahren**

Diese Vorschrift bestimmt das Verfahren zur Beantragung und Genehmigung des Urlaubs und übernimmt dabei im Wesentlichen die bisherigen Regelungen in § 8 Urlaubsordnung und § 62 PfdG-Baden.

**Absatz 1** betont die Sicherstellung der Vertretungsregelung.

**Absatz 2** regelt die Jahresurlaubsplanung durch die Dienstvorgesetzten, bei Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern durch die Dekaninnen und Dekane.

**Absatz 3** regelt den Urlaub der Dekaninnen und Dekane sowie der Schuldekaninnen und Schuldekane.

**Absatz 4** schafft eine Verfahrensregelung für die Bewilligung des Sonderurlaubs bei Kurmaßnahmen nach § 9 Abs. 1 und 2. Es wird eine Vorlaufzeit von vier Wochen vor Antritt der Maßnahme vorgesehen. Die Regelung gilt ausdrücklich nicht für die Rekreativmaßnahmen nach § 9 Abs. 3; diese können auch vom Dienstherrn angeregt werden und sehr kurzfristig bewilligt werden.

### **Zu § 11, Freizeitleitung**

Die bisherige Regelung in § 6 Urlaubsordnung wird neu gefasst. Dabei werden die Begrifflichkeiten, die aufgrund der unpräzisen Formulierung immer wieder zu Unsicherheiten in der Rechtsanwendung führten, präzisiert. Zudem wird die Befugnis der Dekaninnen und Dekane zur Genehmigung ausgeweitet.

**Absatz 1** betrifft Freizeiten aller Art auf dem Gebiet der Gemeindearbeit mit umfassender Leitungsverantwortung. Hier kann eine Freistellung von nunmehr bis zu 14 Tagen durch die Dekanin bzw. den Dekan bewilligt werden.

**Absatz 2** betrifft sog. Erholungsfreizeiten, das sind Freizeiten, bei denen der Charakter der Gemeindearbeit in den Hintergrund tritt, sowie Freizeiten der Gemeindearbeit, bei denen nicht von einer umfassenden Leitungsverantwortung ausgegangen werden kann. Betroffen von dieser Regelung sind alle Freizeiten, die sich unter dem Gesichtspunkt der Erholung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wenden (insb. Familienfreizeiten). Der Charakter der Freizeit ergibt sich aus der Ausschreibung. Bei diesen Freizeiten, die ein geringeres Maß an Leitungsverantwortung aufweisen, erfolgt eine Anrechnung der hälftigen Freistellungszeit auf den Erholungsurlaub.

**Absatz 3** stellt zur Präzisierung der Begrifflichkeit klar, dass Freizeiten auf dem Gebiet der Kinder- und Jugend- und Konfirmandenarbeit stets eine umfassende Leitungsverantwortung aufweisen und folglich unter Absatz 1 zu fassen sind. Die herausgehobene Leitungsverantwortung folgt einerseits aus der bestehenden Aufsichtspflicht, andererseits aufgrund der im Umgang mit Kindern und Jugendlichen bestehenden besonderen Problemlagen.

**Absatz 4** stellt klar, dass die Entscheidung, eine Freizeit unter Absatz 1 oder Absatz 2 zu fassen und also keine Anrechnung der Freistellung auf den Erholungsurlaub vorzunehmen, spätestens bei Antritt der Reise getroffen sein muss. Diese Vorschrift, die Freizeiten nach Absatz 2 zum regelungstechnischen Regelfall macht, dient der Rechtssicherheit.

### **Zu § 12, Dienstbefreiung aus persönlichen Gründen**

**Absatz 1** übernimmt die Regelung des Landes Baden-Württemberg bezüglich der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes auch für die Pfarrerinnen und Pfarrer.

**Absatz 2** übernimmt die bisherige Regelung aus § 7 Urlaubsordnung. Dabei wird nunmehr auf wichtige persönliche Gründe abgehoben, was deutlich macht, dass es um außergewöhnliche Situationen gehen muss. Dementsprechend ist in der Beispielaufzählung der Begriff der „Familienfeier“ entfallen. Die Gewährung einer Dienstbefreiung aus persönlichen Gründen wird nunmehr in das Ermessen der Dekanin bzw. des Dekans gestellt. Diese haben das Ermessen entsprechend der allgemein geltenden Regelungen der Ermessensausübung zu

handhaben und müssen insbesondere den Gleichheitsgrundsatz in der Ermessensausübung beachten.

### **Zu § 13, Definition Sabbaturlaub**

Im 4. Abschnitt (§§ 13 bis 19) wird erstmalig das Instrument der Freistellung im Rahmen eines Sabbaturlaubmodells rechtlich ausdrücklich geregelt. Zwar war in der Anwendung der rechtlichen staatlichen Regelungen auch bislang ein hohes Maß an Gleichbehandlung gesichert; jedoch waren die Regelungen und die von staatlichen Gegebenheiten abweichende Sachbehandlungen nur mit großen Schwierigkeiten für die Normadressaten transparent.

§ 13 bringt eine Legaldefinition der Begriffe Ansparzeit, Sabbaturlaub und Ruhenszeit. Der Sache nach geht es darum, einen vollen Dienst bei reduzierten Bezügen auszuüben und sich damit Zeiten anzusparen. Diese können dann als (bezahlter) Sabbaturlaub zeitnah zusammenhängend wieder abgebaut werden. Rechtlich wird die Ansparzeit als ein Teildienstverhältnis, also ein Dienstverhältnis mit eingeschränktem Deputat, geführt, was auch nur zu einer Teilbezahlung führt. Im Anschluss an die Ansparzeit wird der Sabbaturlaub genommen; in dieser Zeit erfolgt eine Bezahlung entsprechend des vorher bestehenden (üblichen) Deputats (vgl. § 16 Abs. 1).

§ 13 begrenzt die Möglichkeit des Sabbaturlaubs dahingehend, dass dieser nur einmal pro Person in Anspruch genommen werden kann.

### **Zu § 14, Antrag**

**Abs. 1** beschreibt die Erfordernisse eines bewilligungsfähigen Antrags und die Festlegung der Parameter.

**Abs. 2** erläutert, mit wem vor der Bewilligung eines solchen Antrags das Benehmen herzustellen ist.

### **Zu § 15, Modalitäten von Ansparzeit und Sabbaturlaub**

**Absatz 1** gibt verschiedene Möglichkeiten der Dienst einschränkung während der Ansparzeit, wobei der Dienstumfang nicht weniger als 50% betragen darf. Dieser vor Beginn der Ansparzeit festzulegende Prozentsatz darf während des Bewilligungszeitraums nicht geändert werden. Teilzeitbeschäftigte mit einem Deputat von 60% können dementsprechend nur eine Einschränkung von max. 10% beantragen, Teilzeitbeschäftigte mit einem Deputat von 75% oder mehr können jede der vier Möglichkeiten wählen.

**Absatz 2** legt die Dauer des möglichen Sabbaturlaubs mit sechs oder zwölf Monaten fest. Antrittstermin des Sabbaturlaubs ist unter Berücksichtigung der Übernahmetermine von Pfarrerinnen und Pfarrern im Probendienst der 1. März bzw. der 1. September eines Jahres. Abweichend hiervon gibt es aufgrund der notwendigen schulischen Belange für den Bereich des hauptberuflichen Religionsunterrichts nur eine Sabbaturlaubsdauer von einem Jahr; als Antrittstermin wird nur der Beginn des Schuljahres vorgesehen.

**Absatz 3** gibt dem Evangelischen Oberkirchenrat die Möglichkeit, in Sonderfällen Ausnahmen von Absätzen 1 und 2 festzulegen. Es handelt sich hier in aller Regel um spezielle in der Person liegende Fallgestaltungen, bei denen der Sabbaturlaub als eine Möglichkeit zur Überbrückung bestimmter Zeiträume im Einverständnis des Dienstherrn eingesetzt werden soll.

**Absatz 4** stellt den Grundsatz auf, dass das angesparte „Zeitguthaben“ im unmittelbaren Anschluss an die Ansparzeit in die Sabbaturlaubszeit übergehen soll. Es soll verhindert werden, dass die so entstehenden Zeitguthaben über lange Zeiträume übertragen werden. Absatz 5 lässt von diesem Grundsatz Ausnahmen zu.

**Absatz 5** gibt, allerdings den Zeitabstand begrenzend, Ausnahmemöglichkeiten für den Antritt des Sabbaturlaubs. Die Zeit zwischen Ende der Ansparzeit und Beginn des Sabbaturlaubs ist die Ruhenszeit (§ 13). Diese Ruhenszeit darf höchstens die Hälfte der Ansparzeit betragen. Beispiel: Bei einer Einschränkung des Dienstes um 10% zur Ansparung einer 12 monatigen Freistellung beträgt die Ansparzeit 120 Monate. Der Sabbaturlaub ist somit spätestens nach einer Ruhenszeit von 60 Monaten anzutreten.

Bei einer Einschränkung von 25% für einen Sabbaturlaub von 6 Monaten beträgt die Ansparzeit zwei Jahre, die Ruhezeit ein Jahr, so dass spätestens ein Jahr nach Ende der Ansparzeit der Sabbaturlaub angetreten werden muss.

**Absatz 6** eröffnet die Möglichkeit, die Freistellung bereits während der Ansparphase anzutreten, allerdings erst nach der mindestens der Hälfte der festgelegten Ansparzeit. Außerdem wird festgelegt, dass die Inanspruchnahme mindestens sechs Monate vor Antritt zu beantragen ist. Mit Absatz 6 wird eine flexible Möglichkeit geschaffen, den Sabbaturlaub „nach vorne“ in die Ansparzeit zu ziehen. Während des Sabbaturlaubs wird normalerweise die volle Bezahlung geleistet (§ 16 Abs. 1). Beim Vorziehen der Ansparphase gilt dies nicht, was § 16 Abs. 1 festlegt.

**Absatz 7:** Bei einem Stellenwechsel im Gemeindepfarrdienst während des Bewilligungszeitraums erfolgt eine Einschränkung dahingehend, dass der Antritt des Sabbaturlaubs erst nach einem Zeitraum von vier Jahren nach dem Stellenwechsel in Anspruch genommen werden kann. Mit dieser Einschränkung soll verhindert werden, dass Personen, die eine Gemeindepfarrstelle neu antreten, bereits in den ersten Jahren eine einjährige Sabbatzeit durchführen, was in den meisten Gemeinden, da die Pfarrstelle nicht verloren geht (§ 17), nur schwer vermittelbar wäre. Um diesen Zeitabstand zu gewährleisten ist eine etwaige Ruhezeit (vgl. Abs. 5) gegebenenfalls zu verlängern. Beispiel: Eine zehnjährige Ansparphase hat zum 01.01.2011 geendet, die Ruhezeit von höchstens fünf Jahren läuft bis 31.12.2016, ein Stellenwechsel erfolgt zum 01.09.2014. Die nach Absatz 7 nötige Wartezeit von vier Jahren würde bis zum 31.08.2018, also über die Grenze der Ruhezeit hinaus dauern. Die Ruhezeit wird in diesem Fall verlängert.

### **Zu § 16, Besoldung, ruhegehaltsfähige Dienstzeit und Erholungsurlaub**

**Absatz 1** regelt die Höhe der Dienstbezüge während des Sabbaturlaubs sowie im Fall des Vorziehens des Sabbaturlaubs nach § 15 Abs. 6.

**Absatz 2** stellt klar, dass durch das Instrument des Sabbaturlaubs die Dienstzeit nur im Umfang der gewährten Dienstbezüge ruhegehaltsfähig ist. Dies ist erforderlich, da rechtlich während der Ansparzeit ein Teildienstverhältnis geführt wird. Werden demnach zur Anspargung von zusätzlichem Urlaub bei voller Dienstleistung nur 80% der Bezüge gezahlt, so wird die Zeit bei Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit auch nur zu 80% berücksichtigt.

**Absatz 3** verweist zur besseren Lesbarkeit auf die Kürzungsregelung hinsichtlich des Erholungsurlaubs.

### **Zu § 17, Pfarrstelle**

Durch die Inanspruchnahme von Sabbaturlaub verliert die oder der Berechtigte die Pfarrstelle nicht, auf die sie oder er berufen ist. Jedoch gibt es keinen Anspruch für die im Religionsunterricht eingesetzten Personen, nach Beendigung des Sabbaturlaubs wieder am gleichen Einsatzort eingesetzt zu werden.

Außerdem wird geregelt, dass bei einem Verzicht auf die Pfarrstelle mit Beginn des Sabbaturlaubs die einjährige Frist bis zur Versetzung in den Wartestand (§ 118 Abs. 6 S. 3 PfdG.EKD) gehemmt wird. Damit wird verhindert, dass Personen erst nach dem Sabbatjahr auf die Pfarrstelle verzichten und somit die Pfarrstelle sinnloserweise für eine Neubesetzung „blocken“.

### **Zu § 18, Widerruf der Bewilligung**

**Absatz 1** regelt, in welchen Fällen eine Bewilligung zu widerrufen ist.

**Absatz 2** erläutert die „Rückabwicklung“ der Bewilligung, insbesondere einen finanziellen Ausgleich.

### **Zu § 19, Rücknahme der Bewilligung**

Im Gegensatz zur verpflichtenden Beendigung des Sabbaturlaubmodells bei Vorliegen der in § 18 Abs. 1 genannten Fälle kann auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers die Bewilligung zurückgenommen werden, wenn die Fortsetzung des eingeschränkten Dienstverhältnisses

nicht mehr zumutbar erscheint. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn die Person aufgrund einer familiären Krisenlage darauf angewiesen wäre, einen vollen Verdienst zu beziehen.

### **Zu § 20, Krankheit**

Durch die modifizierte Übernahme der Regelung des § 52 PfdG Baden wird die unverzügliche Anzeigepflicht bei krankheitsbedingter Verhinderung des Dienstes und die Vorlage eines ärztlichen Attestes bei einer über drei Tage andauernder Erkrankung festgelegt und damit an die übliche Regelung für Beamte und Angestellte angepasst. Der Dienstherr kann im Einzelfall anderes vorsehen. Dies kommt namentlich im Bereich des hauptamtlichen Religionsunterrichts in Betracht. Die Verständigung des Ältestenkreises durch die erkrankte Person wird nicht mehr vorgesehen; es ist Sache der Dekanin bzw. des Dekans für eine Information der hauptberuflich und ehrenamtlich in der Gemeinde tätigen Personen Sorge zu tragen, soweit dies angezeigt und erforderlich ist.

### **Zu § 21, Dienstfreier Tag**

**Zu Absatz 1:** Im Hintergrund der Regelung steht der Umstand, dass bei den sog. freien Tagen die Pflicht zur Erreichbarkeit grundsätzlich unberührt bleibt:

#### *§ 52 PfdG.EKD Dienstfreier Tag*

*Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.*

Praktisch bedeutet dies, dass die Personen ihren Dienst so einteilen können, dass sie für einen Tag in der Woche keine Dienste vorsehen; sie müssen aber, insbesondere bei Notfällen, für die Gemeinde erreichbar sein. Wenn die Erreichbarkeit nicht gewährleistet werden kann, steht dies dem freien Tag nicht entgegen; jedoch ist für diesen freien Tag eine Vertretung zu organisieren. § 12 AG-PfdG.EKD sieht vor, dass es grundsätzlich Sache der Person ist, die Vertretung zu organisieren.

Absatz 1 regelt nun, dass die dienstfreien Tage, soweit eine Erreichbarkeit gewährleistet ist, den Dekanaten nicht zu melden sind. Mit dieser Regelung sollen die Dekanate entlastet werden. Soweit aufgrund mangelnder Erreichbarkeit eine Vertretung erforderlich ist, ist dies jedoch, wie bisher, dem Dekanat mitzuteilen.

**Absatz 2** betrifft die Anzeigepflicht hinsichtlich der Vertretung an predigtfreien Sonntagen.

**Absatz 3** klärt eine immer wieder gestellte Frage. Die sog. dienstfreien Tage können danach mit dem sog. predigtfreien Sonntag verbunden werden. Wenn die Vertretung gewährleistet ist, wird so die Möglichkeit geschaffen, ein Wochenende gänzlich frei zu nehmen. Allerdings sollen die genannten Tage, die die fortlaufende Entlastung von dienstlichen Pflichten unterhalb des Jahres bewirken sollen, nicht mit dem Erholungsurlaub verbunden werden. Werden die dienstfreien Tage, insbesondere die „predigtfreien Sonntage“ mit dem Erholungsurlaub verbunden, ergibt sich eine Uneindeutigkeit hinsichtlich der Anzahl der zu bewilligenden Urlaubstage; andererseits stehen für den Jahreslauf nur noch vermindert predigtfreie Sonntage zur Verfügung. Die predigtfreien Sonntage sollen aber wegen des Erholungswertes regelmäßig genommen werden. Weiterhin macht die Regelung in Absatz 3 deutlich, dass das Institut des „predigtfreien Sonntages“ nicht bedeutet, dass die Person ein komplett freies Wochenende (Freitag Mittag bis Sonntag Abend) beanspruchen könnte. Dies ist nur möglich, wenn der predigtfreie Sonntag mit einem dienstfreien Wochentag verbunden wird und die Vertretung gesichert ist.

**Absatz 4** regelt neu, dass nichtevangelische gesetzliche Feiertage (Tag der Deutschen Einheit, Fronleichnam etc.) wie freie Tage nach Abs. 1 zu behandeln sind. Damit wird einem häufig formulierten Anliegen aus der Pfarrerschaft Rechnung getragen. Die Erreichbarkeit ist jedoch zu gewährleisten bzw. die Vertretung ist sicherzustellen.

### **Zu § 22, Vertretung**

**Absatz 1** verweist aufgrund des Sachzusammenhangs und zur besseren Lesbarkeit für die Normanwender auf die Grundsätze der §§ 9 Abs.3 und 12 AG-PfDG.EKD zur Regelung der Vertretung.

**Absatz 2** übernimmt § 44 Satz 2 und 3 PfDG-Baden.

**Absatz 3** übernimmt die Regelung des § 56 Abs. 2 PfDG-Baden hinsichtlich der Belastung durch die Vertretungsdienste bei einem Teildienstverhältnis. In Zeiten der Ansparzeit für einen Sabbaturlaub gilt dies nicht, da letztlich in dieser Zeit ein voller Dienst geleistet wird.

**Absatz 4:** Nach § 12 AG-PfDG.EKD sind Pfarrerinnen und Pfarrer bei einer Abwesenheit selbst für die Organisation der Vertretung verantwortlich. Nur soweit dies erforderlich ist, erfolgt hierbei die Unterstützung durch das Dekanat. Absatz 4 unterstellt für den Krankheitsfall aus naheliegenden Gründen die entsprechende Erforderlichkeit, soweit nicht mit der Krankmeldung anderes mitgeteilt wird.

**Absatz 5** stellt klar, dass im Gruppenpfarramt die Vertretung in der Regel durch die andere Person, bzw. die anderen Personen im Gruppenpfarramt wahrgenommen wird. Gleiches gilt für Gruppenämter mit der Einschränkung, die sich aus der Unterschiedlichkeit der Berufsgruppen ergibt. So wird es zum Beispiel nicht denkbar sein, eine Gemeindediakonin bzw. einen Gemeindediakon zur ständigen Kasual- oder Gottesdienstvertretung heranzuziehen. In Gruppenpfarrämtern folgt daraus, dass es in der Regel nicht möglich ist, dass die im Gruppenpfarrämtern tätigen Personen an dem gleichen Sonntag einen predigtfreien Sonntag beanspruchen.

### **Zu § 23, Vertretung bei Erholungsurlaub, Zusatzurlaub und Sonderurlaub**

§ 23 regelt die Zuständigkeit für die Organisation der Vertretung in den Fällen des Erholungsurlaubes, des Zusatzurlaubs nach § 4 und des Sonderurlaubs nach § 9. In all diesen Fällen ist es angemessen, die Vertretung grundsätzlich durch das Dekanat zu regeln.

### **Zu § 24, Vertretung bei Freistellung vom Dienst**

§ 24 regelt zur Klarstellung die Zuständigkeit zur Organisation der Vertretung in den verschiedenen Fällen der Freistellung vom Dienst.

**Absatz 1:** Bei einer Freistellung für Freizeiten liegt die Organisation der Vertretung im Grundsatz bei der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer. Kann eine Vertretung nicht sichergestellt werden, steht dies einer Bewilligung der Dienstfreistellung entgegen. Hintergrund dieser Regelung ist der Umstand, dass Freizeiten in aller Regel in der Ferienzeit durchgeführt werden. Erfolgen die notwendigen Absprachen zur Vertretung nicht rechtzeitig und wäre in diesem Fall das Dekanat verpflichtet, die Vertretung sicherzustellen, würde bei einer hohen Zahl an Freizeitvorhaben letztlich das Prinzip „wer zuerst kommt“ greifen.

**Absatz 2:** Bei den Tatbeständen des § 12 Abs. 1 (Betreuung von Kindern, Pflegezeit) liegt die Verantwortung zur Organisation der Vertretung in erster Linie bei den Dekanaten.

**Absatz 3** stellt für die sonstige Dienstbefreiung aus persönlichen Gründen (§ 12 Abs. 2) klar, dass es bei den allgemeinen Vertretungsregelungen bleibt. Die Erreichbarkeit muss entweder sichergestellt oder die Vertretung muss gewährleistet sein. Für die Organisation der Vertretung ist zunächst die Pfarrerin bzw. der Pfarrer zuständig. Ist dies nicht möglich, unterstützt das Dekanat (§ 12 AG-PfDG.EKD).

### **Zu § 25, Erreichbarkeit, bezirkliche Verantwortung**

**Absatz 1** befasst sich mit einer Frage, die mit der Einführung des neuen Pfarrdienstrechtes sehr intensiv diskutiert wurde. § 37 PfDG.EKD regelt an Stelle der „Anwesenheit“ nunmehr die „Erreichbarkeit“. Jedoch lässt die Regelung offen, was unter „Erreichbarkeit“ zu verstehen ist. Absatz 1 schafft eine Regelung und dient damit dem Schutz der Pfarrerinnen und Pfarrer, da ein rechtlich klarer Rahmen vorgegeben wird. Zugleich wird einer Überforderung durch die - realistisch nicht mögliche - permanente persönliche Erreichbarkeitspflicht bzw. durch die aufgrund dessen gestellten Ansprüche vermieden. Die Regelung entspricht dem Vorschlag einer Arbeitsgruppe mit Dekaninnen und Dekanen zu diesem Themenfeld. In der Sache sind die Pfarrerinnen oder Pfarrer nach dieser Regelung verpflichtet, wenn sie innerhalb des gesetzten Zeitrahmens von dem dienstlichen Anliegen Kenntnis erlangen, zu beur-

teilen, ob eine sofortige Wahrnehmung des dienstlichen Anliegens erforderlich ist oder nicht. Eine Dienstaufnahme wird jedenfalls bei allen seelsorglichen Notfällen erforderlich sein.

**Absatz 2** übernimmt die bisherige Regelung aus § 50 PfdG-Baden.

**Absatz 3** regelt die bezirksübergreifende Vertretungsregelung im Einvernehmen mit den beteiligten Dekaninnen und Dekanen und übernimmt hierfür die bisherige Regelung aus § 44 PfdG-Baden. Im Gegensatz zu der in Absätzen 4 und 5 gegebenen Möglichkeit einer bezirklichen Regelung betrifft Absatz 3 die Vertretungssituation einer einzelnen Gemeinde, die am Randbereich des Kirchenbezirks gelegen ist. Obgleich Absatz 3 damit situative Einzelfälle im Blick hat, ist es den Kirchenbezirken unbenommen, in einer generellen bezirklichen Vertretungsregelung der in Absätzen 4 und 5 genannten Art, auch bezirksübergreifende Elemente im Einvernehmen der beteiligten Dekaninnen und Dekane vorzusehen.

**Absatz 4** eröffnet dem Bezirkskirchenrat die Möglichkeit, die Erreichbarkeit in dringenden seelsorglichen Fällen (insbesondere Todesfälle) durch eine „flächendeckende“ bezirkliche Maßnahme sicherzustellen. Die Idee, die im Pfarrkonvent des Stadtkirchenbezirks Mannheim erörtert wurde, kann z.B. die Einrichtung einer zentralen Rufnummer vorsehen, die allen Bestattungsunternehmen zur Verfügung steht. Mit dieser zentralen Rufnummer lässt sich der Einsatz der Pfarrerinnen und Pfarrer auf Basis einer Rufbereitschaft organisieren. Es ist Sache der Bezirkskirchenräte sowie der Pfarrkonvente (Absatz 6) von dieser Möglichkeit kreativ Gebrauch zu machen, wenn die Ansicht besteht, dass dies für den Kirchenbezirk sinnvoll ist.

**Absatz 5** bietet die Möglichkeit für den Bezirkskirchenrat für eine zentrale Organisation der Vertretungen an predigtfreien Sonntagen im Kirchenbezirk. In diesem Fall sind die Pfarrerinnen und Pfarrer zu einer rechtzeitigen Meldung der predigtfreien Sonntage verpflichtet. Den Kirchenbezirken wird hiermit die Möglichkeit zur Verfügung gestellt, die Vertretungsdienste zentral und effektiv zu organisieren. Damit werden die Pfarrerinnen und Pfarrer entlastet, die in manchen Kirchenbezirken selbst die Vertretung für die Gottesdienste zu organisieren haben. Auch wird damit ein gleichmäßiger Einsatz der Prädikantinnen und Prädikanten im gesamten Kirchenbezirk sichergestellt. Ob die zentrale Regelung, die auch für die dienstfreien Tage vorgesehen werden kann, für den Kirchenbezirk sinnvoll ist, müssen die Bezirkskirchenräte und Pfarrkonvente (Absatz 6) für den jeweiligen Kirchenbezirk beurteilen.

**Absatz 6** regelt die Beteiligung des Pfarrkonvents bei der Einrichtung zentraler Vertretungsregelungen des Kirchenbezirks nach Absätzen 3 und 4.

### **Zu § 26, Zuständigkeit**

Zur Klarheit hält § 26 die grundsätzliche Zuständigkeit der Dekaninnen und Dekane bzw. der Schuldekaninnen und Schuldekane für die Bewilligungen und Entscheidungen nach dieser Rechtsverordnung fest.

### **Zu § 27, Ergänzende staatliche Bestimmungen-**

§ 27 übernimmt die bisherige Regelung aus § 9 Urlaubsordnung.

### **Zu § 28, Übergangsbestimmungen**

**Absatz 1** Für die im Dienst befindlichen Pfarrdiakoninnen und Pfarrdiakone, die nicht mehr ausdrücklich im Anwendungsbereich der Rechtsverordnung genannt werden, werden die Regelung mit dieser Übergangsregelung entsprechend anwendbar erklärt.

**Absatz 2** gibt eine Übergangsregelung hinsichtlich der Änderungen in der Zahl der Urlaubstage, die aufgrund der Rechtsprechung zur Rechtswidrigkeit gestaffelten Urlaubs aus Gründen der Altersdiskriminierung erforderlich wurde. Für die Jahre 2011 bis 2013 erhalten die Pfarrerinnen und Pfarrer die alters- oder statusbedingt einen geringeren Urlaubsanspruch haben, den erhöhten Anspruch gemäß § 3 rückwirkend. An Stelle der normalen Verfallsregelungen nach § 6 wird für etwaigen zusätzlichen Urlaub der Stichtag 30. September 2015 festgelegt. Dies entspricht einer Entscheidung des Kollegiums, wonach eine Berufung auf die Verfallsklausel für die nach der neuen Rechtsprechung zu bewilligenden zusätzlichen Urlaubstage bis zu einer Neuregelung nicht erfolgt. Damit nicht alle etwaigen zusätzlichen Urlaubstage im Jahr 2014 anfallen, wurde die Verfallsklausel in das Jahr 2015 erstreckt.

**Absatz 3.** Bislang wurde für die Bewilligung des Sabbaturlaubs das staatliche Recht zur Anwendung gebracht, wobei kirchliche Besonderheiten bei der Bewilligung im Einzelfall mit der betreffenden Personen vereinbart und festgelegt wurden. Beispielsweise wurde im Einzelfall eine längere Ruhenszeit zugesagt, als dies nun in dieser Rechtsverordnung vorgesehen ist. Soweit den Personen, die bereits mit der Ansparphase begonnen haben, dabei Zusagen gegeben wurden, die von den nun getroffenen Regelungen abweichen, sind diese fortzuführen. Dabei wird im Hinblick auf das rückwirkende Inkrafttreten auf den Stichtag 1. April 2014 abgestellt.

### **§ 29, Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

§ 29 regelt das Inkrafttreten sowie das Außerkrafttreten der derzeit bestehenden Urlaubsordnung. Das rückwirkende Inkrafttreten ist vorliegend unproblematisch, da mit den Neuregelungen keine Anrechte von Personen gegenüber den bisherigen Regelungen entfallen.

---