

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2012-05-29  
POSTFACH 10 13 42  
Telefon 0711 2149-0  
Sachbearbeiter/in - Durchwahl  
Frau Rieger - 275  
E-Mail: [elke.rieger@elk-wue.de](mailto:elke.rieger@elk-wue.de)

AZ 25.00 Nr. 878/6

An die  
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Evang. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner  
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden  
der Mitarbeitervertretungen

---

### **Änderung von § 29 KAO**

**Hier: Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz**

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 18. August 2008, AZ 25.04 Nr. 9/6.2

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit 1. Juli 2008 gilt das Pflegezeitgesetz, über welches vom Oberkirchenrat mit o.g. Rundschreiben informiert wurde. § 2 Pflegezeitgesetz räumt Beschäftigten einen Anspruch ein, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (Kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Auf Verlangen ist eine Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Notwendigkeit der Kurzzeitigen Arbeitsverhinderung vorzulegen.

Wer nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes sind, definiert § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz. Darunter sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder zu verstehen.

Liegen die erforderlichen Voraussetzungen vor, bedarf die Freistellung nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Freistellungsanspruch besteht grundsätzlich nur, solange dies für die Organisation der Pflege oder die eigenständige Durchführung der pflegerischen Versorgung erforderlich ist, **maximal jedoch zehn Arbeitstage**.

Das Gesetz selbst regelt nur den Anspruch auf Freistellung, jedoch nicht eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung. Für den Bereich der Kirchlichen Anstellungsordnung wurde bislang – gestützt auf § 29 Abs. 1 Buchstabe e), aa) KAO - von den zehn Tagen ein bezahlter Tag Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr gewährt. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat nun in ihrer Sitzung am 30. März 2012 eine Änderung von § 29 KAO beschlossen. **Es wurde ein neuer § 29 Abs. 1 g) KAO eingefügt, der bestimmt, dass in Fällen der Kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz Beschäftigte bis zu drei Arbeitstage im Kalenderjahr bezahlt von der Arbeit freizustellen sind.** Dieser Beschluss tritt rückwirkend zum 1. Januar 2012 in Kraft und wird in Kürze im Amtsblatt veröffentlicht. Dies bedeutet, dass künftig im Falle einer Kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von den zehn Freistellungstagen drei (im Kalenderjahr) bezahlt werden, die restlichen Tage dagegen unbezahlt freigestellt wird. Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

i.V. Murr

Hartmann  
Oberkirchenrat