

Gesetzes- und Verordnungsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Baden



65

Nr. 3

Karlsruhe, den 8. Februar 2006

Inhalt

Seite

Arbeitsrechtsregelungen

Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M)	66
Arbeitsrechtsregelung zur Änderung von Arbeitsrechtsregelungen infolge Umstellung der Arbeitsrechtsregelung für Angestellte (AR-Ang) und der Arbeitsrechtsregelung für Arbeiter (AR-Arb) auf die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) (AR-Umstellung)	76
Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Jahresentgelt für Kirchenrechnerinnen und Kirchenrechner (AR-Einzelentgelt)	81
Arbeitsrechtsregelung über Verzichtserklärung auf teilweises Entgelt geringfügig und kurzfristig beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-Entgeltverzicht)	82
Arbeitsrechtsregelung für privatrechtliche Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie ähnliche Rechtsverhältnisse (AR-Ausbi/Prakt)	83

Durchführungsbestimmungen

Änderung der Durchführungsbestimmungen zum kirchlichen Gesetz über den Dienst des Pfarrvikars	85
---	----

Richtlinien

Richtlinien für die Gemeindeberatung in der Evangelischen Landeskirche in Baden	86
---	----

Bekanntmachungen

Zusammenlegung der Pfarrstellen der Markusgemeinde und der Paulusgemeinde der Evangelischen Kirchengemeinde Singen im Evangelischen Kirchenbezirk Konstanz und Errichtung eines Gruppenamtes	88
--	----

Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen	88
----------------------------------	----

Dienstnachrichten

Dienstnachrichten	95
-----------------------------	----

Berichtigungen

Berichtigungen	95
--------------------------	----

Arbeitsrechtsregelungen

Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M)

Vom 16. Dezember 2005

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen
- § 3 Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen

Abschnitt II Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum TVöD (Bund)

§ 4 Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum Allgemeinen Teil TVöD

(Nicht ausgewiesene Ziffern sind nicht belegt.)

- 1. Zu § 1 TVöD – Geltungsbereich
- 5. Zu § 5 TVöD – Qualifizierung
- 6. Zu § 6 TVöD – Regelmäßige Arbeitszeit
- 7. Zu § 7 TVöD – Sonderformen der Arbeit
- 8. Zu § 8 TVöD – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- 9. Zu § 9 TVöD – Bereitschaftszeiten
- 16. Zu § 16 TVöD – Stufen der Entgelttabelle
- 17. Zu § 17 TVöD – Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- 18. Zu § 18 TVöD – Leistungsentgelt
- 20. Zu § 20 TVöD – Jahressonderzahlung
- 23. Zu § 23 TVöD – Besondere Zahlungen
- 24. Zu § 24 TVöD – Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- 25. Zu § 25 TVöD – Betriebliche Altersversorgung
- 26. Zu § 26 TVöD – Erholungsurlaub
- 29. Zu § 29 TVöD – Arbeitsbefreiung
- 33. Zu § 33 TVöD – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- 34. Zu § 34 TVöD – Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- 37. Zu § 37 TVöD – Ausschlussfrist

§ 5 Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zu Besonderen Teilen des TVöD

Abschnitt III Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum TVÜ-Bund und Sonderregelungen zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst, in der Gemeindekrankenpflege und für Ärztinnen und Ärzte

§ 6 Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum TVÜ-Bund

(Nicht ausgewiesene Ziffern sind nicht belegt.)

- 1. Zu § 1 TVÜ-Bund – Geltungsbereich
- 2. Zu § 2 TVÜ-Bund – Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD

- 3. Zu § 3 TVÜ-Bund – Überleitung in den TVöD
- 4. Zu § 4 TVÜ-Bund – Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen
- 5. Zu § 5 TVÜ-Bund – Vergleichsentgelt
- 8. Zu § 8 TVÜ-Bund – Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege
- 11. Zu § 11 TVÜ-Bund – Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- 13. Zu § 13 TVÜ-Bund – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Beihilfe
- 14. Zu § 14 TVÜ-Bund – Beschäftigungszeit
- 17. Zu § 17 TVÜ-Bund – Eingruppierung
- 22. Zu § 22 TVÜ-Bund – Bereitschaftszeiten

§ 7 Sonderregelungen zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst, in der Gemeindekrankenpflege und für Ärztinnen und Ärzte

Abschnitt IV Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zu anderen Tarifverträgen

§ 8 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV / ATV-K – Versteuerung der Umlage

§ 9 Zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ)

Abschnitt V Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 10 Übergangsbestimmungen

§ 11 In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten

Anmerkung zu AR-M

Anlagen

Anlage 1: Ergänzende Tarifverträge und Landesregelungen zu § 2

Anlage 2: Vergütungsgruppenplan für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu § 6 Nr. 17

Anlage 3: Zuordnungstabelle für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu § 6 Nr. 4 und Nr. 17

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich^{*)}

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und

*) Besonderheiten zum persönlichen Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung ergeben sich aus § 4 Nr. 1.

Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und seinen Mitgliedseinrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

(3) Die nachfolgenden Regelungen finden keine Anwendung auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen. Für sie findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 2

Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) Auf die unter den Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 und 2 fallenden Arbeitsverhältnisse finden Anwendung:

1. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der Fassung Bund vom 13. September 2005,
2. die in § 5 genannten Besonderen Teile zum TVöD,
3. die zu Nr. 1 abgeschlossenen Vergütungstarifverträge,
4. der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005,
5. die ergänzenden Tarifverträge zum TVöD-Bund sowie
6. der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik der Länder (TVlUK) vom 25. Januar 1990

in den jeweils geltenden Fassungen für das Tarifgebiet West, soweit nicht durch diese und die in § 3 genannten Arbeitsrechtsregelungen etwas anderes bestimmt wird. Die ergänzenden Tarifverträge zum TVöD, die im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung kommen, sind auszugsweise in Anlage 1 aufgeführt.

(2) Wird einer der in Absatz 1 genannten Tarifverträge gekündigt, gilt dieser weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird oder die Arbeitsrechtliche Kommission eine Änderung beschließt, es sei denn die Nachwirkung ist im jeweiligen Tarifvertrag ausgeschlossen.

(3) Soweit keine Tarifregelung oder Arbeitsrechtsregelung besteht, finden die für das Land Baden-Württemberg geltenden und in der Anlage 1 aufgeführten Regelungen entsprechend Anwendung.

§ 3

Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen

Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben dieser Arbeitsrechtsregelung die folgenden Arbeitsrechtsregelungen in den jeweils geltenden Fassungen Anwendung:

1. Arbeitsrechtsregelung über die Grundlagen der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. (AR Grundl-AV),
2. Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes (AR-ArbZG),
3. Arbeitsrechtsregelung für den Dienst an Sonn- und Feiertagen (AR-SoFei),
4. Arbeitsrechtsregelung zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern (AR-AzKimu),
5. Arbeitsrechtsregelung über den Dienst der Kirchendienerin / des Kirchendieners und der Hausmeisterin / des Hausmeisters (AR-KDuHM),
6. Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-KurzA),
7. Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung),
8. Arbeitsrechtsregelung zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB),
9. Arbeitsrechtsregelung zur Regelung der Entgeltumwandlung gemäß § 1 a BetrAVG (AR-Entgeltumwandlung),
10. Arbeitsrechtsregelung über Verzichtserklärung auf teilweises Entgelt geringfügig und kurzfristig beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-Entgeltverzicht).

Abschnitt II

Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum TVöD (Bund)

§ 4

Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum Allgemeinen Teil TVöD (Bund)

Vorbemerkung:

Nicht ausgewiesene Ziffern sind nicht belegt.

1. Zu § 1 TVöD – Geltungsbereich

Ergänzend zu § 1 TVöD gilt:

- (1) Für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse und die Bemessung der Entgelte beurlaubter Beamtinnen und

Beamte in Arbeitsverhältnissen können beamtenrechtliche Grundsätze zu Grunde gelegt werden. In diesen Fällen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz oder teilweise vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommen. Dies gilt entsprechend für Pfarrerrinnen und Pfarrer, die von einer Gliedkirche der EKD beurlaubt werden.

(2) Der TVöD gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lediglich aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist, sowie leistungsbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in besonders für sie eingerichteten Werkstätten beschäftigt werden.

(3) Zu § 1 Abs. 2 Buchst. k TVöD (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen):

Für die nach § 1 Abs. 2 Buchst. k TVöD vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Arbeitsrechtregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 bis 271 SGB III verrichten (AR-ABM).

(4) Zu § 1 Abs. 2 Buchst. m TVöD (kurzfristig Beschäftigte nach § 8 SGB IV):

Für die nach § 1 Abs. 2 Buchst. m TVöD vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-Einzelentgelt).

(5) Die Ausnahmebestimmung des § 1 Abs. 2 Buchst. r TVöD gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tagungshäusern und Bildungsstätten, die in landeskirchlicher Trägerschaft stehen (s. a. § 11 Abs. 3).

(6) Die Ausnahmebestimmung des § 1 Abs. 2 Buchst. s TVöD gilt nicht für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrbeauftragte sowie künstlerische Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik Heidelberg und an der Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik Freiburg.

5. Zu § 5 TVöD – Qualifizierung

Ergänzend zu § 5 TVöD findet die Arbeitsrechtsregelung zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB) Anwendung.

6. Zu § 6 TVöD – Regelmäßige Arbeitszeit

Ergänzend zu § 6 TVöD gilt:

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeits-

zeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht-anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeit ausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

7. Zu § 7 TVöD – Sonderformen der Arbeit

Ergänzend zu § 7 Abs. 7 TVöD (Überstunden) gilt:

(1) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 TVöD eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 TVöD geltend macht, erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Abs. 7 TVöD), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 TVöD besteht unabhängig von einem Freizeit ausgleich.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13 und 14 erhalten keine Zeitzuschläge für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Buchst. a TVöD. Sätze 1 und 2 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den TVöD – Besonderer Teil Krankenhäuser – fallen.

8. Zu § 8 TVöD – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Ergänzend zu § 8 Abs. 6 TVöD gilt:

Die Schichtzulage ist bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen auch bei Arbeit mit „Arbeitsunterbrechung“ (geteilter Dienst) zu zahlen.

9. Zu § 9 TVöD – Bereitschaftszeiten

§ 9 Abs. 3 TVöD findet keine Anwendung für Kirchengliederinnen und Kirchenglieder sowie Hausmeisterinnen und Hausmeister.

16. Zu § 16 TVöD – Stufen des Entgelts (Bund und VKA)

(1) Ergänzend zu § 16 Abs. 2 TVöD (Bund) gilt:

Anstelle des Begriffs Bund ist sinngemäß der jeweilige unter diese Arbeitsrechtsregelung fallende kirchliche oder diakonische Anstellungsträger zu setzen. Un-

abhängig von § 16 Abs. 2 TVöD (Bund) können bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs auch Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(2) Anstelle von § 16 TVöD (Bund) ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) und in der Gemeindekrankenpflege (Kirchlicher Einzelgruppenplan 54) sowie für Ärztinnen und Ärzte folgendes anzuwenden:

1. Für die Entgeltstufen § 16 TVöD (VKA),
2. für die Überleitung der Kr-Gruppen in die Entgeltgruppen der Anhang zu § 16 TVöD (VKA) Teil II,
3. für die Bemessung des Entgelts die Anlage A (VKA) zum TVöD und
4. für die Zuordnung der Kr-Gruppen zu den Tabellenwerten in der Überleitung der Anhang zu den Anlagen A und B (VKA).

17. Zu § 17 TVöD – Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Hinweis: Derzeit nicht belegt. Die Arbeitsrechtliche Kommission verständigt sich nach dem 1. Januar 2006 über eine mögliche Modifizierung dieser Bestimmung.

18. Zu § 18 TVöD – Leistungsentgelt

Hinweis: Derzeit nicht belegt. Die Arbeitsrechtliche Kommission verständigt sich nach dem 1. Januar 2006 über eine mögliche Modifizierung dieser Bestimmung.

20. Zu § 20 TVöD – Jahressonderzahlung

Anmerkung:

§ 20 Abs. 2 TVöD gilt mit der Maßgabe, dass im Falle einer Absenkung der Sonderzahlungen für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die durch neues Kirchliches Gesetz beschlossen wurde, die Arbeitsrechtliche Kommission über eine vergleichsweise Minderung der Jahressonderzahlung unverzüglich berät.

23. Zu § 23 TVöD – Besondere Zahlungen

Ergänzend zu § 23 TVöD gilt:

Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten der Evangelischen Landeskirche in Baden jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung. Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von Satz 1 maßgebend.

24. Zu § 24 TVöD – Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Ergänzend zu § 24 TVöD gilt:

(1) Auf schriftlichen Antrag einer bzw. eines nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV beschäftigten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters ist bei Vorliegen der steuerrechtlichen Voraussetzungen eine pauschale Besteuerung nach § 40 a EStG vorzunehmen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist auf die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung hinzuweisen. Bei einer pauschalen Besteuerung nach § 40 a EStG sind die abzuführende pauschale Lohn- und Kirchenlohnsteuer sowie die weiteren Abgaben, deren Bemessungsgrundlage die pauschale Lohnsteuer ist, von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu tragen.

(2) Die Abtretung von Entgelt ist ausgeschlossen.

25. Zu § 25 TVöD – Betriebliche Altersversorgung

An die Stelle von § 25 TVöD tritt folgende Bestimmung:

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Anstellungsträger durch Versicherung bei einer Zusatzversorgungskasse sicherstellt. Die Zusatzversorgung bestimmt sich

1. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Anstellungsträger Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 in der jeweils geltenden Fassung, und
2. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Anstellungsträger Mitglied der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK Baden) oder der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg (ZVK KVBW) ist, nach dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV – Kommunal (ATV-K) vom 1. März 2002 in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der betrieblichen Altersversorgung pflichtversichert sind und deren Anstellungsträger das Beteiligungsverhältnis zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) kündigt und Mitglied der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK) wird, werden zur teilweisen Kompensation der Kosten des Anstellungsträgers aus der Finanzierung der Gegenwertforderung der VBL nach § 23 Abs. 2 der Satzung der VBL für die Zeit ab dem wirksamen Wechsel der Zusatzversorgungskasse bis zur Dauer von 15 Jahren die Bruttobezüge um 2 % – bei geringfügiger Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV um 1,4 % – gemindert. Satz 1 gilt auch für die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines bei der VBL beteiligten Anstellungsträgers, dessen Beteiligungsverhältnis die VBL wegen Übertragung eines wesentlichen Teils der Pflichtversicherten auf einen Anstellungsträger, der nicht bei der VBL beteiligt ist, kündigt (§ 22 Abs. 3 Satz 3 der VBL-Satzung), sofern der Anstellungsträger mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur KZVK wechselt. Satz 1 gilt ferner bei Ausscheiden eines Anstellungsträgers aus dem Beteiligungsverhältnis zur VBL nach § 23 Abs. 1 der VBL-Satzung wegen Überführung des Anstellungsträgers in eine andere juristische Person oder des Zusammenschlusses mit anderen juristischen Personen zu einer neuen juristischen Person, wenn dies die Zahlung des Gegenwertes nach § 23 Abs. 2 der VBL-Satzung zur Folge hat, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher bei der VBL angemeldet waren. Die Minderung der Bruttozüge erfolgt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Eintritt eines der in den Sätzen 1 bis 3 genannten Fälle eingestellt werden, für die restliche Dauer der Minderung der Bruttozüge.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch einen Kassenwechsel des Anstellungsträgers nach Absatz 2 bis zum Zeitpunkt des Kassenwechsels keine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente bei der VBL erwerben können, haben Anspruch darauf, dass der Anstellungsträger den sich zum Zeitpunkt des Kassenwechsels ergebenden Anwartschaftswert auf Betriebsrente wertgleich durch eine entsprechende Beitragszahlung in eine bestehende freiwillige Versicherung bei der KZVK überträgt. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet sich in diesem Fall, die Erstattung seiner Beiträge gegenüber der VBL nach § 44 der Satzung der VBL in Anspruch zu nehmen und diese Forderung an den Anstellungsträger abzutreten, der diese Beiträge zur wertgleichen Übertragung des nach Satz 1 genannten Anwartschaftswertes in eine bestehende freiwillige Versicherung bei der KZVK einzahlt.

(4) Die Absätze 2 und 3 gelten sinngemäß bei einem Wechsel des Anstellungsträgers von der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg (ZVK KVBW) zur Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK Baden) und bei einem Wechsel von der VBL zur ZVK KVBW.

(5) In Ergänzung zum Altersvorsorgeplan 2001 (Anlage 3 zum ATV / Anlage 5 zum ATV-K) haben Pflichtversicherte in der Zusatzversicherung gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 1 Abs. 2 Satz 3 des Gesetzes über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zum Aufbau einer freiwilligen zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Anstalt/Kasse, bei der die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, sofern diese die Entrichtung von eigenen Beiträgen im Rahmen der Entgeltumwandlung zulässt. Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung sind in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

26. Zu § 26 TVöD – Erholungsurlaub

Abweichend von § 26 Abs. 1 Protokollerklärung zu Satz 6 TVöD gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder:

Der Erholungsurlaub wird grundsätzlich während der Ferien- bzw. Schließzeiten gewährt.

29. Zu § 29 TVöD – Arbeitsbefreiung

Ergänzend zu § 29 Abs. 4 TVöD gilt:

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Mitgliedern des Gesamtausschusses und der Vorstände der nach § 7 ARRg an der Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligten Verbände auf Anfordern des Gesamtausschusses bzw. der Vorstände der Vereinigungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21 TVöD) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

33. Zu § 33 TVöD – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Ergänzend zu § 33 Abs. 5 TVöD gilt:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD geendet hat, können in einem jeweils auf höchstens drei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden. Auf dieses Arbeitsverhältnis finden § 3 Abs. 3, § 23 Abs. 3 und § 25 TVöD keine Anwendung. Dies gilt entsprechend auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres eingestellt werden.

34. Zu § 34 TVöD – Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Anstelle von § 34 Abs. 3 Sätze 3 und 4 TVöD gilt:

(1) Nach dem 1. Januar 2006 zurückgelegte Zeiten in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis bei kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern unabhängig von deren Rechtsform und dem von ihnen angewandten Arbeitsrecht werden bei einem Wechsel des Anstellungsträgers als Beschäftigungszeit anerkannt, mit Ausnahme der Ausbildungszeiten.

Kirchliche und diakonische Anstellungsträger im Sinne des vorstehenden Satzes sind die EKD und ihre Gliedkirchen und deren Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, kirchliche Einrichtungen, Verbände, Anstalten, Stiftungen und Diakonischen Werke mit ihren Mitgliedseinrichtungen.

(2) Den Beschäftigungszeiten nach Absatz 1 können bei einem Wechsel des Anstellungsträgers auf Antrag gleichgestellt werden die Zeiten nach dem 1. Januar 2006

1. in Einrichtungen, Werken und Verbänden weiterer Kirchen, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher

Kirchen in Deutschland angeschlossen sind, und Zeiten in Mitgliedseinrichtungen des Deutschen Caritasverbandes, sowie

2. bei sonstigen Mitgliedsverbänden der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsträgern.

(3) Zeiten in einem Arbeits-, Beamten-, Ausbildungs- und Praktikantenverhältnis bei einem der in Absatz 1 oder 2 genannten Anstellungsträger vor und nach dem 1. Januar 2006, die nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht berücksichtigt werden, werden als Zeit für die Bemessung des Jubiläumsgeldes berücksichtigt.

Anmerkung zu Absatz 1 und 2:

Die an den Begriff „Wechsel“ geknüpften Anforderungen sind auch erfüllt, wenn zwischen dem Wechsel der unter Absatz 1 und 2 genannten Anstellungsträgern ein Zeitraum fiel, in dem ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis wegen Schließ- oder Ferienzeiten nicht begründet werden konnte.

Anmerkung zu Absatz 2 Nr. 2:

Sonstige Mitgliedsverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sind am 1. Januar 2006:

1. Arbeiterwohlfahrt
2. Deutsches Rotes Kreuz
3. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
4. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (mit ihren Untergliederungen).

37. Zu § 37 TVöD – Ausschlussfrist

Ergänzend zu § 37 TVöD Satz 1 gilt:

Die Ausschlussfrist beträgt 12 Monate.

§ 5

Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zu Besonderen Teilen des TVöD

(1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Lehrkräfte gilt § 51 Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) des TVöD.

(2) Der TVöD – Besonderer Teil Krankenhäuser – (BT-K) – findet Anwendung mit folgenden Änderungen:

1. Zu § 40 BT-K:

Der BT-K gilt auch für Einrichtungen der ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, insbesondere in Diakonie-/Sozialstationen und in Einrichtungen für ambulante Hilfen.

2. Zu § 45 Abs. 3 BT-K:

Die nach § 45 Abs. 3 Buchst. b BT-K vorgesehene Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG ist in Einrichtungen der stationären Jugendhilfe für den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu den Abweichungen von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht erforderlich.

3. Anstelle von § 45 Abs. 6 BT-K gilt:

Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung nach § 45 Abs. 3 und 4 BT-K ist die Arbeitsrechtliche Kommission Baden zu informieren.

4. Anstelle von § 46 Abs. 5 BT-K gilt:

Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.

5. In § 50 BT-K werden die Worte „in Krankenhäusern“ gestrichen. Durch Dienstvereinbarung kann abweichend von § 50 BT-K die Anwendung von § 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. b und f TVöD beschlossen werden.

Abschnitt III

Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum TVÜ-Bund und Sonderregelungen zur Überleitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst, in der Gemeindekrankenpflege und für Ärztinnen und Ärzte

§ 6

Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum TVÜ-Bund

Vorbemerkung:

Nicht ausgewiesene Ziffern sind nicht belegt.

Grundregelung zu allen Paragraphen:

Die Überleitung der Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die AR-M erfolgt am 1. Januar 2006 entsprechend dem TVÜ-Bund. An die Stelle der Datumsangaben 30. September 2005 bzw. 1. Oktober 2005 treten die Datumsangaben 31. Dezember 2005 bzw. 1. Januar 2006. An die Stelle der Monatsangaben September 2005 bzw. Oktober 2005 treten die Monatsangaben Dezember 2005 bzw. Januar 2006.

1. Zu § 1 TVÜ-Bund – Geltungsbereich

Anstelle von § 1 Abs. 3 TVÜ-Bund gilt:

Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte), die bis zum In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung unter § 5 c AR-Ang bzw. § 4 a AR-Arb gefallen sind, findet die AR-Einzelentgelt Anwendung.

2. Zu § 2 TVÜ-Bund – Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD

Ergänzend zu § 2 TVÜ-Bund gilt:

Diese Arbeitsrechtsregelung ersetzt mit Wirkung vom 1. Januar 2006 die Arbeitsrechtsregelung für Angestellte (AR-Ang) und die Arbeitsrechtsregelung für Arbeiterinnen und Arbeiter (AR-Arb).

3. Zu § 3 TVÜ-Bund – Überleitung in den TVöD

Anstelle von § 3 Satz 1 TVÜ-Bund gilt:

Die bisher unter AR-Ang bzw. AR-Arb fallenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Januar 2006 unter die AR-M fallen, werden zum 1. Januar 2006 nach diesen Bestimmungen in die AR-M übergeleitet.

4. Zu § 4 TVÜ-Bund – Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

Ergänzend zu § 4 Abs. 1 TVÜ-Bund gilt die Zuordnungstabelle für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Anlage 3 dieser Arbeitsrechtsregelung.

5. Zu § 5 TVÜ-Bund – Vergleichsentgelt

Anstelle von § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Bund gilt:

Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT / BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt und steht dieser Anspruch nach § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT / BAT-O bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber oder vergleichbaren beamtenrechtlichen Vorschriften des kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstes in Konkurrenz zum Ortszuschlag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; ansonsten geht der jeweils nach § 6 AR-Ang in der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrags zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein.

Ergänzend zur Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund gilt:

Die Ausgleichszulage und Schreibzulagen nach § 10 der Übergangsbestimmungen fließen nicht in das Vergleichsentgelt ein.

8. Zu § 8 TVÜ-Bund – Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

Die Bestimmungen des § 8 TVÜ-Bund gelten nicht für den ersten Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit doppeltem Aufstieg nach Anlage 3.

11. Zu § 11 TVÜ-Bund – Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Ergänzend zu § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund gilt:

Maßgebend sind die im Dezember 2005 zustehenden kinderbezogenen Entgeltbestandteile. Hierzu gehören auch die nach § 6 AR-Ang zustehenden Leistungen.

13. Zu § 13 TVÜ-Bund – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Beihilfe

Ergänzend zu § 13 TVÜ-Bund gilt:

§ 13 Abs. 1 TVÜ-Bund ist anzuwenden auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 1994 in

einem Angestelltenverhältnis gestanden haben, das seit dem 1. Juli 1994 zu demselben Anstellungsträger fortbesteht, und die bis zum In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung Anspruch auf Krankenbezüge nach § 8 f AR-Ang hatten. § 13 Abs. 2 TVÜ-Bund findet keine Anwendung.

Anstelle der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund gilt:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis standen, das seit dem 1. Juli 1998 zu dem selbem Anstellungsträger fortbesteht, und die Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall nach dem gekündigten Tarifvertrag über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge des Landes vom 26. Mai 1964 haben, erhalten weiterhin Beihilfe nach den jeweils geltenden Beihilfevorschriften für die Beamtinnen und Beamten der Evangelischen Landeskirche in Baden. Dies gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Arbeitsverhältnis nach AR-N (GVBl. 1993 S. 74) bzw. AR-G (GVBl. 1999 S. 113) gestanden haben.

14. Zu § 14 TVÜ-Bund – Beschäftigungszeit

a) Anstelle von § 14 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund gilt:

Für die Dauer des über den 31. Dezember 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2006 nach Maßgabe von § 4 AR-Ang bzw. § 3 AR-Arb anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

b) Anstelle von § 14 Abs. 2 TVÜ-Bund gilt:

Für die Dauer des über den 31. Dezember 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD (Jubiläumswendung) die bis zum 31. Dezember 2005 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- der §§ 4 a und 7 AR-Ang anerkannte Dienstzeit,
- des § 6 AR-Arb anerkannte Jubiläumszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

Anmerkung zu Buchstabe a:

Nach § 4 AR-Ang angerechnete Zeiten einer Tätigkeit i. S. von § 3 Buchst. n BAT in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung und nach § 72 Abschn. A Ziffer I BAT berücksichtigte Zeiten werden auf die Beschäftigungszeit für die Unkündbarkeit nicht angerechnet.

17. Zu § 17 TVÜ-Bund – Eingruppierung

Anstelle von § 17 Abs. 7 Satz 1 TVÜ-Bund gilt:

(1) Für Eingruppierungen bzw. Einreihungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen dem 1. Januar 2006 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1a zum BAT)

bzw. nach dem Vergütungsgruppenplan für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anlage 2) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet, soweit in der Zuordnungstabelle für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anlage 3) nichts anderes bestimmt ist. Tarifregelungen, die Eingruppierungsregelungen enthalten, gelten solange fort.

(2) Die §§ 5 bis 10 des Tarifvertrags über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 gelten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung fort.

(3) Nach In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung des TVöD gilt diese, soweit in der neuen Entgeltordnung für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nichts anderes bestimmt ist.

22. Zu § 22 TVÜ-Bund – Bereitschaftszeiten

§ 22 Satz 1 TVÜ-Bund findet keine Anwendung. Es gilt der Anhang zu § 9 TVöD.

§ 7

Sonderregelungen zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst, in der Gemeindekrankenpflege und für Ärztinnen und Ärzte

(1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) und in der Gemeindekrankenpflege (Kirchlicher Einzelgruppenplan 54) und für Ärztinnen und Ärzte finden ergänzend zu § 6 die nachfolgenden Bestimmungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) Anwendung:

1. § 4 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA (Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen), der für Ärztinnen und Ärzte auf die Entgeltordnung des § 51 BT-K verweist, sowie die Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-VKA, welche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Anlage 1b zum BAT auf die Anwendungstabelle der Anlage 4 zum TVÜ-VKA verweist. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege.
2. § 6 Abs. 3, 6 und 7 des TVÜ-VKA (Stufenzuordnung der Angestellten) einschließlich Protokollerklärung, mit Sonderregelungen für Angestellte im Pflegedienst, für Ärztinnen und Ärzte und der ständigen Vertretung von leitenden Ärzten.
3. § 8 Abs. 4 TVÜ-VKA für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT), der die Anwendung der Regelung zu Bewährungs- und Fallgruppenaufstiegen nach der Überleitung ausschließt. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege.

4. § 12 Abs. 1 TVÜ-VKA, der zum Strukturausgleich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) auf die Anlage 2 Teil II des TVÜ-VKA verweist. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege.

5. § 12 Abs. 6 TVÜ-VKA, der den Strukturausgleich für Ärztinnen und Ärzte, die unter § 51 BT-K fallen, ausschließt.

6. § 17 Abs. 2 dritter Spiegelstrich und Abs. 3 TVÜ-VKA für die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte.

7. Protokollerklärung zu § 17 Abs. 7 TVÜ-VKA, die für die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst auf die Anwendungstabelle der Anlage 4 zum TVÜ-VKA verweist. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege.

8. Von § 22 TVÜ-VKA der Absatz 2 zur Regelung über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Pflegekräfte, der Absatz 3 zur Regelung der Nebentätigkeit für Ärztinnen und Ärzte sowie der Absatz 4 zu Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten.

(2) Die nach Nr. 1 der Protokollerklärungen zu Anlage 1 b zum BAT Abschnitt B zustehende Pflegezulage erhalten entsprechend bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei Pflegebedürftigen in Pflegestationen von Alten- und Pflegeheimen ausüben. Als Pflegestation gelten Stationen in Alten- und Pflegeheimen, die eine besondere räumliche Einheit bilden und ihrer Lage, Größe und Ausstattung nach für Pflegestufen „erhöht pflegebedürftig“ und „schwer pflegebedürftig“ vorgesehen sind. Die Größe der Pflegestationen bestimmt sich nach den vorhandenen Plätzen, die tatsächliche – stets schwankende – Belegung bleibt ohne Einfluss.

**Abschnitt IV
Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen
zu anderen Tarifverträgen**

§ 8

**Tarifvertrag Altersversorgung – ATV und ATV-K –
Versteuerung der Umlage**

Abweichend von § 16 der Tarifverträge Altersversorgung ATV und ATV-K gilt:

Die auf die von der Zusatzversorgungseinrichtung erhobene Umlage entfallende Lohn- und Kirchensteuer trägt der Dienstgeber bis zu einer Umlage von € 146,00 monatlich unter Ausschöpfung des Jahresbetrages, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung dieser Steuern besteht.

§ 9

Zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ)

Hinweis:

Die tarifliche Anpassung des TV ATZ an den TVÖD bleibt abzuwarten.

Abschnitt V

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 10

Übergangsbestimmungen

(1) Die aus Übergangsbestimmungen der aus vor dem 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Arbeitsrechtsregelungen zu zahlenden Ausgleichszulagen werden zu einer aufzehrbaren Ausgleichszulage zusammengefasst. Die Ausgleichszulage ist gesamtversorgungsfähig und wird bei der Jahressonderzahlung berücksichtigt. Die Ausgleichszulage fließt nicht in das Vergleichsentgelt ein. Nach dem 1. Januar 2006 eintretende bzw. eingetretene Entgelterhöhungen allgemeiner oder persönlicher Art sind voll auf die Ausgleichszulage anzurechnen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund Ihres Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf die Schreibzulage nach Anlage 1a Teil II Abschnitt N BAT bis zum 31. Dezember 2005 erlangt haben, erhalten diese bei weiterem Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für die Dauer des über den 1. Januar 2006 hinaus zum gleichen Anstellungsträger fortbestehenden Arbeitsverhältnisses als Besitzstandszulage fort. Die Zulage ist gesamtversorgungsfähig zuwendungswirksam, nicht aufzehrbar und nimmt nicht an Vergütungserhöhungen allgemeiner Art teil. Sie wird bei der Jahressonderzahlung berücksichtigt.

(3) Die Anlage zu § 5 AR-Ang wird Anlage 2 dieser Arbeitsrechtsregelung und erhält folgende Überschrift „Vergütungsgruppenplan für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu § 6 Nr. 17“. Die Vorbemerkung Nr. 2 zum Vergütungsgruppenplan wird Vorbemerkung Nr. 1. Die Vorbemerkung Nr. 5 wird Vorbemerkung Nr. 2. Die laufenden Nummern 3 bis 5 werden gestrichen.

§ 11

In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung und die Anlagen dazu treten am 1. Januar 2006 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten die Arbeitsrechtsregelung für Angestellte (AR-Ang) und die Arbeitsrechtsregelung für Arbeiter (AR-Arb) mit Ausnahme des § 13 Abs. 1 AR-Ang und des § 7 AR-Arb außer Kraft. § 13 Abs. 1 AR-Ang und § 7 AR-Arb treten am 1. April 2006 außer Kraft.

(3) § 4 Nr. 1 Abs. 5 tritt am 31. Dezember 2007 außer Kraft.

Anmerkung zur AR-M:

Die AR-M bindet den Tendenzbeschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) vom 25. September 2005 insbesondere wie folgt ein:

„Die Möglichkeit der Übernahme zu gegebenenfalls später noch zu übernehmenden Regelungen des Landes Baden-Württemberg ist vorzusehen.

Kirchliche Besonderheiten und Sonderregelungen sind bei der Anwendung eines neuen Tarifvertrags gemäß dem kirchlichen Profil zu berücksichtigen und insbesondere in die AR-M einzuarbeiten.“

In Umsetzung dieses Tendenzbeschlusses verpflichtet sich die ARK Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel einer alsbaldigen Einigung insbesondere über:

1. leistungsbezogene Entgeltbestandteile durch Dienstvereinbarung;
2. leistungsbezogene Entgeltstufen;
3. Maßnahmen der Familienförderung;
4. Unkündbarkeit;
5. Eingruppierung, insbesondere bei doppeltem Bewährungsaufstieg.

Anlage 1: Ergänzende Tarifverträge und Landesregelungen zu § 2

A. Zum TVÖD ergänzend geltende Tarifverträge nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 AR-M sind unter anderen:

Aus der Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C der

1. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit des Bundes, der Länder und Kommunen (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,
2. Tarifvertrag Rationalisierungsschutz für Angestellte des Bundes, der Länder und Kommunen (RatSchTV Ang) bzw. Tarifvertrag Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder (RatSchTV Arb), jeweils vom 9. Januar 1987,
3. Tarifverträge über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 und
4. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei obersten Bundes- oder Landesbehörden bzw. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei obersten Bundes- oder Landesbehörden, jeweils vom 4. November 1971,

sowie ergänzend der

5. Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV – Kommunal- (ATV-K) vom 1. März 2002 und
6. Tarifvertrag für die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer des Bundes (Kraftfahrer TV Bund) vom 13. September 2005.

B. Ergänzende Regelungen des Landes Baden-Württemberg nach § 2 Abs. 3 AR-M sind

1. die Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte, auf die der BAT Anwendung findet (EingrRL-Lehrer) vom 1. Oktober 2003 in der jeweils geltenden Fassung und
2. die Regelung gemäß Gliederungs-Nummer 14 und 14.1 der Hinweise des Finanzministeriums Baden-Württemberg zur Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des § 52 Abs. 3 Satz 1 BAT in Fällen, in denen Beamtinnen/Beamte nach § 12 Abs. 1 Nr. 3 und 4 der Verordnung der Landesregierung über den Urlaub der Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrIVO -) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes Urlaub unter Belassung der Dienstbezüge erhalten können.

Anlage 2: Ergänzung

Einzelgruppenplan (Epl. 02)

Pfarrerinnen und Pfarrer

sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Pfarrstellen und Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen

1. Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Landeskirche in Baden im Arbeitsverhältnis sind nach der vorläufigen Zuordnung der Vergütungsgruppen in der Entgeltgruppe 13 TVöD eingruppiert.
2. Pfarrerinnen und Pfarrer wie Nr. 1 auf Stellen gemäß § 1 Abs. 2 der Verordnung über die Besoldung landeskirchlicher Pfarrerinnen und Pfarrer mit herausgehobenen Funktionen vom 26. August 1993 (GVBl. S. 125) in der jeweils geltenden Fassung sind, sofern nicht ein spezieller Einzelgruppenplan Anwendung findet, in Entgeltgruppe 14 TVöD eingruppiert.
3. Pfarrerinnen und Pfarrer wie Nr. 1 auf Stellen gemäß § 1 Abs. 3 der Verordnung über die Besoldung landeskirchlicher Pfarrerinnen und Pfarrer mit herausgehobenen Funktionen vom 26. August 1993 (GVBl. S. 125) in der jeweils geltenden Fassung sind, sofern nicht ein spezieller Einzelgruppenplan Anwendung findet, in Entgeltgruppe 15 TVöD eingruppiert.
4. Die Regelungen der Nr. 2 und 3 gelten entsprechend bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Pfarrerinnen oder Pfarrer sind, denen aber Stellen im Sinne der vorstehenden Nr. 2 oder 3 übertragen wurden.
5. Bei der Vergütung der im Arbeitsverhältnis an Fachhochschulen stehenden Professorinnen und Professoren wird das für entsprechende Professorinnen und Professoren im Dienst des Landes Baden-Württemberg geltende Besoldungsrecht zugrunde gelegt.

Anlage 3: Zuordnungstabelle für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zuordnungstabelle nach § 6 Nr. 4 AR-M	Zuordnungstabelle nach § 6 Nr. 17 AR-M
A. Die am 31. Dezember 2005 überzuleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgender kirchlicher Vergütungsgruppenpläne mit doppeltem Aufstieg werden nachstehend zugeordnet:	A. Die ab 1. Januar 2006 neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgender kirchlicher Vergütungsgruppenpläne mit doppeltem Aufstieg werden nachstehend zugeordnet:
1. Epl 10 Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 11 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 15 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.	1. Epl 10 Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 11 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 15 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
2. Epl 11 Religionslehrer: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 2 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 7 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe IVb Fg. 10 und 11 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe III Fg. 14 werden der Entgeltgruppe 11 zugeordnet.	2. Epl 11 Religionslehrer: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 2 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 7 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe IVb Fg. 10 und 11 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe III Fg. 14 werden der Entgeltgruppe 11 zugeordnet.
3. Epl 13 Gemeinédiakone/Jugendreferenten: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 5 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.	3. Epl 13 Gemeinédiakone/Jugendreferenten: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 5 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
4. Epl. 15 Sozialsekretäre: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 3 a) und b) mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IV a Fg. 5 a) und b) werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.	4. Epl. 15 Sozialsekretäre: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 3 a) und b) mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IV a Fg. 5 a) und b) werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
5. Epl 20 a Dorfhelferinnen, Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe IXb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VIII Fg. 3 werden der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.	5. Epl 20 a Dorfhelferinnen, Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe IXb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VIII Fg. 3 werden der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.
6. Epl 22 Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 3 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.	6. Epl 22 Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa Fg. 3 werden der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
7. Epl 65 Prüferinnen und Prüfer beim Rechnungsprüfungsamt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe IVb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe III Fg. 3 werden der Entgeltgruppe 11 zugeordnet.	7. Epl 65 Prüferinnen und Prüfer beim Rechnungsprüfungsamt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe IVb Fg. 1 mit doppeltem Aufstieg nach Vergütungsgruppe III Fg. 3 werden der Entgeltgruppe 11 zugeordnet.
B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne doppelten Aufstieg:	B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne doppelten Aufstieg:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemein-dekrankenpflege, Vergütungsgruppenplan 54, entsprechend der Anlage 4 zum TVÜ-VKA wie folgt: Kr VIII Fg. 12 und 13 der Entgeltgruppe Kr 9c, Kr IX Fg. 14 und 15 der Entgeltgruppe Kr 9d, Kr X Fg. 16 der Entgeltgruppe Kr 10a.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemein-dekrankenpflege, Vergütungsgruppenplan 54, entsprechend der Anlage 4 zum TVÜ-VKA wie folgt: Kr VIII Fg. 12 und 13 der Entgeltgruppe Kr 9c, Kr IX Fg. 14 und 15 der Entgeltgruppe Kr 9d, Kr X Fg. 16 der Entgeltgruppe Kr 10a.

Karlsruhe, den 16. Dezember 2005

Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

Vicktor

**Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung von Arbeitsrechtsregelungen
infolge Umstellung der Arbeitsrechtsregelung
für Angestellte (AR-Ang)
und der Arbeitsrechtsregelung für Arbeiter (AR-Arb)
auf die Arbeitsrechtsregelung
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M)
(AR-Umstellung)**

Vom 16. Dezember 2005

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/80
für den Dienst an Sonn- und Feiertagen**

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/80 für den Dienst an Sonn- und Feiertagen vom 5. Mai 1980, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2002 vom 27. Februar 2002 (GVBl. S. 98), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift der Arbeitsrechtsregelung erhält folgende Fassung:

„Arbeitsrechtsregelung für den Dienst an Sonn- und Feiertagen (AR-SoFei)“

2. In § 1 werden nach dem Wort „für“ die Worte „die nach AR-M beschäftigten“ eingefügt.
3. § 2 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig wöchentlich Sonntagsdienst durch Mitwirkung am Gottesdienst haben, erhalten einen dienstfreien ganzen Werktag während der Woche. Die nach Abzug des im Dienstplan vorgesehenen Sonntagsdienstes verbleibende Wochenarbeitszeit verteilt sich auf die übrigen Arbeitstage. Dienst an Wochenfeiertagen ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag auszugleichen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Absatz 1 erhalten unter Fortzahlung der Vergütung zusätzlich zum Jahresurlaub jährlich sechs dienstfreie Samstage und Sonntage (Wochenenden), davon in der Regel je drei im Kalenderhalbjahr.

(3) Absatz 2 gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht regelmäßig wöchentlich Sonntagsdienst versehen, mit der Maßgabe, dass sich die dienstfreien Samstage und Sonntage (Wochenenden) auf das Verhältnis der zu leistenden Sonntagsdienste reduziert. Hierbei wird auf volle Tage aufgerundet.

(4) § 6 Abs. 3 und § 8 Abs. 1 Buchst. c) bis f) TVöD finden insoweit keine Anwendung.“

Artikel 2

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/85
für Mitarbeiter,
die Arbeiten nach §§ 260 bis 271 SGB III verrichten
(AR-ABM)**

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/85 für Mitarbeiter, die Arbeiten nach §§ 260 bis 271 SGB III verrichten, vom 4. März 1985, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 10/2004 vom 24. November 2004 (GVBl. 2005 S. 22), wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden nach dem Wort „für“ die Worte „Mitarbeiterinnen und“ eingesetzt.
2. Die §§ 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„§ 1

(1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Arbeiten nach §§ 260 bis 271 SGB III verrichten, gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ohne die sonstigen Tarifverträge nach Maßgabe der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die §§ 12 bis 20, 23 und 25 TVöD finden keine Anwendung.

(3) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Absatz 1 ist ein Entgelt zu gewähren, das einschließlich der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Sozialversicherungsabgaben mindestens der Höhe der Bezuschussung entspricht. Das vereinbarte Entgelt ersetzt das entsprechend dem TVöD zustehende Entgelt.

§ 2

Ergänzend zu den kündigungsrechtlichen Vorschriften des TVöD kann das Arbeitsverhältnis auch ohne Einhaltung einer Frist nach § 270 SGB III gekündigt werden.“

3. Der bisherige § 4 (betrifft das In-Kraft-Treten) wird § 3.

Artikel 3

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004
zur Sicherung der Arbeitsplätze
(AR-Arbeitsplatzsicherung)**

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 24. März 2004 (GVBl. S. 65) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 3 wird
 - a) in Nr. 1 die Bezeichnung „§ 15 BAT bzw. § 15 MTArb“ ersetzt durch „§ 6 TVöD“,
 - b) in Nr. 2 die Worte „Vergütungs- und Lohnausgleich“ ersetzt durch „Entgeltausgleich“,

- c) in Nr. 3 die Worte „Zuwendung“ ersetzt durch „Jahressonderzahlung nach TVöD bzw. Zuwendung nach AVR“ und
 - d) in Nr. 4 die Worte „bzw. des entsprechenden Tarifvertrages zum BAT bzw. zum MTArb“ gestrichen.
2. In § 1 Abs. 4 werden vor dem Wort „Vergütungsgruppen“ die Worte „Entgelt- bzw.“ eingefügt.
 3. In § 2 Abs. 3 Nr. 1 werden vor dem Wort „Zuwendung“ die Worte „Jahressonderzahlung bzw.“ eingefügt.

Artikel 4

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2003 über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR)

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2003 über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) vom 5. Februar 2003, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/2005 vom 14. September 2005 (GVBl. S. 187), wird wie folgt geändert:

In § 2 Abs. 1 werden die Worte „Arbeitern und Angestellten gemäß § 1 Abs. 3 AR-Ang bzw. § 1 Abs. 3 AR-Arb“ ersetzt durch „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1 Abs. 3 AR-M“.

Artikel 5

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2003 zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern (AR-AzKimu)

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2003 zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern vom 2. April 2003, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 9/2003 vom 3. Dezember 2003 (GVBl. 2004 S. 22), wird wie folgt geändert:

1. In der Vorbemerkung wird die Bezeichnung „§ 15 BAT“ durch „§ 6 TVöD“ ersetzt.
2. In § 1 wird nach der Bezeichnung „§ 2 Abs. 2“ die Bezeichnung „und 3“ angefügt.
3. In § 2 werden die Worte „zu § 5c der Arbeitsrechtsregelung für Angestellte“ ersetzt durch die Worte „zur AR-Einzelentgelt“.
4. In § 5 Abs. 2 werden die Worte „Mehrarbeitsvergütung (§ 34 BAT) nach dem tatsächlichen Zeitaufwand gewährt“ ersetzt durch „das Entgelt für die Mehrarbeit nach § 24 Abs. 3 TVöD entsprechend dem tatsächlichen Zeitaufwand gezahlt“.

Artikel 6

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2004 zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB)

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2004 zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung vom 24. März 2004 (GVBl. S. 67) wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 Buchst. a) erhält folgende Fassung:
 - „a) auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen und“.
2. § 1 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Nr. 7 SR 2 a BAT gilt bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung fort.“
3. In § 10 Abs. 2 werden die Worte „der bisherigen Vergütung bzw. des bisherigen Lohnes“ ersetzt durch „des bisherigen Entgelts“ und das Wort „Überstundenvergütung“ ersetzt durch „Überstundenentgelt“.

Artikel 7

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/84 über die Grundlagen der Dienstverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden (AR Grundl-DV)

Die AR Grundl-DV Nr. 2/84 vom 6. April 1984, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/95 vom 6. April 1995 (GVBl. S. 118), wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden das Wort „Dienstverhältnisse“ durch „Arbeitsverhältnisse“ und die Bezeichnung „(AR-Grundl-DV)“ durch „(AR-Grundl-AV)“ ersetzt.
2. § 2 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf die Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.“

3. In der Überschrift zu § 9 wird das Wort „Dienstverhältnisses“ durch „Arbeitsverhältnisses“ ersetzt. In § 9 Satz 1 wird das Wort „Dienstverhältnis“ durch „Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 5/84 über den Dienst der Kirchendienerin / des Kirchendieners (AR-KD)

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 5/84 über den Dienst der Kirchendienerin / des Kirchendieners vom 3. Dezember 1984, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2002 vom 27. Februar 2002 (GVBl. S. 98), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Arbeitsrechtsregelung über den Dienst der Kirchendienerin / des Kirchendieners und der Hausmeisterin / des Hausmeisters (AR-KDuHM)“

2. Die §§ 1 bis 5 erhalten folgende Fassung:

„§ 1

Aufgabenkreis der Kirchendienerin / des Kirchendieners

(1) Die Aufgaben der Kirchendienerin / des Kirchendieners werden im Einzelnen vom Ältestenkreis/ Kirchengemeinderat in einer schriftlichen Aufgabenbeschreibung festgelegt.

(2) Der Dienst umfasst im Allgemeinen folgende Aufgaben:

- a) die Kirche und die kirchlichen Räume zu pflegen und zu Gottesdiensten, Amtshandlungen und sonstigen Veranstaltungen der Gemeinde vorzubereiten,
- b) Paramente, Tauf- und Abendmahlsgerät in ordentlichem Zustand zu halten und zu verwahren,
- c) alle Gebrauchsgegenstände und Anlagen in der Kirche zu pflegen,
- d) für die Ordnung bei allen Veranstaltungen in Kirche und Gemeinderäumen zu sorgen,
- e) die Glocken nach der bestehenden Läuteordnung zu läuten,
- f) das Kirchengrundstück und die dazugehörigen Anlagen und Wege zu pflegen und instand zu halten,
- g) das Schneeräumen und Streuen der Wege zu der Kirche und dem Gemeindehaus bei Schnee- und Eisglätte entsprechend den polizeilichen Vorschriften,

- h) kleinere Reparaturen an Gebäuden und Einrichtungsgegenständen durchzuführen,
- i) Botengänge für das Pfarramt zu erledigen.

Darüber hinausgehende Aufgaben sind in die Aufgabenbeschreibung mit aufzunehmen.

§ 2

Arbeitszeit / Bereitschaftszeit

(1) Die Arbeitszeit kann entsprechend § 9 Abs. 1 TVöD bemessen werden, wenn regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeit entsprechend § 9 Abs. 1 TVöD anfällt. Die Arbeitszeit der Kirchendienerin/ des Kirchendieners während des Gottesdienstes ist der Arbeitszeit zuzuordnen.

(2) Bei der Arbeitszeitermittlung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten aufzunehmen, die im Laufe eines Jahres anfallen. Für die Arbeitszeitermittlung ist ein durch Arbeitszeitnachweis zu belegender Zeitraum von mindestens 6 Monaten zu Grunde zu legen, aus dem sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bildet. Die anteilig im Bemessungszeitraum zustehenden Urlaubstage und zusätzlich zustehenden dienstfreien Wochenenden für Sonntagsdienste (nur bei Kirchendienerin und Kirchendiener) sind zu berücksichtigen.

(3) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, auf welche Wochentage sich in der Regel die Arbeitszeit verteilt. Soweit keine Vereinbarung getroffen wird, steht es der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter frei, die Verteilung der auf Werktage fallenden Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall innerhalb einer Woche im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Arbeitsrechtsregelungen bei Führung einer Arbeitszeitliste selbst zu bestimmen.

§ 3

Arbeitskleidung

(1) Der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter wird Arbeitsschutzkleidung gemäß Anlage unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Wird die Arbeitsschutzkleidung aus betrieblichen Gründen von der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter beschafft, wird dafür eine pauschale Barablösung in Höhe von monatlich 8 Euro gewährt.

(2) Wird von der Kirchendienerin / dem Kirchendiener das Tragen einer besonderen (dunklen), der Würde des Gottesdienstes entsprechenden Bekleidung erwartet, hat die Kirchengemeinde die Kosten zu übernehmen.

§ 4

Urlaub der Kirchendienerin / des Kirchendieners

Der Erholungsurlaub ist so zu wählen, dass auf jeweils sechs Urlaubstage (Sechs-Tage-Woche) höchstens ein Sonntag und kein freier Sonntag auf einen kirchlichen Hauptfeiertag fallen. Wird dienstplanmäßig an weniger als sechs Tagen in der Woche gearbeitet, gilt entsprechendes.

**§ 5
Vertretung**

Bei Urlaub und sonstiger Verhinderung, insbesondere infolge Krankheit oder bei Arbeitsbefreiung, hat der Anstellungsträger für Vertretung zu sorgen und deren Kosten zu tragen.“

Artikel 9

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/98
über die Einführung von Kurzarbeit
durch Dienstvereinbarung
(AR-KurZA)**

Die AR-KurZA Nr. 4/98 vom 7. Mai 1998, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 vom 24. März 2004 (GVBl. S. 65), wird wie folgt geändert:

1. § 4 erhält folgende Fassung:

**„§ 4
Jahressonderzahlung,
Zuwendung und Urlaubsgeld**

Die Jahressonderzahlung nach TVöD bzw. die Zuwendung und das Urlaubsgeld nach AVR werden aus dem Entgelt bzw. der Vergütung ohne Kurzarbeit gezahlt.“

2. In § 5 Abs. 2 werden die Worte „gemäß § 15 Abs. 5 BAT bzw. § 15 Abs. 5 MTArb“ gestrichen.

Artikel 10

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2004
über die Rechtsverhältnisse
von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten
(AR-OPraktikum)**

Die AR-OPraktikum Nr. 4/2004 vom 17. Juni 2004, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/2005 vom 14. September 2005 (GVBl. S. 186), wird wie folgt geändert:

1. § 5 erhält folgende Fassung:

**„§ 5
Zu § 18 BBiG – Auszahlung der Vergütung**

Die Berechnung und Auszahlung der Vergütung erfolgt in Anwendung der Bestimmungen der AR-M.“

2. § 6 erhält folgende Fassung:

**„§ 6
Erholungs- und Sonderurlaub,
Arbeitsbefreiung**

Die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richten sich nach den Bestimmungen der AR-M“

3. Die Anlage zu § 7 AR-OPraktikum (Vertrag für Orientierungspraktikanten) wird wie folgt geändert:

- a) § 6 erhält folgende Fassung:

**„§ 6
Gewährung von Erholungs- und
Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung**

Die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richten sich nach den Bestimmungen der AR-M.“

- b) In § 8 werden die Bezeichnungen „§ 9 BAT“ durch „§ 3 Abs. 1 TVöD“ sowie „AR-GrundI-DV“ durch „AR-GrundI-AV“ ersetzt.

- c) In § 9 und in den Anlagen wird die Bezeichnung „AR-Ang“ durch „AR-M“ ersetzt.

Artikel 11

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/94
über die Rechtsverhältnisse
von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten
in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe
(AR-VP/BAJ)**

Die AR-VP/BAJ Nr. 4/94 vom 23. Februar 1994, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/2005 vom 14. September 2005 (GVBl. S. 187), wird wie folgt geändert:

1. § 3 erhält folgende Fassung:

**„§ 3
Rechtsgrundlagen**

Auf das Vorpraktikantenverhältnis finden folgende Bestimmungen sinngemäß Anwendung:

1. vom Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – die Bestimmungen der §§ 4 bis 6, 8a, 9, 11 bis 12a, 14 (mit Ausnahme der Anlage 1 (Bund)) sowie 19 und
2. vom Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege – die Bestimmungen der §§ 7, 10 und 11

in den jeweils geltenden Fassungen, soweit im Folgenden keine ergänzende bzw. abweichende Regelungen getroffen werden.

Im Übrigen findet § 26 i. V. m. den §§ 10 bis 23 und 25 des Berufsausbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.“

2. § 6 erhält folgende Fassung:

**„§ 6
Vergütung**

(1) Die Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten erhalten eine monatliche Vergütung, die sich nach § 8 Abs. 1 Satz 1 des TVAöD – Besonderer Teil Pflege – in der jeweils geltenden Fassung richtet. Die Vergütung beträgt

1. im ersten Jahr 62 % der Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres
2. mit Beginn des Kalendermonats, in dem das zweite Vorpraktikantenjahr beginnt, die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres in voller Höhe.

(2) Die Berechnung und Auszahlung der Bezüge erfolgt in entsprechender Anwendung der Bestimmungen des § 24 TVöD.

(3) Die Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten erhalten von der nach Absatz 1 zustehenden Vergütung eine jährliche Jahressonderzahlung in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 14 TVAöD – Allgemeiner Teil – mit Ausnahme dessen Absatz 5.“

3. Die Anlage zu § 7 AR-VP/BAJ wird wie folgt geändert:

a) In § 2 wird das Datum „14. 8. 1969“ durch das Datum „23. März 2005“ und der „§ 19“ durch „§ 26“ ersetzt.

b) In § 6 wird „DM“ durch „Euro“ ersetzt. Die Worte „nach dem Ausbildungsvergütungs-Tarifvertrag für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden,“ werden ersetzt durch „entsprechend § 6 Abs. 1 Nr. 2 AR-VP/BAJ“. Die Bezeichnung „§ 36 BAT“ wird durch „§ 24 TVöD“ ersetzt.

- c) § 7 erhält folgende Fassung:

„§ 7

Dauer des Erholungsurlaubs

Die Vorpraktikantin/der Vorpraktikant erhält Erholungsurlaub entsprechend § 9 des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil –. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub für ein Kalenderjahr (bei 5-Tage-Woche)

1. bis zum vollendeten 30. Lebensjahr
26 Arbeitstage,
2. bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
29 Arbeitstage und
3. nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
30 Arbeitstage.

Besteht das Vorpraktikantenverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr, steht für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu.“

- d) In § 10 wird die Bezeichnung „§ 52 BAT“ durch „§ 29 TVöD“ ersetzt.

- e) Bei den Angaben der Anlagen zum Vertrag werden die Worte „der TV für Schüler/innen der KrPflG“ durch „dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes, Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege“ ersetzt.

Artikel 12

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/90 über die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Kindertagesstätten (AR-VP/KiTa)

Die AR-VP/KiTa Nr. 3/90 vom 19. September 1990, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/2005 vom 14. September 2005 (GVBl. S. 187), wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

„(3) Die Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten erhalten von der zustehenden Praktikantenvergütung eine jährliche Jahressonderzahlung in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 14 TVAöD – Allgemeiner Teil – mit Ausnahme dessen Absatz 5.“

2. In § 5 wird die Bezeichnung „der AR-HAng“ ersetzt durch die Bezeichnung „des § 24 TVöD“.

3. Der § 6 erhält folgende Fassung:

„§ 6

Erholungs- und Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

Die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richten sich nach den Bestimmungen der AR-M.“

Artikel 13

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/98 über die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes (AR-ArbZG)

Die AR-ArbZG vom 4. März 1998 (GVBl. S. 74) wird wie folgt geändert:

In § 2 Nr. 2 Buchst. a ist die Zahl „elf“ durch die Zahl „dreizehn“ zu ersetzen.

Artikel 14

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

Karlsruhe, den 16. Dezember 2005

Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

V i c t o r

**Arbeitsrechtsregelung
Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Jahresentgelt
für Kirchenrechnerinnen und Kirchenrechner
(AR-Einzelentgelt)**

Vom 16. Dezember 2005

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse

1. der kurzfristig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder fünfzig Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt) und
2. der Kirchenrechnerinnen und Kirchenrechner

der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und seinen Mitgliedseinrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

(3) Die nachfolgenden Regelungen finden keine Anwendung auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen. Für sie findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

**§ 2
Anwendung des BGB
und von Arbeitsrechtsregelungen**

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse der unter diese Arbeitsrechtsregelung fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

(2) Ergänzend zu dieser Arbeitsrechtsregelung findet für die unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeitsrechtsregelung über Verzichtserklärung auf teilweises Entgelt geringfügig und kurzfristig beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung.

**§ 3
Einzelentgelt**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dieser Arbeitsrechtsregelung erhalten für die vereinbarungsgemäß geleisteten Arbeitsstunden ein Einzelentgelt, bei dem die originäre Eingruppierung entsprechend der Bestimmungen der AR-M maßgeblich ist.

(2) Das Einzelentgelt bemisst sich nach dem Entgelt der Tabelle Anlage A (Bund) des TVöD Stufe 3. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils wird das in Monatsbeträgen festgelegte Entgelt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechend Vollbeschäftigten geteilt.

(3) Für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vermindert sich das Einzelentgelt auf 85 v. H.

(4) An Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten kann anstelle des Einzelentgelts nach Absatz 1 das ortsübliche Entgelt, mindestens jedoch 60 % des Einzelentgelts nach Absatz 1 gezahlt werden.

**§ 4
Zeitansätze
für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker
und Religionslehrerinnen/Religionslehrer**

(1) Zur Bemessung des Einzelentgelts der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind für die kirchenmusikalischen Einzeldienste die pauschalen Zeitansätze der Anlage zu dieser Arbeitsrechtsregelung zugrunde zu legen.

(2) Zur Bemessung des Einzelentgelts für Religionslehrerinnen und Religionslehrer werden einschließlich der Vorbereitungszeit als Arbeitszeit bei Unterrichtserteilung an

1. Grund- und Hauptschulen der 28-igste Teil einer Vollbeschäftigung (derzeit 1,39 Stunden) und
2. anderen Schulen der 27-igste Teil einer Vollbeschäftigung (derzeit 1,44 Stunden)

für jede Unterrichtsstunde zugrunde gelegt.

**§ 5
Jahresentgelt
für Kirchenrechnerinnen und Kirchenrechner**

(1) Das Jahresentgelt der Kirchenrechnerinnen und Kirchenrechner richtet sich nach der Zahl der jährlichen Kassenbucheintragungen. Seine Höhe bestimmt sich danach, ob die Kirchenrechnerin bzw. der Kirchenrechner lediglich die Kassen- und Rechnungsführung oder die Rechnungsstellung oder beide Aufgaben zusammen übernommen hat.

- (2) Das Jahresentgelt beträgt je Kassenbucheintrag
1. für Kassen- und Rechnungsführung und Rechnungsstellung 2,20 €,
 2. für Kassen- und Rechnungsführung (ohne Rechnungsstellung) 1,65 €,
 3. für Rechnungsstellung (ohne Kassen- und Rechnungsführung) 1,10 €.
- (3) Das Jahresentgelt wird in monatlichen Raten in Höhe von einem Zwölftel des voraussichtlichen Jahresentgelts ausgezahlt. Die Abrechnung erfolgt nach Schluss des Rechnungsjahres.
- (4) Kirchenrechnerinnen und Kirchenrechner erhalten mit dem Entgelt für den Monat Dezember eine Jahressonderzahlung in Höhe von einem Zwölftel des voraussichtlichen Jahresentgelts.

§ 6

Pauschalbesteuerung und Überwälzung

Auf schriftlichen Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist bei Vorliegen der steuerrechtlichen Voraussetzungen eine pauschale Besteuerung nach § 40 a EStG vorzunehmen.

Dabei sind die abzuführende pauschale Lohn- und Kirchenlohnsteuer sowie die weiteren Abgaben, deren Bemessungsgrundlage die pauschale Lohnsteuer ist, von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu tragen. Bei kurzfristiger Beschäftigung im Sinne von § 40 a Abs. 1 EStG ist jedoch nur ein anteiliger Pauschalsteuersatz von bis zu 20% zu tragen.

§ 7

Betriebliche Altersversorgung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe von § 4 Nr. 25 Abs. 1 AR-M.

§ 8

Ausschlussfrist

Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis nach dieser Arbeitsrechtsregelung verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 9

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

Karlsruhe, den 16. Dezember 2005

Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

Vicktor

Anlage zu § 4 Abs. 1

I. Orgeldienste	Std.
1. für einen Hauptgottesdienst	3,0
2. für einen Hauptgottesdienst mit Abendmahl oder Abendmahl im Anschluss	3,25
3. für zwei Hauptgottesdienste mit den selben Liedern am selben Tag	4,5
4. für zwei Hauptgottesdienste mit den selben Liedern am selben Tag, davon einer mit Abendmahl	5,0
5. für zwei Hauptgottesdienste mit den selben Liedern am selben Tag, davon beide mit Abendmahl	5,5
6. für sonstige Gottesdienste und Andachten, Orgeldienst je Kasualie	2,25
7. für eine Solistenbegleitung mit Probe	2,25
II. Chorleiterdienste für eine	Std.
8. Chorprobe bis 45 Min. Dauer	2,25
9. Chorprobe bis 60 Min. Dauer	3,0
10. Chorprobe bis 90 Min. Dauer	3,75
11. Chorprobe bis 120 Min. Dauer	5,0
12. Chorprobe bis 135 Min. Dauer	5,5
13. Chorprobe bis 150 Min. Dauer	6,0
14. Chorleitung im Gottesdienst mit kurzer vorheriger Probe	1,75
15. Chorleitung im Gottesdienst mit vorheriger Probe über 60 Min. Dauer	4,0
16. Chorleitung im Gottesdienst mit vorheriger Probe zusätzlich zu einer Organistenvergütung für diesen Gottesdienst	1,5

III. Kirchenmusikalische Veranstaltungen (Kirchenkonzerte):

Kirchenmusikalische Veranstaltungen (Kirchenkonzerte) werden nach dem tatsächlich erfolgten Zeitaufwand berechnet, soweit dieser nicht mit Chorproben abgerechnet werden kann. Dabei gelten die in § 5 Abs. 2 AR-AzKimu genannten Zeiten als Obergrenzen. Überschreitungen dieser Obergrenzen bedürfen der vorherigen Genehmigung durch den Kirchengemeinderat nach Befürwortung durch die zuständige Bezirkskantorin oder den zuständigen Bezirkskantor.

Arbeitsrechtsregelung über Verzichtserklärung auf teilweises Entgelt geringfügig und kurzfristig beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-Entgeltverzicht)

Vom 16. Dezember 2005

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse

1. der geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (geringfügig entlohnte Beschäftigungen, derzeit 400-Euro Beschäftigungen),
2. der kurzfristig im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigung 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr, soweit keine Berufsmäßigkeit vorliegt) und
3. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bezug von Rente und Pension, deren Hinzuverdienst rentenversicherungs- bzw. beamtenversorgungsrechtliche Grenzen unterliegt

der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und seinen Mitgliedseinrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

(3) Die nachfolgenden Regelungen finden keine Anwendung auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen. Für sie findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

**§ 2
Ermöglichung von Verzicht auf Entgelt**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1 können – nach Belehrung über die rechtlichen Folgen in der Sozialversicherung und betrieblichen Altersversorgung – auf Teile des künftig zustehenden Entgelts verzichten, sofern sie nach eigenen Angaben grundsätzlich über eine soziale Absicherung (Unterhaltsansprüche, Rentenansprüche, Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, eigenes Vermögen) verfügen.

(2) Der Entgeltverzicht muss im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Das Entgelt darf 60% des zustehenden Entgelts, das zu bezeichnen ist, nicht unterschreiten.

Ein Entgeltverzicht nach Absatz 1 ist seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters widerruflich. Ein Widerruf bezieht sich lediglich auf den Entgeltverzicht als

solchen und nicht auf das Arbeitsverhältnis im Übrigen. Die Widerrufsfrist beträgt 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Der Widerruf muss schriftlich erfolgen. Er entfaltet keine Rückwirkung. Die erfolgte Belehrung nach Unterabsatz 1 ist im Arbeitsvertrag nachzuweisen

**§ 3
Information der ARK**

Der Evangelische Oberkirchenrat berichtet der Arbeitsrechtlichen Kommission jährlich jeweils zum 30. Juni detailliert über die Inanspruchnahme dieser Arbeitsrechtsregelung.

**§ 4
In-Kraft-Treten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2008 außer Kraft. Das Außer-Kraft-Treten berührt nicht die Wirksamkeit der erklärten Verzichte.

Karlsruhe, den 16. Dezember 2005

Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

V i c t o r

**Arbeitsrechtsregelung
für privatrechtliche Ausbildungs-
und Praktikantenverhältnisse
sowie ähnliche Rechtsverhältnisse
(AR-Ausbi/Prakt)**

Vom 16. Dezember 2005

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf die privatrechtlichen Ausbildungs-, Praktikanten- und ähnliche Rechtsverhältnisse der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und seinen Mitgliedseinrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

(3) Die nachfolgenden Regelungen finden keine Anwendung auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. Ausbildungs- und Praktikantenverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen. Für sie findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 2 Anwendung von Tarifverträgen für Ausbildungsverhältnisse

(1) Auf die privatrechtlichen Ausbildungsverhältnisse finden Anwendung:

1. der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – mit seinen Anlagen 1 bis 4 für den Bund sowie
2. die Tarifverträge für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – und – Besonderer Teil Pflege – mit Anlage 5

in den jeweils geltenden Fassungen.

(2) Das Rechtsverhältnis für Auszubildende der Krankenpflegehilfe und der Altenpflegehilfe i. S. der geltenden Ausbildungsbestimmungen richtet sich sinngemäß nach dem TVAöD – Allgemeiner Teil – und – Besonderer Teil Pflege –. Auszubildende der Krankenpflegehilfe und der Altenpflegehilfe erhalten ein Ausbildungsentgelt in Höhe des für Schülerinnen und Schüler der Krankenpflegehilfe nach dem jeweils im Ausbildungsvergütungstarifvertrag für Schülerinnen und Schüler des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes maßgebenden Betrages.

(3) Werden die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden für Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe durch Anschlussstarifvertrag zum TVöD geregelt, findet dieser Tarifvertrag Anwendung. Gleichzeitig treten die Bestimmungen des Absatzes 2 dann außer Kraft.

(4) Wird einer der in Absatz 1 genannten Tarifverträge gekündigt, gilt dieser weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird oder die Arbeitsrechtliche Kommission eine Änderung beschließt, es sei denn die Nachwirkung ist im jeweiligen Tarifvertrag ausgeschlossen.

§ 3 Anwendung von Tarifverträgen für Praktikantenverhältnisse

(1) Für die privatrechtlichen Praktikantenverhältnisse

1. der Sozialarbeiterin / des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin / des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin / des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung vorauszuweisen hat,

2. der Erzieherin / des Erziehers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung vorauszuweisen hat,
3. der Kinderpflegerin / des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung vorauszuweisen hat sowie
4. der weiter unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten fallenden Praktikantenverhältnisse

finden der Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005^{*)} sowie der Tarifvertrag über eine Zuwendung an Praktikanten vom 12. Oktober 1973 in den jeweils geltenden Fassungen Anwendung. Abweichend von den Bestimmungen des Zuwendungstarifvertrags ist ein Ausscheiden auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden in der Zeit vom 31.12. des laufenden Kalenderjahres bis zum 31.03. des Folgejahres unschädlich. Frühere oder künftige Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst im Sinne dieses Zuwendungstarifvertrags sind auch die Beschäftigungsverhältnisse zu einem der in § 4 Nr. 34 AR-M genannten Anstellungsträger.

(2) Auf die Praktikantenverhältnisse für die Berufe der Haus- und Familienpflegerin und der Dorfhelferin sowie für die Berufe der Altenpflegerin/des Altenpflegers und der Heilerziehungspflegerin / des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung finden die in Absatz 1 genannten Tarifverträge sinngemäß Anwendung.

Praktikantinnen/Praktikanten für die Berufe der Haus- und Familienpflegerin und der Dorfhelferin erhalten eine Vergütung wie Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin.

Praktikantinnen/Praktikanten für die Berufe der Altenpflegerin / des Altenpflegers und der Heilerziehungspflegerin / des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung erhalten eine monatliche Vergütung wie Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf der Erzieherin / des Erziehers.

(3) Wird einer der in Absatz 1 genannten Tarifverträge gekündigt, gilt dieser weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird oder die Arbeitsrechtliche Kommission eine Änderung beschließt, es sei denn die Nachwirkung ist im jeweiligen Tarifvertrag ausgeschlossen.

*) Der Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten verweist in § 1 Abs. 1 Buchst. a auf die Weitergeltung des Tarifvertrags über die Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991. Weiter sind in § 2 zu den Ansprüchen auf Verheiratenzuschlag und vermögenswirksame Leistungen Sonderregelungen getroffen.

§ 4

Anwendung von Arbeitsrechtsregelungen für Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten

Es gelten folgende Arbeitsrechtsregelungen:

1. Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Kindertagesstätten(AR-VP/KiTa),
2. Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe (AR-VP/BAJ) und
3. Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe im Bereich der AVR Anwender (AR-VP/AVR)

in den jeweils geltenden Fassungen.

§ 5

Anwendung anderer Arbeitsrechtsregelungen und Richtlinien

(1) Auf das Orientierungspraktikum findet die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2004 über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten (AR-OPraktikum) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Für andere nicht unter die obigen Tarifverträge bzw. Arbeitsrechtsregelungen fallenden Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse bzw. ähnliche Rechtsverhältnisse sind die

1. Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg für die Gewährung von Praktikantenvergütung und die
2. Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Arbeitsbedingungen der nicht durch Tarifvertrag und nicht in den Praktikanten-Richtlinien geregelten privatrechtlichen Ausbildungs-, Praktikanten- und ähnlichen Rechtsverhältnissen

in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden.

(3) Für Studierende der Berufsakademie wird eine Ausbildungsvergütung nach Nummer 7 der in Absatz 2 Nr. 2 genannten Richtlinien des Finanzministeriums gezahlt.

§ 6

Ausschlussfrist

Ansprüche aus einem Ausbildungs-, Praktikanten- oder ähnlichen Rechtsverhältnis nach dieser Arbeitsrechtsregelung verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 7

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

Karlsruhe, den 16. Dezember 2005

Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

Vicktor

Durchführungsbestimmungen

Änderung der Durchführungsbestimmungen zum kirchlichen Gesetz über den Dienst des Pfarrvikars

Vom 17. Januar 2006

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt gemäß § 127 Abs. 2 Nr. 10 Grundordnung folgende Änderung der Durchführungsbestimmungen zu § 1 kirchliches Gesetz über den Dienst des Pfarrvikars, vom 3. Juli 2001 (GVBl. S. 176), zuletzt geändert am 30. August 2005 (GVBl. S. 145):

I.

Änderung der Durchführungsbestimmungen

1. Bei Nummer 2.3 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Wird im Übernahmeverfahren eine Gesamtpunktzahl von 4 Punkten erreicht und führt diese zu einer Übernahme in das Pfarrvikariat, erfolgt diese zunächst im Arbeitsverhältnis. Werden im Übernahmeverfahren weniger als 4 Punkte erreicht, wird die Bewerberin bzw. der Bewerber unabhängig von den Examensnoten und der insgesamt erreichten Gesamtpunktzahl nicht in das Pfarrvikariat übernommen.“

2. In Nummer 2.4 in Satz 2 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „vier“ ersetzt.

3. Nummer 3.2 erhält folgenden Wortlaut:
„3.2 Der Gesamtprüfungsnote werden folgende Punkte zugeordnet:

Durchschnitt Examensnoten	Punkte
1,00	20
1,01 – 1,25	19
1,26 – 1,50	18
1,51 – 1,75	17
1,76 – 2,00	16
2,01 – 2,25	15
2,26 – 2,50	14
2,51 – 2,75	13
2,76 – 3,00	12
3,01 – 3,25	11
3,26 – 3,50	10
3,51 – 3,75	9
3,76 – 4,00	8“

4. Nummer 3.3 erhält folgenden Wortlaut:

„3.3 Die Kommission kann der Bewerberin bzw. dem Bewerber bis zu 10 Punkte erteilen. Dabei werden fünf Bewertungskategorien gebildet, denen folgende Punkte zugeordnet werden:

10 und 9	besonders gut geeignet
8 und 7	gut geeignet
6 und 5	geeignet
4	gerade noch geeignet
3 bis 0	nicht geeignet

Die von den Kommissionsmitgliedern vergebenen Punkte werden zur Bildung der Endpunktezahld addiert und dabei kaufmännisch gerundet.“

II. In-Kraft-Treten

Diese Änderung der Durchführungsbestimmungen tritt am 1. Februar 2006 in Kraft.

Karlsruhe, den 17. Januar 2006

Evangelischer Oberkirchenrat

Dr. Jörg Winter

(Oberkirchenrat)

Richtlinien

Richtlinien für die Gemeindeberatung in der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 6. September 2005

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt gem. § 127 Abs. 2 Nr. 10 Grundordnung folgende Richtlinien für die Gemeindeberatung in der Evangelischen Landeskirche in Baden:

I. Grundlagen

Gemeinden in ihrer verschiedenen Gestalt sind lebendige Organismen, die durch Veränderungen, Wachstumsschritte und Krisen gehen. In jeder Gemeinde ist eine Fülle von Gaben, Talenten und Charismen vorhanden, die immer wieder entdeckt, gefördert und organisiert werden müssen. Begleitende Beratung geschieht schon immer, Gemeindeberatung, wie sie hier formuliert und angeboten wird, hat ihre Wurzeln im sozialwissenschaftlichen und psychologischen Bereich (Organisationsberatung, Kommunikationsforschung) und wurde über viele Jahre im kirchlichen Bereich erprobt. Sie ist eine besondere Form der Supervision.

II. Inhalte

1. Grundsätzlich ist Gemeindeberatung ein Lernprozess am Ort selbst, der die einzelnen Mitglieder, die Gruppen, die Themen und die Strukturen der Gemeinde wahrnimmt. Gemeindeberatung ist das Angebot, mit einem von außen kommenden Beratungsteam die Aufgaben und Probleme der Gemeinde in ihrem kirchlichen und gesellschaftlichen Umfeld möglichst klar zu erkennen und ihre eigenen Möglichkeiten zu entdecken.
2. Gemeindeberatung zielt auf Erneuerung und Veränderung. Dabei geht sie davon aus, dass die Kräfte für die Erneuerung und Veränderung in der Gemeinde selbst vorhanden sind.

III. Zielgruppen

1. Gemeindeberatung wird in der Regel für Gruppen auf parochialer Ebene, z.B. Ältestenkreise, Kirchengemeinderäte, Gemeindebeiräte, Gruppen(pfarr)ämter, Mitarbeiterkreise, Teams von Kindergärten und Sozialstationen angeboten.
2. Entsprechend ist Beratung auch auf der Ebene der Kirchenbezirke und der Landeskirche möglich.

IV. Beratungsschwerpunkte

1. Beratungen in Konzeptions-, Struktur- und Organisationsfragen,
2. Beratungen in Fragen der Kooperation,
3. Beratung in Krisen und Konflikten sowie
4. Beratung bei der Entwicklung neuer Arbeitsformen.

V. Beratungsanlässe

Beispiele für Beratungsanlässe sind:

1. Pfarrerrinnen- oder Pfarrerverwechsel (Vorbereitung, Beginn der Arbeit),
2. Einrichtung eines Gruppen(pfarr)amtes,
3. Errichtung von Spezialstellen und Kooperation von Stellen,
4. neuer Nebenauftrag für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
5. Umstrukturierungen einer Pfarrei (z. B. Teilung, Deputatsänderung),
6. Wahlen (z.B. Ältestenwahlen),
7. Mitarbeiterbefähigung,
8. Erweiterung oder Verringerung des Mitarbeiterteams,
9. Strukturierungshilfe für Mitarbeiterfreizeiten,
10. Leitungskonflikte,
11. Mitarbeiterkonflikte,
12. Kooperation mit Nachbarparreien,

13. Kooperation mit der Kommune,
14. Konflikte mit der Kommune, mit Nachbarparreien, Dekanaten und mit anderen (religiösen) Gemeinschaften,
15. entstehendes Neubaugebiet,
16. Industrieansiedlung,
17. Einrichtungen für Asylsuchende, Aussiedler und Übersiedler,
18. Überalterung der Gemeinde,
19. Initiation von Öffentlichkeitsarbeit,
20. Visitationen,
21. und entsprechende Anlässe auf bezirklicher und landeskirchlicher Ebene.

VI. Rahmenbedingungen

1. Gemeindeberatung kommt freiwillig zustande. Voraussetzung ist deshalb das Einverständnis aller Beteiligten.
2. Gemeindeberatung ist ein geschützter Vorgang, der vertraulich behandelt werden muss.
3. Gemeindeberatung wird in der Regel von zwei Personen durchgeführt.
4. Gemeindeberatung ist zeitlich befristet.
5. In Vorgesprächen klären die Partner ihre Erwartungen. Notwendige Voraussetzung für das Zustandekommen der Gemeindeberatung ist der Abschluss eines Beratungskontraktes.
6. Alle Beteiligten verpflichten sich zu regelmäßiger Teilnahme.
7. Die Kosten trägt der jeweilige Auftraggeber. Sie umfassen Beratungsgebühren (je nach Zeitumfang), Fahrtkostenpauschalen sowie anfallende Sachkosten (z. B. Materialkosten, Verpflegung und Unterkunft für das Beratungsteam).

VII. Ausbildung der Gemeindeberaterinnen und -berater

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeindeberatung müssen eine qualifizierte Ausbildung vorweisen und sind: Absolventinnen und Absolventen der pastoralpsychologischen Fortbildung in Baden, ordentliche Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie, Absolventinnen und Absolventen von Gemeindeberaterinnen- und Gemeindeberaterausbildungen (z. B. beim Institut der Evangelischen Kirche in Hessen-Nassau), Absolventinnen und Absolventen von Supervisionsausbildungen an Fach- und Gesamthochschulen und Personen mit vergleichbaren Ausbildungswegen.

VIII. Zulassung der Gemeindeberaterinnen und -berater

1. Gemeindeberaterinnen und -berater werden von der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung im Einvernehmen mit dem Evangelischen Oberkirchenrat als Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater für sechs Jahre zugelassen. Eine erneute Zulassung ist möglich. Damit werden sie zugleich Mitglieder der „Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung in der Evangelischen Landeskirche in Baden“.
2. Bei der Zulassung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist vor Herstellen des Einvernehmens mit dem Evangelischen Oberkirchenrat in Absprache mit der bzw. dem Betroffenen, gegebenenfalls auch in Absprache mit der bzw. dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten, festzulegen, wie die Gemeindeberatung ausgeübt wird:
 - a) Wird ein zusätzlicher Dienstauftrag erteilt, sind alle Tätigkeiten als Gemeindeberaterin bzw. als Gemeindeberater Arbeitszeit und werden nicht gesondert vergütet. Auslagenersatz erhält die Gemeindeberaterin bzw. der Gemeindeberater von der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung.
 - b) Wird die Gemeindeberatung als Nebentätigkeit ausgeübt, erhalten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater für ihre Beratungsleistungen von der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung eine Aufwandsentschädigung (Honorar) sowie Auslagenersatz. Das allgemeine Nebentätigkeitsrecht bleibt unberührt.
3. Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater, die ihre Tätigkeit freiberuflich ausüben und keine kirchlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind, erhalten für ihre Beratungsleistungen von der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung eine Aufwandsentschädigung (Honorar) sowie Auslagenersatz.

IX. Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung in der Evangelischen Landeskirche in Baden

1. Die Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung in der Evangelischen Landeskirche in Baden setzt sich aus den zugelassenen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern, den auf Antrag zugelassenen Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern in Ausbildung und einer Vertreterin oder einem Vertreter des Evangelischen Oberkirchenrats zusammen. Sie trifft sich mindestens einmal im Jahr.
2. Ihre Aufgabe ist es, die Gemeindeberatung in der Landeskirche zu organisieren, zu gewährleisten und inhaltlich zu reflektieren.
3. Die Arbeitsgemeinschaft wählt aus ihrer Mitte einen Vorstand. Er besteht aus einer Geschäftsführerin oder einem Geschäftsführer und vier weiteren Mitgliedern.

4. Der Vorstand hat vor allem folgende Aufgaben:
- Auf Anfragen für Gemeindeberatung Auskunft zu erteilen und Beratung zu vermitteln.
 - Gemeindeberatung bekannt zu machen.
 - Neue Gemeindeberaterinnen bzw. Gemeindeberater zu gewinnen.
 - Die Fortbildung für Gemeindeberaterinnen bzw. Gemeindeberater zu fördern und die Reflexion über Inhalte und Methoden von Gemeindeberatung in der Arbeitsgemeinschaft vorzubereiten und anzuregen.
 - Die Verbindung mit der eigenen Landeskirche und mit anderen Landeskirchen und den entsprechenden Beratungseinrichtungen zu pflegen.
 - Dem Evangelischen Oberkirchenrat einen jährlichen Arbeitsbericht zu erstatten.
5. Die Arbeitsgemeinschaft gibt sich eine Geschäftsordnung und richtet eine Geschäftsstelle ein.

X. Aufgaben der Landeskirche

- Die Landeskirche schafft die finanziellen Voraussetzungen für die Aus- und Fortbildung der Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater und für weitere berufsbegleitende Maßnahmen.
- Die Landeskirche kann nach Maßgabe ihres Haushalts Zuschüsse gewähren.
- Die Landeskirche gewährleistet, dass Gemeindeberatung ohne Genehmigung durch vorgesetzte Instanzen erfolgen kann und die zu Beratenden die Möglichkeit erhalten, Gemeindeberatung über die entsprechenden Haushaltspläne zu finanzieren.

XI. In-Kraft-Treten

- Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2006 in Kraft.
- Die Richtlinien für die Gemeindeberatung in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 27. Juli 1995 (GVBl. S. 200) zuletzt geändert am 11. September 2001 (GVBl. S. 238) treten außer Kraft.

Bekanntmachungen

EOK 13. 12. 2005
AZ: 22/22
Singen (Südstadt-
gemeinde)

Zusammenlegung der Pfarrstellen der Markusgemeinde und der Paulusgemeinde der Evangelischen Kirchengemeinde Singen im Evangelischen Kirchenbezirk Konstanz und Errichtung eines Gruppenamtes

Mit Wirkung ab 1. Januar 2006 werden in der Evangelischen Kirchengemeinde Singen im Evangelischen Kirchenbezirk Konstanz die Pfarrgemeinden der Markusgemeinde und der Paulusgemeinde zu einer Pfarrgemeinde mit einem Gruppenamt zusammengeschlossen.

Die (neue) Pfarrgemeinde trägt künftig den Namen „Evangelischen Südstadtgemeinde Singen (Markus- und Pauluskirche)“.

Zur Dienstgruppe des Gruppenamtes gehören der Pfarrstelleninhaber und ein Gemeindediakon.

Stellenausschreibungen

Hinweise zu Bewerbungen:

Die Mietwerte der Pfarrhäuser/Pfarrwohnungen für die ausgeschriebenen Pfarrstellen können beim Evangelischen Oberkirchenrat in Karlsruhe unter Telefon 0721 9175 709 erfragt werden.

Allen Bewerbungen ist ein tabellarischer Lebenslauf und ein Kurzbericht zur bisherigen Tätigkeit und zu Schwerpunkten der Arbeit und Fortbildung beizufügen. Diese Unterlagen sind zur Weitergabe an die ausgeschriebenen Gemeinden bestimmt.

I. Gemeindepfarrstellen Erstmalige Ausschreibungen

Heidelberg, Friedensgemeinde Handschuhsheim West (Kirchenbezirk Heidelberg)

Die Pfarrstelle West der Evangelischen Kirchengemeinde Heidelberg-Handschuhsheim wurde mit Wirkung ab 1. November 2005 frei und kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Handschuhsheim gilt als eine der begehrtesten Wohnlagen Heidelbergs. Es liegt zwischen Bergstraße und Neckar und wird geprägt durch einen gewachsenen Ortskern mit der Kirche in der Mitte, traditionelle bürgerliche sowie neu erbaute Viertel und zahlreiche Gartenbaubetriebe.

Der bisherige Pfarrerstelleninhaber der Westgemeinde wechselte auf die Pfarrstelle Ost. Er wird von dieser Stelle aus Geschäftsführungs- und Verwaltungsaufgaben, die den gemeinsamen Haushalt, Gebäude, Mitarbeiter und diakonische Einrichtungen der gesamten Friedensgemeinde betreffen, erledigen. Die Inhaber der beiden Pfarrstellen betreuen zusammen ca. 6.000 Evangelische; Heidelberg-Handschuhsheim West hat 2.909 Gemeindeglieder.

Das mit der Pfarrstelle verbundene Regeldeputat Religionsunterricht umfasst sechs Wochenstunden.

Zentrum der Gemeinde ist die Friedenskirche. Die gut besuchten Gottesdienste werden von beiden Pfarrstelleninhabern Wechsel und nach Absprache gehalten, d. h. jedes zweite Wochenende ist für eine/n der Beiden in der Regel predigtfrei.

Für die Seelsorge, Kasualien, Besuche, Konfirmandenunterricht etc. ist jede Pfarrerin / jeder Pfarrer in Ihrem/seinem Gemeindebezirk verantwortlich. Die anderen gemeindlichen Aufgaben werden in Absprache aufgeteilt.

Der Pfarrstelleninhaber / dem Pfarrstelleninhaber der Westgemeinde steht ein Pfarramt mit einer effizient und selbstständig arbeitenden Sekretärin (19,25 Wochenarbeitsstunden) zur Verfügung. Als Pfarrwohnung stehen sechs Zimmer (mit drei Bädern / auf zwei Etagen / mit ca. 150 qm) in einem 1996 umgebauten Haus zur Verfügung. Das Haus bietet eine hohe Wohnqualität. Es liegt ruhig in unmittelbarer Nachbarschaft zu den Feldern. In dem Gebäude sind auch das Pfarrbüro, ein Gemeindesaal und ein dreigruppiger Kindergarten untergebracht, den die Pfarrerin / der Pfarrer theologisch begleiten soll.

Die Gemeinde schätzt kreativ gestaltete Gottesdienste, die in der Regel zusammen mit dem Kantor, nebenamtlichen Kirchenmusikern und Ehrenamtlichen vorbereitet werden. Kirchenmusik spielt im Leben der Gemeinde eine herausragende Rolle. Die Gemeinde sucht eine Pfarrerin / einen Pfarrer mit Freude an der Gemeindegemeinschaft, hoher Teamfähigkeit und der Bereitschaft, sich auf Bestehendes einzulassen und Neues aufzubauen. Gerne kann sich eine Pfarrvikarin / ein Pfarrvikar, die/der eine erste Stelle sucht, bewerben. Da viele der administrativen Aufgaben durch Ehrenamtliche und den Kollegen abgedeckt sind, bleibt Freiraum für seelsorgliche und theologische Arbeitsschwerpunkte. Insbesondere der Arbeitsbereich „Kindergottesdienst / Jugend / junge Erwachsene / Kindergarteneltern“ bietet Möglichkeiten zur Entfaltung.

Die Gemeinde hat zwei Ältestenkreise, die sich als gemeinsames Leitungsgremium verstehen. Sie bilden ein aufgeschlossenes und engagiertes Team, das sich auf eine weitere Theologin / einen Theologen in seinen Reihen freut.

Durch die enge Verzahnung beider Pfarreien, die sich immer als eine Gemeinde verstanden haben, ist eine formale Umwandlung in ein Gruppenpfarramt für die Zukunft nicht ausgeschlossen. Die Ältestenkreise haben darüber nachgedacht, wollen aber die Neubesetzung abwarten und gemeinsam mit der neuen Pfarrerin / dem neuen Pfarrer dieses Vorhaben überlegen.

Ansprechpartner: Dr. Lothar Bauerochse, Vorsitzender des Ältestenkreises West, Telefon 06221 470747 oder Telefon 0179 5134356, E-Mail: l.bauerochse@web.de oder Dekan Dr. Steffen Bauer, Telefon 06221 980340, E-Mail: steffen.bauer@kbz.ekiba.de.

Oberöwisheim und Krankenhauseelsorge Bretten (Kirchenbezirk Bretten)

Die Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde in Oberöwisheim wird zum 01. September 2006 frei und kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden. Der bisherige Stelleninhaber tritt in den Ruhestand.

Die Stelle gliedert sich in einen halben Dienstauftrag in der Gemeinde und zur anderen Hälfte in die Krankenhaus-seelsorge in der Rechberg-Klinik in Bretten.

Die Evangelische Kirchengemeinde Oberöwisheim umfasst ca. 1100 Gemeindeglieder einschließlich ca. 70 Gemeindeglieder im benachbarten Neuenbürg.

Das mit der Pfarrstelle verbundene Regeldeputat Religionsunterricht umfasst 8 Wochenstunden; eine Reduzierung nach Maßgabe des Religionsunterrichtsgesetzes ist vorgesehen.

Oberöwisheim liegt mitten im Kraichgau, der „Landschaft zum Durchatmen“. Es hat ca. 2000 Einwohner und bildet zusammen mit acht weiteren Gemeinden die „Stadt Kraichtal“ mit insgesamt 15.000 Einwohnern.

Geschäfte des täglichen Bedarfs, Arzt, öffentliche Einrichtungen sind am Ort und die örtliche Stadtbahnhaltestelle sorgt für eine gute Erreichbarkeit der nächsten größeren Städte wie Bruchsal, Bretten bzw. Karlsruhe. Am Ort ist neben dem evangelischen Kindergarten eine Grundschule. Weiterführende Schulen sind in Unteröwisheim, Ubstadt und Bruchsal, die alle mit dem öffentlichen Personennahverkehr sehr gut erreichbar sind.

Oberöwisheim besitzt ein intaktes, vielfältiges Vereinsleben, mit attraktiven sportlichen und kulturellen Angeboten für jung und alt. Und die reizvolle Landschaft lädt zu unterschiedlichsten Aktivitäten im Freien ein.

Die Kirche steht mitten im Ort auf dem sog. „Ölberg“. Direkt neben der Kirche befindet sich das Gemeindezentrum mit den entsprechenden Einrichtungen. In den Untergeschossen sind die Räume des dreigruppigen Kindergartens, dessen Träger die Kirchengemeinde und die Stadt Kraichtal sind.

Das jetzige Pfarrhaus wurde ebenfalls in den '90ern erworben und renoviert. Es liegt in direkter Nachbarschaft zur Kirche, auf einem Grundstück mit großzügigem Garten. Im Obergeschoss ist die Pfarrwohnung mit genügend Raum für eine größere Familie. Im Erdgeschoß sind das Büro der Sekretärin (2 x halbtags) und das Pfarramt untergebracht.

Oberöwisheim ist eine lebendige Kirchengemeinde, deren Mittelpunkt die gut besuchten Gottesdienste sind. Zahlreiche ehrenamtlich Mitarbeitende sind in verschiedenen Gruppen und Kreisen aktiv, wie zum Beispiel im Kirchen- und Posaunenchor, im Kindergottesdienst, Seniorenkreis, Bibellesekreis Oase, in der Mädchenjungschar oder in der EAN-Ortsgruppe.

Dadurch, dass beide Konfessionen etwa gleich stark am Ort vertreten sind, wird in vielen Bereichen ökumenisch zusammengearbeitet. Außerdem wird das private Seniorenheim „Am Wiesengrund“ von den Pfarrern beider Konfessionen seelsorgerlich mitbetreut.

Gute Beziehung besteht auch zur örtlichen „Liebenzeller Gemeinschaft“. Diese bietet, neben der sonntäglichen Gemeinschaftsstunde, Haus- und Gebetskreise und zwei Jugendkreise des EC an.

Wie dem bisherigen Pfarrstelleninhaber steht auch der zukünftigen Pfarrerin / dem zukünftigen Pfarrer ein engagierter, aufgeschlossener, fröhlicher Ältestenkreis zur Seite, der bereit ist zu helfen und zu unterstützen, wo er/sie gebraucht wird.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin / einen Pfarrer, die/der das Wort Gottes lebendig und lebensnah in Gottesdienst und Seelsorge verkündigt.

Wir würden uns freuen, wenn es gelingen könnte,

- das „Wir-Gefühl“ in der Gemeinde zu stärken;
- Bewährtes fortzuführen;
- neue Akzente, besonders in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien, zu setzen;
- zu begleiten in den Höhen und Tiefen des Lebens;
- Anteil zu nehmen am alltäglichen Leben der Gemeindeglieder;
- zu erleben, was es heißt „Miteinander Kirche sein“.

Mit der Pfarrstelle in Oberöwisheim ist ein Dienstauftrag für die Krankenhauseelsorge in der Rechberg-Klinik in Bretten verbunden.

Die Rechberg-Klinik Bretten, akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Heidelberg, verfügt derzeit über 260 Betten in verschiedenen Fachabteilungen. Dazu gehören die Medizinische Klinik mit Palliativabteilung, die Chirurgie, die Klinik für Anästhesiologie, Intensiv- und Schmerztherapie, das Institut für diagnostische und interventionelle Radiologie, sowie eine Belegabteilung für Gynäkologie und Geburtshilfe.

Die vor 40 Jahren als Kreiskrankenhaus Bretten gegründete Klinik zeichnet sich durch eine familiäre Atmosphäre aus. Klinikleitung und Mitarbeitende sind offen für die Dienste der Seelsorgerin bzw. des Seelsorgers. Verschiedene Angebote von Ehrenamtlichen unterstützen die Arbeit. Eine Kapelle befindet sich im 1. OG.

Für die Seelsorge an Patientinnen und Patienten, Angehörigen und Mitarbeitenden im Krankenhaus erwarten wir:

- die regelmäßige Präsenz auf den Stationen und eine „Rufbereitschaft“;
- die Gestaltung der Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen in der Krankenhaus-Kapelle;
- die Vernetzung und Begleitung von Ehrenamtlichen im Besuchsdienst und bei den „Grünen Damen“ sowie der Krankenhausbücherei;

- die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der katholischen Krankenhauseelsorge;
- die Kontaktpflege zu Leitung und Verwaltung, PDL und Krankenpflegeschule sowie zum Sozialdienst;
- die Bereitschaft zur Teilnahme an Fachtagungen und fachspezifischen Fortbildungen sowie zum kollegialen Austausch;
- die fachlichen Voraussetzungen für Krankenhauseelsorge bzw. die Bereitschaft zur Teilnahme an einer FWB-Maßnahme im Bereich der Krankenhauseelsorge.

Die evangelische Klinikseelsorge in Bretten leistet einen unverzichtbaren Beitrag im Kirchenbezirk Bretten. Sie ergänzt in eigenständiger Weise die Seelsorge der Ortsgemeinden und hat eine positive Ausstrahlung auf die Patientinnen und Patienten, die Mitarbeitenden und die nichtkirchliche Öffentlichkeit.

Weitere Auskünfte erhalten Sie bei Herrn Wolfgang Rau (Email: pewoki.rau@web.de), Telefon 07251 60741 und beim Evangelischen Dekanat Bretten (dekanat@kb-bretten.de), Telefon 07252 1055.

Rheinfelden, Christusgemeinde (Kirchenbezirk Lörrach)

Die Pfarrstelle der Christusgemeinde der Evangelischen Kirchengemeinde Rheinfelden kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden. Der bisherige Pfarrstelleninhaber hat nach 11-jähriger Tätigkeit in Rheinfelden im November 2005 eine neue Stelle angetreten.

Rheinfelden ist eine junge Industriestadt am östlichen Rand des Dreiländerecks bei Basel. Von den ca. 30.000 Einwohnern leben ca. 18.000 in der Kernstadt, die übrigen verteilen sich auf sieben Ortsteile, die noch dörflichen Charakter bewahrt haben. Basel sowie die Rheinstalstrecke sind gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Der südliche Schwarzwald, der Schweizer Jura und der nahe gelegene Hotzenwald bieten viele Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

Alle Schularten, Musikschule und Volkshochschule sind am Ort. Die „Evangelische Tagungs- und Begegnungsstätte Schloss Beuggen“ liegt in unmittelbarer Nähe und bietet Kooperationsmöglichkeiten z. B. im Bereich der Erwachsenenbildung.

Die Christusgemeinde mit ca. 2.800 Gemeindegliedern teilt sich die Arbeit in der Kernstadt mit der Paulusgemeinde. Mit zwei weiteren Pfarrgemeinden bilden sie die Kirchengemeinde Rheinfelden, die ca. 9.000 evangelische Christen umfasst. Die vier Pfarrgemeinden haben die Verwaltungsarbeit im Kirchengemeinderat und in seinen Gremien unter sich aufgeteilt, um die Ältestenkreise und die Hauptamtlichen der einzelnen Pfarrgemeinden zu entlasten.

Christus- und Paulusgemeinde arbeiten eng zusammen. Sie teilen sich die in den 30er Jahren erbaute Christuskirche (mit Gemeinderäumen) und im 14-tägigen Rhythmus die Gottesdienste, außerdem das Gemeindezentrum Paulussaal. Die meisten gemeindlichen Gruppen werden von Mitgliedern beider Pfarreien besucht: die Frauenkreise, der Seniorenkreis, die Jugendkreise, der Sozialtreff.

Zur Christusgemeinde gehört noch ein kleines Gemeindezentrum im Ortsteil Warmbach. Dort werden 14-tägig sonntags um 9.00 Uhr Gottesdienste angeboten und es engagiert sich der „Warmbacher Arbeitskreis“.

Im Bereich der Christusgemeinde gibt es im Stadtzentrum das „Evangelische Kinderhaus Regenbogen“ (4 Gruppen, Ganztagesbetreuung) und in Warmbach einen zweigruppigen Kindergarten. Beide gestalten das Gemeindeleben mit.

Das mit der Pfarrstelle verbundene Regeldeputat Religionsunterricht umfasst sechs Wochenstunden.

Das Anfang der 90er Jahre renovierte Pfarrhaus (5 Zimmer) aus den 30er Jahren liegt mit seinem Garten direkt im Stadtzentrum neben der Kirche, dem Kinderhaus und dem Rathaus.

Die Arbeit der künftigen Pfarrerin / des künftigen Pfarrers oder des Pfarrehepaares wird unterstützt durch eine Sekretärin mit 12 Wochenarbeitsstunden und ein Hausmeisterehepaar, das für Kirche und Gemeindezentrum sorgt.

Ebenfalls an der Christuskirche verortet, aber im Dienst der ganzen Kirchengemeinde, stehen der Gemeindevikar, der dort eine halboffene und offene Jugendarbeit aufgebaut hat sowie der hauptamtliche Kantor und Kirchenmusiker, der ab 2006 auch einen Bezirksauftrag hat und der die Kantorei, die Kinderchöre, sowie ein Jugendensemble „Young Voices“ leitet. Beide Arbeitsgebiete haben Ausstrahlung über die Gemeinde hinaus.

Seit Juni 2003 arbeitet ein ökumenischer Mitarbeiter aus Indien als Pfarrer in der Gemeinde mit. Er wird insgesamt 5 Jahre hier bleiben.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin / einen Pfarrer / ein Pfarrehepaar, die/der/das sich mit dem Leitbild einer „offenen Kirche“ identifizieren kann, das der Ältestenkreis der Christusgemeinde erarbeitet hat und gemeinsam weiterentwickeln will.

Die neue Pfarrerin / der neue Pfarrer sollte theologisch offen sein und die Fähigkeit haben, auf Menschen zuzugehen, auch auf solche, die bisher der Kirche nicht nahe stehen. Sie/Er soll Mitarbeitende motivieren und begleiten und auf diese Weise zum Gemeindeaufbau beitragen.

Sie/Er sollte Teamarbeit als Arbeitsform ansehen, die ihr/ihm mindestens so liegt, wie die Arbeit alleine am Schreibtisch.

Freude an der Teamarbeit erscheint uns besonders wichtig, weil die Ältestenkreise der Christus- und Paulusgemeinde sowie das dortige Pfarrehepaar gemeinsam an einer Gemeinde übergreifenden Konzeption weiterarbeiten wollen und sollen. Dabei können auch die Arbeitsfelder neu und der Neigung entsprechend innerhalb der beiden Kernstadtgemeinden verteilt werden. Die politisch wie kirchlich junge Gemeinde ohne festgefahrene Strukturen bietet hierzu alle Möglichkeiten.

Die Kirchengemeinde Rheinfeldern gehört zum Distrikt Hochrhein. In unserem Kirchenbezirk und auch in diesem Distrikt ist Teamarbeit mit allen kirchlich Mitarbeitenden eine wichtige Aufgabe.

Die Bereitschaft zur Übernahme einer Aufgabe auf Bezirksebene wird erwartet.

Anfragen richten Sie bitte an das Evangelische Dekanat, Herrn Dekan Reinhold Sylla, Bahnhofstr. 8, 79539 Lörrach; Telefon 07621 578108 oder an die Vorsitzende der Christusgemeinde Rheinfeldern, Frau Claudia Kohleiss Rottmann, Hebelstr. 23, 78618 Rheinfeldern; Telefon 07623 63737.

Die Bewerbungen für die erstmaligen Ausschreibungen sind – unter gleichzeitiger Anzeige an das für die Bewerberin / den Bewerber zuständige Dekanat – innerhalb von 5 Wochen, d. h. bis spätestens

15. März 2006

schriftlich an den Evangelischen Oberkirchenrat, Postfach 2269, 76010 Karlsruhe, zu richten.

II. Gemeindepfarrstellen Nochmalige Ausschreibungen

Gernsbach, Pfarrstelle I Gruppenpfarramt St. Jakobsgemeinde

(Kirchenbezirk Baden-Baden und Rastatt)

Die Pfarrstelle I des Gruppenpfarramtes der St. Jakobsgemeinde der Evangelischen Kirchengemeinde Gernsbach ist mit einem auf die Hälfte ermäßigten Dienstverhältnis wieder zu besetzen.

Informationen zur Pfarrstelle und Gemeinde sind in der erstmaligen Ausschreibung im GVBl. Nr. 12/2005 enthalten bzw. können von den Kontaktadressen erfragt werden.

Weitere Infos bei:

Volker Oertel (Vorsitzender des Ältestenkreises), Telefon 07224 1378;

Pfarrer Mark Schöler, Telefon 07224 7588;

Dekan Thomas Jammerthal, Telefon 07221 906723.

Karlsruhe, Christusgemeinde Nord

(Kirchenbezirk Karlsruhe und Durlach)

Die Pfarrstelle der Christusgemeinde Nord der Evangelischen Kirchengemeinde Karlsruhe wurde zum 1. Januar 2006 frei.

Sie kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Informationen zur Pfarrstelle und Gemeinde sind in der erstmaligen Ausschreibung im GVBl. Nr. 11/2005 enthalten bzw. können von den Kontaktadressen erfragt werden.

Für weitere Auskünfte stehen zur Verfügung:

Das Evangelische Pfarramt der Nordpfarre, Telefon 0721 843622; Joachim Knorre, stellvertretender Vorsitzender des Ältestenkreises der Nordpfarre, Telefon 0721 841601; Informationen im Internet: christuskirche-nordpfarre.ka@t-online.de; Evangelisches Dekanat Karlsruhe und Durlach, Telefon 0721 3845871, Email: dekanat@ev-kirche-ka.de.

Reichartshausen

(Kirchenbezirk Kraichgau)

Die Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Reichartshausen wurde zum 1. September 2005 frei.

Sie kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Informationen zur Pfarrstelle und Gemeinde sind in der erstmaligen Ausschreibung im GVBl. Nr. 8/2005 enthalten bzw. können von den Kontaktadressen erfragt werden.

Die Gemeinde können Sie näher kennen lernen im Internet auf der Homepage: www.ekirei.de.

Nähere Auskünfte erteilen gerne:

Karl Kampp, stellvertr. Vorsitzender des Kirchengemeinderates, Telefon 06262 3770, Email: karl.kampp@t-online.de sowie Dekan Hans Scheffel, Telefon 07261 92490, Email: dekanat@ev kirchenbezirk kraichgau.de.

Die Bewerbungen für die nochmaligen Ausschreibungen sind – unter gleichzeitiger Anzeige an das für die Bewerberin / den Bewerber zuständige Dekanat – innerhalb von 3 Wochen, d. h. bis spätestens

1. März 2006

schriftlich an den Evangelischen Oberkirchenrat, Postfach 2269, 76010 Karlsruhe, zu richten.

III. Landeskirchliche Pfarrstellen Erstmalige Ausschreibungen

Donaueschingen, Krankenhauspfarrstelle (Kirchenbezirk Villingen)

Die Krankenhauspfarrstelle in Donaueschingen ist frei und kann sofort mit einem halben Dienstverhältnis wieder besetzt werden. Eine Berufung auf diese landeskirchliche Pfarrstelle ist zeitlich auf (zunächst) sechs Jahre begrenzt.

In folgenden Häusern werden Seelsorge und regelmäßige evangelische Gottesdienste erwartet:

Kreisklinikum Schwarzwald-Baar (orthopädische und innere Abteilung, Gefäß- und Thoraxchirurgie, Palliativmedizin) in Donaueschingen, 260 Betten;

In der Orthopädischen REHA-Fachklinik, Donaueschingen, 145 Betten;

in der psychosomatischen Baar-Klinik, Donaueschingen, 140 Betten.

Die Aufgaben umfassen insbesondere:

- Einzelseelsorge an Patientinnen und Patienten;
- Seelsorge an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Gottesdienste und Andachten nach Absprache in den einzelnen Häusern
- Weiterführung und Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Anleitung und Begleitung;
- Kontakt zu den Hauptamtlichen der Kirchengemeinde Donaueschingen und gelegentlich Übernahme von Gottesdiensten in der Gemeinde Donaueschingen.

Erwartet wird eine Fortbildung in Seelsorge und Beratung.

Weitere Auskünfte erteilen:

Evangelisches Dekanat Villingen, Dekan Dr. M. Treiber, Telefon 07721 845110, Pfarrerin N. Enke-Kupfer, Donaueschingen, Telefon 0771 2321 und Kirchenrat W. Burkhardt, Evangelischer Oberkirchenrat – Referat 3 / Seelsorge in besonderen Arbeitsfeldern –, Telefon 0721 9175353.

Landeskirchliche Beauftragte / Landeskirchlicher Beauftragter für Mission und Ökumene in Südbaden (in Verbindung mit einer Berufung auf die Gemeindepfarrstelle Hasel, Kirchenbezirk Schopfheim)

Die Stelle der Landeskirchlichen Beauftragten bzw. des Landeskirchlichen Beauftragten für Mission und Ökumene (LMÖ) in Südbaden kann ab 1. Januar 2007 mit einem halben Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Die Stellenbesetzung soll in der Form eines halben Dienstauftrags in Verbindung mit einer Berufung auf die (1/2) Gemeindepfarrstelle in Hasel erfolgen.

Die landeskirchliche Beauftragung für Mission und Ökumene in Südbaden umfasst folgende Arbeitsbereiche:

- a) Aufgaben in den südbadischen Kirchenbezirken (Emmendingen bis Konstanz):
 - Begleitung der Gemeindebeauftragten für Mission und Ökumene;

- Begleitung der Bezirksbeauftragten für Mission und Ökumene;
- Begleitung des ökumenischen Mitarbeiters in Südbaden (z. Zt. Pfarrer Timothy Ravinder aus der Kirche von Südindien);
- Begleitung von Partnerschaftsgruppen in den Kirchenbezirken in der Planung und Durchführung von Begegnungen in Zusammenarbeit mit den Partnerschaftsbeauftragten des EMS bzw. Basler Mission – Deutscher Zweig;
- Einsätze in Pfarrkonventen und Bezirkssynoden in den neun Bezirken in Südbaden;
- Unterstützung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Rheinknie.

b) Ökumenisch- und missionarisch-theologische Aufgaben für die gesamte Landeskirche in Zusammenarbeit mit der Abteilung Mission und Ökumene in Karlsruhe und den Landeskirchlichen Beauftragten für Mission und Ökumene in Nord- und Mittelbaden. Darunter:

- die Mitarbeit in der Fachgruppe „Ökumene, Mission weltweit, kirchlicher Entwicklungsdienst“ mit Vor- und Nachbereitungen;
- die Vertretung der Landeskirche in ökumenisch-missionarischen Gremien und Organisationen wie z. B. Mission 21;
- die Gestaltung von Gottesdiensten, Tagungen und Veranstaltungen mit besonderen ökumenischen und missionstheologischen Akzenten.

Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer sollte nach Möglichkeit folgende Kompetenzen und Erfahrungen mitbringen:

- einige Jahre Gemeindeerfahrung;
- Interesse für die Ökumene am Ort und die weltweite Mission und Ökumene;
- missionstheologische und pädagogische oder erwachsenenbildnerische Kompetenz;
- gute Englischkenntnisse sind Voraussetzung, Französischkenntnisse sind erwünscht;
- gute organisatorische Fähigkeiten;
- Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenz.

Dienstszitz für die landeskirchliche Beauftragung ist Schloss Beuggen. Dort steht ein Sekretariat mit 9,5 Stunden an drei Vormittagen in der Woche zur Verfügung.

Nähere Informationen für die landeskirchliche Beauftragung erhalten Sie von Frau Kirchenrätin Susanne Labsch, Evangelischer Oberkirchenrat – Referat 5, Abteilung Mission

und Ökumene, Blumenstr. 1–7, 76133 Karlsruhe, Telefon 0721 9175511, E-Mail: susanne.labsch@ekiba.de) oder von Frau Kirchenrätin Marlene Bender, Evangelischer Oberkirchenrat – Referat 2, Abteilung Personaleinsatz, Blumenstr. 1–7, 76133 Karlsruhe, Telefon 0721 9175-203, E-Mail: marlene.bender@ekiba.de).

Die Kombination von Gemeindepfarrstelle und landeskirchlicher Beauftragung für Mission und Ökumene ist auch gut für Personen in Jobsharing geeignet.

Auf die Ausschreibung der Gemeindepfarrstelle in Hasel im Gesetzes- und Verordnungsblatt Nr. 10/2004 wird hingewiesen.

Nähere Informationen zur Gemeindepfarrstelle Hasel erhalten Sie beim Evangelischen Dekanat Schopfheim, Frau Dekanin Gerhild Widdess, Telefon 07622 67660, oder E-Mail: ev.dekanat.scho@stepnet.de bzw. bei der Kirchenältesten Frau Doris Schwind, Telefon 07762 3730 (privat) oder 07621 409541 (dienstlich) oder E-Mail: Doris.Schwind@vsa.ekiba.de.

Interessentinnen/Interessenten an dieser Stelle werden gebeten, dies bis zum

15. März 2006

dem Evangelischen Oberkirchenrat, Postfach 2269, 76010 Karlsruhe, mitzuteilen.

IV. Besetzung von Dekanaten

Kirchenbezirk Villingen

Zu besetzen ist zum 1. September 2006 das Dekanat im Kirchenbezirk Villingen. Die Dekanin / der Dekan ist Inhaberin/Inhaber der Pfarrstelle der Johannesgemeinde Villingen.

Interessensmeldungen sind innerhalb von 3 Wochen, d. h. bis spätestens

1. März 2006

an Landesbischof Dr. Ulrich Fischer zu richten.

Der Frauenanteil in Dekansstellen soll erhöht werden. Deshalb sind Interessensbekundungen von Frauen besonders willkommen.

Auch Interessensbekundungen von Ehepaaren, die derzeit pfarramtlichen Dienst im Jobsharing wahrnehmen, sind erwünscht.

Profil des Kirchenbezirks Villingen

Im vor 30 Jahren gebildeten Kirchenbezirk Villingen leben knapp 50 000 Evangelische in 24 Pfarreien.

Der Kirchenbezirk ist nahezu deckungsgleich mit dem Schwarzwald-Baar-Kreis, in dem sich mehrere Städte finden, der aber vor allem ländlich geprägt ist. Land-

schaftlich ist der Kreis sehr reizvoll und abwechslungsreich, kirchlich vereint er alt-württembergisches Gebiet mit entsprechenden protestantischen Traditionen, das 200-jährige Königfeld mit Herrnhuter Geschichte und ein großes Gebiet des ehemaligen rein katholischen Vorderösterreich. Entsprechend vielfarbig ist die Frömmigkeit. Im Osten grenzt der Kirchenbezirk an die württembergische Landeskirche, im Süden an die Schweiz. Zur kirchlichen Nachbarschaft in Württemberg haben sich gute und z.T. vertraglich festgeschriebene Beziehungen entwickelt.

Zu den Einrichtungen des Kirchenbezirks gehören das Diakonische Werk im Schwarzwald-Baar-Kreis, das Schuldekanat mit einer gut eingerichteten Medienstelle, die Evangelische Bezirksjugend, die Evangelische Erwachsenenbildung, das Bezirkskantorat, auf Verbandsbasis das Verwaltungs- und Service-Amt und die von einem Verein getragene Institution zur Förderung von Jugend- und Sozialarbeit. Alle hauptamtlichen Bezirksamter sind im Martin-Luther-Zentrum in Villingen untergebracht und arbeiten eng und koordiniert zusammen.

Die Einrichtungen des Kirchenbezirks sind vielfältig gesellschaftlich und ökumenisch verzahnt und verfolgen miteinander das Ziel, die Menschlichkeit Gottes zu leben, als kritische Anfrage auszusprechen und auch als Orientierung gebende Größe bewusst zu machen. Um das leisten zu können, sind uns Bezirksynoden mit theologisch-gesellschaftlichen Themenstellungen wichtig.

Die Mitglieder des Pfarrkonvents nehmen an der jährlich stattfindenden Studienreise in eine europäische Stadt bzw. Region teil, um auf der Basis von Kontakten und Gesprächen praktisch-theologische Ansätze und diakonische Aktivitäten anderer Kirchen in ihren eigenen Situationen kennen zu lernen.

Profil der Johannesgemeinde Villingen (Dekanspfarre)

Die im 19. Jahrhundert gegründete Johannesgemeinde ist die älteste der sechs Pfarreien der Kirchengemeinde Villingen. Sie feiert ihre Gottesdienste in der ehemaligen 700-jährigen Johanniter-Kirche. Für die Gemeindegemeinschaft stehen das Gemeindezentrum sowie das in Eigenarbeit renovierte Messnerhaus an der Kirche zur Verfügung.

Die großzügige Pfarrwohnung ist in das Martin-Luther-Zentrum integriert.

Die Gemeinde wird von einem sehr engagierten Ältestenkreis geleitet, der die Gemeindegemeinschaft und das Gestalten und Feiern der Gottesdienste konzeptionell angeht.

Aufgrund der derzeitigen Gemeindegemeinschaft ist uns die Kinder-, KonfirmandInnen- und Konfirmandenarbeit sehr wichtig. Krabbelgruppen, viergruppiger Kindergarten, Jungscharen und große Gruppen von Konfirmandinnen

und Konfirmanden haben zu einem Konzept geführt, in dem Gruppenarbeit und Gottesdienste für Zielgruppen einander ergänzen. In allen genannten Bereichen sind neben und mit den Hauptamtlichen kompetente Ehrenamtliche, deren Fortbildung von großer Bedeutung ist, einzeln und im Team im Einsatz. Der Blickwinkel der Kinder und Jugendlichen spielt bei uns eine Rolle.

Zwei Seniorenresidenzen sorgen für einen zusätzlichen gottesdienstlichen Schwerpunkt. Besuchsdienst, Seelsorge und Seniorenkreis vermitteln die Wertschätzung, die der Rechtfertigung entspricht. Erwachsene haben die Möglichkeit, den Bibel- und theologischen Gesprächskreis zu besuchen, in einem der Chöre zu singen bzw. zu blasen.

Fortbildungen von Eltern und Großeltern und anderen Interessierten zu theologischen und pädagogischen Fragen stehen regelmäßig auf dem Programm. Bei der Bildungsarbeit kommt uns die unmittelbare Nachbarschaft zum Diakonischen Werk und zur Erwachsenenbildung sehr zugute.

Ökumenische Kontaktpunkte sind nicht nur durch die ACK gegeben, sondern auch durch eine gewachsene Partnerschaft untermauert. Die Zusammenarbeit mit der württembergischen evangelischen Kirchengemeinde in Schwenningen ist sehr konstruktiv.

In der Gemeinde wird durch einen Förderverein die Stelle einer Mitarbeiterin finanziert und durch den Krankenpflegeverein die Sozialstation und andere Einrichtungen unterstützt.

Die gesellschaftliche Vernetzung innerhalb der Stadt ist vielfältig und von großer Bedeutung. Politische Themen und Weltverantwortung gehören in das Zentrum der Arbeit.

Gerne kann zur näheren Information der pfarramtliche Bericht zur Visitation 2005 angefordert und eingesehen werden.

V. Schuldekanatsstellen

Kirchenbezirk Heidelberg

Zu besetzen ist zum 1. September 2006 die Stelle der Schuldekanin / des Schuldekans für den Kirchenbezirk Heidelberg.

Interessensmeldungen sind innerhalb von 5 Wochen, d. h. bis spätestens

15. März 2006

an Landesbischof Dr. Ulrich Fischer zu richten. Auskünfte erteilt Oberkirchenrat Dr. Michael Trenskey, Tel.: 0721 9175 400.

Kirchenbezirk Müllheim

Zu besetzen ist zum 1. September 2006 die Stelle der Schuldekanin / des Schuldekans für den Kirchenbezirk Müllheim.

Interessensmeldungen sind innerhalb von 5 Wochen, d. h. bis spätestens

15. März 2006

an Landesbischof Dr. Ulrich Fischer zu richten. Auskünfte erteilt Oberkirchenrat Dr. Michael Trensky, Tel.: 0721 9175 400.

Dienstnachrichten

Entschließungen des Landesbischofs

Bestätigt:

Die Wahl des Pfarrers Reinhard Sutter in Oberkirch zum Dekanstellvertreter für den Kirchenbezirk Kehl.

Berufen auf Gemeindepfarrstellen:

Pfarrvikarin Anne Gerulat in Bad Rappenau zur Pfarrerin in Zuzenhausen mit Wirkung vom 1. März 2006,

Pfarrerin Silvia Johannes (hauptamtliche Religionslehrerin im Kirchenbezirk Überlingen-Stockach) und Pfarrvikarin Anja Kunkel (Salem) in Stellenteilung gemeinsam zu Pfarrerinnen in Meersburg mit Wirkung vom 1. Februar 2006,

Pfarrerin Martina Schübler in Leimen (Gruppenpfarramt Pfarrstelle II) zur Pfarrerin in Immenstaad mit Wirkung vom 1. März 2006.

Entschließungen des Evangelischen Oberkirchenrats

Eingesetzt/Versetzt:

Pfarrvikar Michael Izsobonus, Neckargemünd-Eberbach, zur Mithilfe im Pfarrdienst in der Christusgemeinde der Evangelischen Kirchengemeinde Pforzheim im Evangelischen Kirchenbezirk Pforzheim-Stadt mit Wirkung ab 1. März 2006,

Pfarrvikar Joachim Oesterle, Pforzheim, zur Mithilfe im Pfarrdienst in der Karl-Friedrich-Gemeinde der Evangelischen Kirchengemeinde Karlsruhe im Evangelischen Kirchenbezirk Karlsruhe und Durlach mit Wirkung ab 1. März 2006.

Aufnahme unter die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare der Evangelischen Landeskirche in Baden und Einsatz im Pfarrvikariat:

Herr Sebastian Bauer-Hoffmann als Pfarrvikar in Waghäusel mit Wirkung vom 1. März 2006,

Frau Imke Diepen als Pfarrvikarin in Schwetzingen (Luthergemeinde) mit Wirkung vom 1. März 2006,

Herr Andreas Eisenmann als Pfarrvikar in Bad Rappenau mit Wirkung vom 1. März 2006,

Frau Stefanie Günther als Pfarrvikarin zur Mithilfe im Pfarrdienst im Kirchenbezirk Überlingen-Stockach mit Wirkung vom 1. März 2006,

Frau Mirjam Keim als Pfarrvikarin in Rastatt, Michaels-gemeinde, mit Wirkung vom 1. März 2006,

Herr Dr. André KendeI als Pfarrvikar in Grötzingen mit Wirkung vom 1. März 2006,

Frau Anne-Barbara Laufs als Pfarrvikarin zur Mithilfe im Pfarrdienst im Kirchenbezirk Alb-Pfinz mit Wirkung vom 1. März 2006,

Frau Deborah Martiny als Pfarrvikarin in Wertheim, Stiftsgemeinde, mit Wirkung vom 1. März 2006.

Ernannt:

Kirchenamtmann Claus Speck beim Rechnungsprüfungsamt der Evangelischen Landeskirche in Baden mit Wirkung vom 1. Januar 2006 zum Kirchenamtsrat,

Kirchenverwaltungsobersinspektor Alexander Wittmann bei der Evangelischen Stiftung Pflege Schönau in Heidelberg mit Wirkung vom 1. Februar 2006 zum Kirchenamtmann.

Es treten in den Ruhestand:

Pfarrer Oskar Ackermann (zurzeit beurlaubt) mit Ablauf des 28. Februar 2006,

Pfarrer Dr. Klaus Reuter, hauptamtlicher Religionslehrer im Kirchenbezirk Heidelberg, mit Ablauf des 28. Februar 2006.

Berichtigungen

Im GVBl. Nr. 2/2006 vom 11. 01. 2006 ist auf Seite 59 unter Bekanntmachungen / Mitglieder der Landessynode zu berichtigen:

Nach Mitteilung der Präsidentin der Landessynode ist der gewählte Synodale **Gerd** (nicht: Gernot) Ziegler (Kirchenbezirk Mosbach) aus der Landessynode ausgeschieden.

Herausgeber: Evangelischer Oberkirchenrat, Blumenstraße 1–7, 76133 Karlsruhe
Postfach 2269, 76010 Karlsruhe, Telefon 0721 9175 0
Erscheint (in der Regel) einmal im Monat. Satz und Druck: Mediengestaltung und Hausdruckerei des Evangelischen Oberkirchenrats in Karlsruhe.

E 20630 B