

Gesetzes- und Verordnungsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Baden



61

Nr. 4

Karlsruhe, den 26. März 2003

	Inhalt	Seite
Verordnungen		
Rechtsverordnung über den Ersatz notwendiger zusätzlicher Wohnungs- oder Fahrtkosten (RVO-PfBesG)		62
Studien- und Prüfungsordnung der Evangelischen Fachhochschule Freiburg – Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik – staatlich anerkannte Fachhochschule der Evangelischen Landeskirche in Baden für den Masterstudiengang Sozialmanagement – RVO StPO – Masterstudiengang –		62
Studien- und Prüfungsordnung der Evangelischen Fachhochschule Freiburg – Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik – staatlich anerkannte Fachhochschule der Evangelischen Landeskirche in Baden – RVO StPO – . .		62
Ordnungen		
Ordnung für die kirchliche Notfallseelsorge im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden		62
Arbeitsrechtsregelungen		
Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2003 zur Änderung der AR-Ang und AR-Arb		64
Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2003 über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR)		64
Bekanntmachungen		
Errichtung eines Gruppenamtes		73
Ökumenischer Kirchentag 2003; hier: Freistellung vom Dienst		73
Feriensprachkurs Hebräisch 2003		73
Praktisch-theologische Ausbildung		73
Kirchliche Stiftungen des öffentlichen Rechts „Stiftung zur Förderung der Kirchenmusik an der Ludwigskirche in Freiburg“		74
Verleihung der Rechte einer Körperschaft des öffentlichen Rechts an den Evangelischen Verwaltungszweckverband Baden-Baden und Rastatt		74
Stellenausschreibungen		74
Dienstnachrichten		82
Berichtigungen		82

Verordnungen

Rechtsverordnung über den Ersatz notwendiger zusätzlicher Wohnungs- oder Fahrtkosten (RVO-PfBesG)

Vom 4. Februar 2003

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt gemäß § 11 Abs. 8 Nr. 1 des kirchlichen Gesetzes über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 1984 (GVBl. S. 119), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 23. Oktober 2002 (GVBl. 2003 S. 1) folgende Rechtsverordnung:

§ 1

In folgenden Fällen wird Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren Ersatz von notwendigen zusätzlichen Wohnungskosten oder Fahrtkosten gewährt:

1. Ersatz für Mietkosten wird gewährt in Fällen, in denen beide Ehegatten an unterschiedlichen Orten residenzpflichtig sind, und die Residenzpflicht wegen der räumlichen Entfernung auch getrennt wahrgenommen wird.
2. Ersatz der Fahrtkosten zwischen Wohnung und Dienstort wird gewährt in Fällen, in denen beide Ehegatten an unterschiedlichen Orten residenzpflichtig sind, aber einer der Ehegatten von der Residenzpflicht befreit ist und in der Dienstwohnung des anderen Ehegatten wohnt.

§ 2

(1) Es werden nur die notwendigen, tatsächlich entstandenen Kosten ersetzt. Diese müssen dem Evangelischen Oberkirchenrat nachgewiesen werden.

(2) Der Kostenersatz darf die Höhe des Ausgleichsbetrags nach § 11 Abs. 4 PfBesG nicht übersteigen.

§ 3

Der Kostenersatz wird nur auf Antrag gewährt.

§ 4

Diese Rechtsverordnung tritt ab dem 1. Januar 2003 in Kraft.

Karlsruhe, den 4. Februar 2003

Evangelischer Oberkirchenrat

Dr. Jörg Winter

(Oberkirchenrat)

Studien- und Prüfungsordnung der Evangelischen Fachhochschule Freiburg – Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik – staatlich anerkannte Fachhochschule der Evangelischen Landeskirche in Baden für den Masterstudiengang Sozialmanagement – RVO StPO – Masterstudiengang –

Vom 18. Dezember 2002

Studien- und Prüfungsordnung der Evangelischen Fachhochschule Freiburg – Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik – staatlich anerkannte Fachhochschule der Evangelischen Landeskirche in Baden – RVO StPO –

Vom 18. Dezember 2002

Angesichts des Umfanges des Textes der beiden Rechtsverordnungen haben wir davon abgesehen, diese im vorliegenden Gesetzes- und Verordnungsblatt zu veröffentlichen. Statt dessen sind sie in der Sondernummer 4 a (Ausgabedatum 2. April 2003) wiedergegeben, die Sie bei Bedarf von der Expeditur des Evangelischen Oberkirchenrates (Telefax 0721/9175-563 oder unter der E-Mail-Adresse werner.rogg@ekiba.de) beziehen können.

Ordnungen

Ordnung für die kirchliche Notfallseelsorge im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 4. Februar 2003

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt gemäß § 127 Abs. 2 Nr. 10 Grundordnung folgende Ordnung für die kirchliche Notfallseelsorge im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden:

§ 1

Allgemeines

(1) Notfallseelsorge wendet sich an Menschen in besonderen Not- und Krisensituationen. Die Organisation der Notfallseelsorge sichert, dass in Notfallsituationen der Dienst der Kirche für die Betroffenen, die Angehörigen und Helferinnen und Helfer verlässlich erreichbar ist.

(2) Notfallseelsorge gehört zum Amt aller ordinierten Theologinnen und Theologen. Sie arbeitet entsprechend den örtlichen Gegebenheiten in ökumenischer Verbundenheit mit den Kirchen, die der ACK angehören, sowie den Verantwortlichen der Polizei, der Feuerwehr, der Rettungsdienste sowie weiterer möglicher Partnerorganisationen vertrauensvoll zusammen.

§ 2
Zuständigkeit

(1) Die Organisation der kirchlichen Notfallseelsorge bindet sich an die Grenzen der Regierungspräsidien und die Struktur der Stadt- und Landkreise mit ihren zuständigen Leitstellen.

(2) Die Evangelische Landeskirche in Baden empfiehlt, in jedem dieser Kreise eine verbindliche Arbeitsgemeinschaft aller mit Notfallseelsorge befassten Organisationen und Institutionen zu bilden, in der strukturelle, finanzielle und personelle Erfordernisse beraten und beschlossen werden.

(3) Für die im Gebiet der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gelegenen Landratsämter (bzw. Leitstellen) werden Sondervereinbarungen getroffen. Analoges gilt für die Mitwirkung von württembergischen Notfallseelsorgerinnen und -seelsorgern, wenn die Kreisstadt (Leitstelle) im Gebiet der Evangelischen Landeskirche in Baden liegt.

§ 3
Aufgaben

Notfallseelsorge wird auf Anforderung über die zuständigen Leitstellen tätig bei der Betreuung von Opfern, deren Angehörigen, unverletzt Beteiligten, Ersthelferinnen und Ersthelfern und Einsatzkräften. Zum Aufgabenbereich gehört insbesondere auch die seelsorgliche Begleitung von Verletzten und Sterbenden am Einsatzort, Aussegnen der Verstorbenen sowie die Überbringung von Todesnachrichten.

§ 4
Die Mitarbeitenden

(1) Die aktiven kirchlichen Notfallseelsorgerinnen und -seelsorger werden auf Vorschlag des zuständigen Bezirkskirchenrats vom Evangelischen Oberkirchenrat berufen. Sie haben eine ausreichend qualifizierende Seelsorgeausbildung nachzuweisen.

(2) Diese Personen werden den Unteren Katastrophenschutzbehörden benannt und als die geeigneten und bereiten Personen gemäß der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die „Gemeinsamen Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Katastrophenschutzbehörden und Kirchen vom 17. Oktober 1997 – Az.: 5-1402.9/1 (GBl. S. 604)“ in die Alarmplanung aufgenommen.

(3) Die berufenen Notfallseelsorgerinnen und -seelsorger tun ihren Dienst stellvertretend für alle ordinierten Amtsträgerinnen und -träger. Deswegen werden sie in überparochialer Zusammenarbeit durch die Kirchenbezirke von anderen Aufgaben entlastet.

(4) Zur Sicherung der Qualität sollen die Mitarbeitenden eine für sie kostenfreie Einführung, kontinuierliche Fortbildung und Begleitung auf anerkanntem Supervisionsstandard vor und nach den Einsätzen erhalten.

(5) Kirchliche Lehrkräfte, die nach Absprache mit der jeweiligen Schuldekanin bzw. dem jeweiligen Schuldekan in der Notfallseelsorge mitarbeiten, müssen ihre Tätigkeit im Religionsunterricht auch während der Zeit der Rufbereitschaft wahrnehmen. Im Falle eines Alarms dürfen die Lehrkräfte die Schule verlassen, wenn sie mit der Schulleitung zuvor die Regelung der Aufsicht über die Klasse vereinbart haben.

§ 5
Koordinierende Notfallseelsorgende

(1) Aus dem Kreis der nach § 4 Abs. 1 Berufenen werden vom Evangelischen Oberkirchenrat geeignete Personen zur Vertretung der Landeskirche in der Arbeitsgemeinschaft des jeweiligen Stadt- oder Landkreises (vgl. § 2 Abs. 2) ernannt.

(2) Sie sind verantwortlich, mit den jeweils zuständigen Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern die Einsatzpläne für die Notfallseelsorge zu erstellen und zu überwachen.

§ 6
Die oder der Landeskirchliche Beauftragte

(1) Die oder der Landeskirchliche Beauftragte für die Seelsorge in besonderen Arbeitsfeldern ist zugleich die bzw. der Landeskirchliche Beauftragte für Notfallseelsorge.

(2) Sie oder er

1. plant und koordiniert die kirchliche Notfallseelsorge für die Evangelische Landeskirche in Baden,
2. berät den Evangelischen Oberkirchenrat in Fragen der Notfallseelsorge, Krisenintervention und Notfallnachsorge und führt die Geschäfte,
3. vermittelt die Anliegen der Notfallseelsorge in die Landeskirche,
4. sorgt für Beratung und Informationsaustausch der in der Notfallseelsorge Aktiven und regt Fortbildungsmaßnahmen an,
5. führt die Fachaufsicht über die aktiv in der Notfallseelsorge Tätigen,
6. vertritt die Evangelische Landeskirche in Baden gegenüber den zuständigen kirchlichen und staatlichen Gremien und Organisationen.

§ 7
In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt am 1. März 2003 in Kraft.

Karlsruhe, den 4. Februar 2003

Evangelischer Oberkirchenrat

Dr. Nüchtern

Oberkirchenrat

Arbeitsrechtsregelungen

Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2003 zur Änderung der AR-Ang und AR-Arb

Vom 5. Februar 2003

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 26. Oktober 2000 (GVBl. S. 196 f.), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1 Änderung der AR-Ang

Die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis vom 13. Mai 1985 (GVBl. S. 85), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 12/2002 vom 4. Dezember 2002 (GVBl. 2003 S. 8), wird wie folgt geändert:

Nach § 1 wird folgender § 1 a eingefügt:

„§ 1 a Anwendung der AVR

Auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen, findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.“

Artikel 2 Änderung der AR-Arb

Die Arbeitsrechtsregelung für Arbeiter in der Fassung vom 13. Mai 1985 (GVBl. S. 87), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Arbeitsrechtsregelung Nr. 6/2002 vom 11. September 2002 (GVBl. S. 187), wird wie folgt geändert:

Nach § 1 wird folgender § 1 a eingefügt:

„§ 1 a Anwendung der AVR

Auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen, findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.“

Artikel 3 In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

Karlsruhe, den 5. Februar 2003

Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

Oloff

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

Vom 5. Februar 2003

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 26. Oktober 2000 (GVBl. S. 196), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

§ 1 Grundbestimmung

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR) finden für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung.

§ 2 Anwendung der AVR

(1) Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. i.S.d. § 4 Abs. 1 Buchst. b und c der Satzung können mit Arbeitern und Angestellten gemäß § 1 Abs. 3 AR-Ang bzw. § 1 Abs. 3 AR-Arb einheitlich die Anwendung der AVR nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung vereinbaren.

(2) Entsprechendes gilt für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten.

(3) Die Bestimmungen dieser Arbeitsrechtsregelung gehen den Regelungen der AVR als gliedkirchliches Recht gemäß § 1 a Abs. 2 AVR vor. Die Anwendung der AVR unter Ausschluss dieser Arbeitsrechtsregelung durch die Mitgliedseinrichtungen nach Absatz 1 ist unzulässig.

§ 3 Geltung der AVR

(1) Die AVR werden mit Ausnahme der in § 4 genannten abweichenden und ergänzenden Regelungen in der am 31. Dezember 2002 nach Maßgabe der Rundschreiben des Präsidenten des Diakonischen Werkes der Evangelische Kirche in Deutschland e. V. veröffentlichten Fassung übernommen.

(2) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD treten mit Wirkung für den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung frühestens mit Ablauf von sechs Wochen zum vorgesehenen Zeitpunkt nach Eingang bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden in Kraft, soweit nicht Einwendungen gegen diese Beschlüsse nach dem im Arbeitsrechtsregelungsgesetz festgelegten Verfahren erhoben werden.

§ 4

Abweichungen und Ergänzungen zu den AVR

- Inhalt -

Abschnitt I Ergänzende Arbeitsrechtsregelungen

Abschnitt II Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen

§ 9 *Regelmäßige Arbeitszeit gilt in folgender Fassung:*

§ 9a *Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen gilt in folgender Fassung:*

§ 9b *Nichtdienstplanmäßige Arbeit gilt in folgender Fassung:*

§ 9c *Überstunden, Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte gilt in folgender Fassung:*

§ 9d *Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage gilt in folgender Fassung:*

§ 9e *Arbeitszeitverkürzung durch Dienstvereinbarung (Dienst-freie-Arbeitstage) gilt in folgender Fassung:*

§ 9f *Nacharbeitnehmerinnen und Nacharbeitnehmer gilt in folgender Fassung:*

§ 9g *Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG gilt in folgender Fassung:*

§ 9h *Freizeitmaßnahmen gilt in folgender Fassung:*

§ 9i *Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Zeitsouveränität durch Arbeitszeitkonten gilt in folgender Fassung:*

§ 19a Abs. 1 *Kinderzuschlag gilt mit folgender Ergänzung:*

§ 20a *Zeitzuschläge, Überstundenvergütung gilt in Absatz 1 mit folgenden Änderungen:*

§ 27b *Entgeltumwandlung wird um folgenden Absatz 1a ergänzt:*

§ 28b *Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeiter gilt mit folgenden Änderungen:*

Anlage 1b Einzelgruppenplan 74 – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie- und Sozialstationen – gilt mit folgenden Änderungen:

Anlage 1c Berufsgruppeneinteilung H gelten die Vergütungsgruppen H 1 bis H 3a in folgender Fassung:

Anlage 4a und Anlage 4b – B/L und – K – West – Vergütungstabelle H 1 bzw. H 2 gelten mit folgenden Ergänzungen:

Anlage 9a – B/L und – K –West – Stundenvergütung und Zeitzuschläge nach § 20a AVR, Überstundenvergütungen nach Anlage 8 AVR (H-Gruppen) gilt mit folgenden Ergänzungen:

Abschnitt III Bestimmungen, die keine Anwendung finden

§ 17a, § 27 a,

Anlage 1d – Berufsgruppeneinteilung W,

Anlage 5 – W-Vergütungsgruppen,

Anlage 9b – Stundenvergütung, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung für W-Gruppen.

Abschnitt I

Ergänzende Arbeitsrechtsregelungen

Ergänzend zu den AVR finden für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden folgende Arbeitsrechtsregelungen Anwendung:

Anlage 1:

Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe im Bereich der AVR-Anwender (AR-VP/AVR) – veröffentlicht im Gesetzes und Verordnungsblatt 1995 Seite 115 ff.

Abschnitt II

Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen

Abweichend von bzw. partiell ergänzend zu den AVR gelten die folgenden Bestimmungen:

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit gilt in folgender Fassung:

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu 24 Wochen oder einem halben Jahr zugrunde zu legen. Beginn und Ende des Zeitraums für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist im voraus festzulegen.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Nacharbeitnehmerinnen und Nachtarbeiter tätig sind, gilt § 9f.

Die Gestaltung der Arbeitszeit kann auch durch Dienstvereinbarung gemäß § 9e erfolgen.

(2) Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von 24 Wochen bzw. einem halben Jahr acht Stunden täglich nicht überschreiten.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden täglich und durchschnittlich 49 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt.

(3) Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen (§ 4 ArbZG).

Durch Dienstvereinbarung kann

- a) in Schichtbetrieben i. S. des Absatzes 7 Unterabsätze 6 und 7 die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden;

- b) bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden.

In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, für welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurzpausenregelung anzuwenden ist. Sofern die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind die Kurzpausen zu bezahlen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit um eine Stunde gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen wird. Die Verkürzung der Ruhezeit darf höchstens einmal pro Woche oder zweimal in 14 Tagen erfolgen.

(4) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitausgleich).

(5) In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag, der auf einen Werktag fällt, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 20a Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag wird durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt Unterabsatz 2 nicht. Die Freistellung nach § 9d ist in der Regel während der Schulferien zu gewähren.

(6) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleieraum befindet). Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

(7) Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 9a) und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

Anmerkung zu Absatz 7 Unterabs. 6 und 7

Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Wechselschichtarbeit setzt voraus, daß die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muß spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

§ 9a Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen gilt in folgender Fassung:

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, der bzw. diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Anmerkung zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Dienstbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder in Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12.00 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.

§ 9b Nichtdienstplanmäßige Arbeit gilt in folgender Fassung:

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die innerhalb der Einrichtung wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Einrichtung erbracht wird. Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 9c Überstunden, Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte gilt in folgender Fassung:

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen. Die im Rahmen des § 9 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

Für Teilzeitbeschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden. Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Mehrarbeit für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses vereinbart werden. Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 2 vereinbarte Mehrarbeit dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar ist.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Muss bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheits- tag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines

Wochenfeiertages, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 20a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 20a Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

§ 9d Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage gilt in folgender Fassung:

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wird in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag (§ 28a Abs. 5 Unterabs. 1) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Die neueingestellte Mitarbeiterin bzw. der neueingestellte Mitarbeiter erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb des folgenden Kalenderjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(3) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

(4) Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem anderen Rechtsverhältnis im diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienst nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.

§ 9e Arbeitszeitverkürzung durch Dienstvereinbarung (Dienst-freie-Arbeitstage) gilt in folgender Fassung:

(1) Zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung soll für Teile der Einrichtung oder für die gesamte Einrichtung eine Dienstvereinbarung mit dem Inhalt der Absätze 2 bis 9 abgeschlossen werden.

(2) Es wird weiterhin durchschnittlich 40 Stunden pro Woche (Normalarbeitszeit) gearbeitet.

(3) Der Zeitausgleich zwischen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1) und der Normalarbeitszeit erfolgt sowohl für vollbeschäftigte als auch für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Zahlung der Urlaubsvergütung (§ 28 Abs. 10) durch Dienst-freie-Arbeitstage.

(4) Zur Ermittlung des Zeitausgleichs durch Dienst-freie-Arbeitstage ist das Verhältnis der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung zur Normalarbeitszeit mit den jährlichen Arbeitstagen unter Abzug des Urlaubs zu multiplizieren. Der so ermittelte Zeitausgleich in Dienst-freien-Arbeitstagen ist zu gleichen Teilen auf die Kalenderhalbjahre zu verteilen.

Beginnt oder endet der Anspruch auf Zeitausgleich in Dienst-freien-Arbeitstagen im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Anspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(5) Die Dienst-freien-Arbeitstage sind pro Kalenderhalbjahr von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu gewähren und von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter zu nehmen. Für die zeitliche Festlegung gilt § 28 Abs. 3 sinngemäß. Mit Ablauf eines jeden Kalenderhalbjahres verfällt der Anspruch auf Dienst-freie-Arbeitstage. § 9d Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

(6) Abweichend von Absatz 5 können Bruchteile von Dienst-freien-Arbeitstagen in das nächste Kalenderhalbjahr übertragen werden. Werden die Bruchteile nicht übertragen, sind sie durch anteilige Freizeit auszugleichen.

(7) Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis bereits Dienst-freie-Arbeitstage über den ihr bzw. ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann die dafür gezahlte Vergütung nicht zurückgefordert werden. Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses noch ein Anspruch auf Zeitausgleich durch Dienst-freie-Arbeitstage gilt § 28c sinngemäß.

(8) Die Arbeitsstunden des nach Absatz 4 errechneten Zeitausgleichs sind keine Überstunden im Sinne des § 9c.

Der Anspruch auf Dienst-freie-Arbeitstage vermindert den Urlaubsanspruch nach § 28a Abs. 5 Unterabs. 3 nicht.

(9) Im Rahmen der abzuschließenden Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, unter welchen Voraussetzungen für welche Mitarbeitergruppen einzelvertraglich von den Verfallsfristen des Absatzes 5 mit dem Ziel der Bildung längerer Freizeitblöcke abgewichen werden kann.

Anmerkung zu Absatz 4

Die Dienst-freien-Arbeitstage sind wie folgt zu berechnen:

$$\frac{\text{Arbeitszeitverkürzung pro Woche in Stunden}}{\text{Normalarbeitszeit}} \times \text{Arbeitstage pro Jahr} = \text{Dienst-freie-Arbeitstage}$$

Dabei ist Arbeitszeitverkürzung die Differenz zwischen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der Normalarbeitszeit. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Arbeitstage sind Kalendertage abzüglich arbeitsfreier Tage pro Jahr, abzüglich des individuellen Urlaubs nach § 28a, abzüglich von 9 Feiertagen.

Anmerkung zu Absatz 6

Zum Ausgleich der Bruchteile von Dienst-freien-Arbeitstagen ist der Zeitausgleich in Stunden umzurechnen und die genommenen ganzen Dienst-freien-Arbeitstage abzuziehen:

$$\frac{\text{individuelle Wochenstundenzahl}}{\text{Dienst-freie-Arbeitstage pro Woche}} \times \text{individuelle Arbeitstage pro Woche} = \text{Zeitausgleich in Stunden pro Kalenderjahr}$$

Anteilige Freizeit = Zeitausgleich in Stunden minus genommene Dienst-freie-Arbeitstage in Stunden.

§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer gilt in folgender Fassung:

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit von 23 bis 6 Uhr mehr als 2 Stunden arbeiten und dies

- a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Wechselschicht oder
- b) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr,

sind Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(2) Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden. Für Zeiten, in denen Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht gemäß Absatz 1 arbeiten, gilt der Ausgleichszeitraum des § 9 Abs. 1.

Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, daß die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(4) Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer im Sinne des Absatzes 1 sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen, sofern die Untersuchungen für die Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht kostenlos durch eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt oder einen betrieblichen Dienst von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten angeboten werden.

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer auf deren Verlangen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder
- c) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

(6) Es ist sicherzustellen, daß Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG gilt in folgender Fassung:

Über die Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, sind Dienstvereinbarungen (z. B. über Arbeitszeitkonten) abzuschließen.

§ 9h Freizeitmaßnahmen gilt in folgender Fassung:

Zur Regelung der Arbeitszeit, der Reisekosten und des Freizeitausgleiches bzw. der Vergütung bei Freizeitmaßnahmen (Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden) kann durch Dienstvereinbarung von §§ 9 bis 9g, 20a, 23, 28b und der Anlage 8 durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

§ 9i Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Zeitsouveränität durch Arbeitszeitkonten gilt in folgender Fassung:

(1) Zur Gestaltung der Arbeitszeit kann für Teile der Einrichtung oder für die gesamte Einrichtung eine Dienstvereinbarung mit dem Inhalt der Absätze 2 bis 10 abgeschlossen werden.

(2) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber richtet Arbeitszeitkonten ein und führt diese. Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird für sie bzw. ihn kein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann das Einverständnis zum Arbeitszeitkonto zum Ende eines Kalenderjahres mit einer Frist von drei Monaten widerrufen. Mit derselben Frist kann eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos beantragen. Dem Antrag ist stattzugeben, wenn nicht dienstliche oder betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

(3) Abweichend von § 9 Abs. 1 Satz 1 gilt für die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr. Die jährliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 2.008,78 Stunden (38,5 x 4.348 x 12). Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt 2.347,92 Stunden (45 x 4.348 x 12).

(4) Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu 600 Stunden angesammelt werden. Es darf nicht mehr als 40 Minusstunden aufweisen. Die geleistete Arbeitszeit ist auf einem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z. B. Arbeitsunfähigkeit oder Dienstbefreiung nach § 11) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt. Jeder Urlaubstag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ist gemäß der mit ihr bzw. ihm vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und ihrer bzw. seiner regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit in einer Kalenderwoche in Stunden umzurechnen und mit dieser Stundenzahl gutzuschreiben.

(5) Für die Dauer des Zeitausgleiches werden die Vergütung nach § 14 und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Bis zur Dauer von zwei Monaten während eines Zeitausgleiches wird eine Zulage gemäß § 20 weitergezahlt.

(6) Dem rechtzeitigen Antrag auf Festlegung eines Zeitausgleiches einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ist zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen.

Kann einem Antrag auf Zeitausgleich von mindestens 200 Stunden aus den in Unterabsatz 1 genannten Gründen nicht stattgegeben werden, so ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach erneuter Antragstellung dieser Zeitausgleich innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach dem ursprünglich beantragten Zeitraum zu gewähren.

(7) Eine Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches mindert das Arbeitszeitkonto nur in der ersten Woche eines von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in Anspruch genommenen Zeitausgleiches. Ab der zweiten Woche eines Zeitausgleiches gelten die für den Krankheitsfall während desurlaubes geltenden Bestimmungen entsprechend (§ 28 Abs. 9).

(8) Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters werden alle oder einzelne Zeitzuschläge nach § 20a Abs. 1 Buchst. a) bis d) in Zeit umgerechnet und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(9) Das Arbeitszeitkonto ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen. Bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§ 26a Abs. 1 und 2) ausbezahlt.

(10) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen zum Arbeitszeitkonto mit der Maßgabe, dass die jährliche Arbeitszeit und die Höchstarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit der Vollbeschäftigten festgelegt wird.

(11) Näheres und Einzelheiten zur Durchführung (z. B. Antragsfristen, Ablehnungsfristen und Kontostand) regelt die Dienstvereinbarung. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist in der Dienstvereinbarung festzulegen. In der Dienstvereinbarung kann die Einbeziehung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft in die Arbeitszeitkontenregelung aufgenommen werden. Dabei ist festzulegen, welche Stufen des Bereitschaftsdienstes (Anlage 8A Abs. 2) dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden und bis zu welcher Höhe abweichend von Absatz 4 Satz 1 Stunden angesammelt werden können. Von der Stundengrenze des Absatzes 4 Satz 1 kann durch Dienstvereinbarung abgewichen werden, wenn dadurch längere Freizeitausgleiche (z. B. Sabbatzeiten, Ausscheiden vor der Altersgrenze) erreicht werden sollen.

§19a Abs. 1 Kinderzuschlag gilt mit folgender Ergänzung:

1. Den Kinderzuschlag erhalten auch diejenigen Personen, die Kindergeld nur deshalb nicht erhalten, weil andere Personen aufgrund des § 64 und 65 Einkommensteuergesetz (EStG) oder des § 3 oder § 5 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) vorrangig Anspruch auf Kindergeld haben.
2. Steht die Person, die vorrangig Kindergeld berechtigt ist, im kirchlichen oder diakonischen Dienst im Sinne von § 1 Abs. 4 Satz 2 AR-Ang¹ oder im öffentlichen Dienst, finden die Bestimmungen des § 40 Abs. 7 BBesG über die Anspruchskonkurrenz entsprechende Anwendung.

§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenvergütung gilt in Absatz 1 mit folgenden Änderungen:

1. In Buchstabe a) und b) wird der Verweis auf die Vergütungsgruppen W 1 – W 4, H 3 bis H 9 ersetzt durch die Vergütungsgruppen H 1 – H 9.
2. Buchstabe d) erhält folgende Fassung:
 - d) Soweit nach § 9 a kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12:00 Uhr an dem Tage vor dem

aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag	25 v. H.
bb) Ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag	100 v. H.

§ 27b Entgeltumwandlung wird um folgenden Absatz 1a ergänzt:

(1a) Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber in der Regel auch ein höherer Anteil der künftigen Entgeltansprüche als der in Absatz 1 Satz 1 genannte Anteil zu diesem Zwecke umzuwandeln. Soweit eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG in Anspruch genommen werden kann, trägt diese die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

Zur Erläuterung:

Nach § 1 Abs. 4 Satz 2 AR-Ang sind kirchliche und diakonische Rechtsträger

1. kirchliche Werke, Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland,
2. das Diakonische Werk der EKD, die Diakonischen Werke der Evangelischen Landeskirchen, deren Mitgliedseinrichtungen einschließlich der angeschlossenen Evangelischen Freikirchen,
3. kirchliche Rechtsträger aus dem Bereich der katholischen Kirche in Deutschland und
4. Mitgliedseinrichtungen des Deutsche Caritasverbandes.

§ 28b Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeiter gilt mit folgenden Änderungen:

1. Die Absätze 1 und 2 gelten in folgender Fassung:

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 9 Abs. 7 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

2. In Absatz 4 wird im letzten Satz der Verweis auf § 9 Abs. 3 ersetzt durch den Verweis auf § 9 Abs. 2 bis 4.

Anlage 1b Einzelgruppenplan 74 – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie- und Sozialstationen – gilt mit folgenden Änderungen:

Die Fallgruppe 12 gilt in folgender Fassung:

12. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 7. und 8. nach dreijähriger Bewährung in Fallgruppe 8 bzw. 9.

Anlage 1c Berufsgruppeneinteilung H gelten die Vergütungsgruppen H 1 bis H 3a in folgender Fassung:

Vergütungsgruppe H 1

1. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten im Haus-, Reinigungs- und Küchendienst, in Wäschereien, Nähstuben oder ähnlichen Nebenbetrieben der Einrichtungen
2. Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Fachausbildung

Vergütungsgruppe H 2

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist (angelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Beispiele:

- Wäscherinnen, Wäscher
- Näherinnen, Näher
- Büglerinnen, Bügler
- Helferinnen und Helfer von Köchinnen und Köchen (Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, denen die Vorbereitung von Speisen mit Maschinen oder die Zubereitung von Speisen obliegt)
- Helferinnen und Helfer von Handwerkerinnen und Handwerker
- landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 1a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Reinigung in Gebäuden mit besonderen Reinigungsmaschinen oder -geräten (z. B. Feuchtwischmethode) ausführen, oder denen Reinigungsarbeit in Sonderbereichen (z. B. Kreißsälen, Laboratorien, Leichenräumen, Sektionsräumen, Apotheken, Erste-Hilfe- und Rettungsstellen, Wohngruppen) obliegt
- 1b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen die Reinigungs- oder Desinfektionsarbeit in Operationssälen obliegt
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe H1, Fallgruppe 1 oder 2 nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe

Vergütungsgruppe H 2a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu H 2, Fallgruppe 1a oder 2 nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 3

1. a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
2. - gestrichen -
3. Hausmeisterinnen und Hausmeister (Hauswartinnen, Hauswarte, Hausverwalterinnen, Hausverwalter, Küsterinnen, Küster) ohne abgeschlossene handwerkliche Fachausbildung
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe H 2, Fallgruppe 1 oder 1b nach dreijähriger Bewährung

Vergütungsgruppe H 3a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu H 3, Fallgruppe 4 nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Anlage 4a und Anlage 4b – B/L und – K – West – Vergütungstabelle H 1 bzw. H 2 gelten mit folgenden Ergänzungen:

1. Die in den AVR-EKD gemäß Abschnitt I Nr. 10 und 11 des Rundschreibens des Präsidenten des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 16. Juli 1998 mit Wirkung vom 1. September 1998 gestrichenen Vergütungsgruppen H 1 bis H 2a und H 3a finden weiterhin Anwendung. Die Anpassung der Vergütung für diese Vergütungsgruppen der Vergütungstabelle H 1 (Anlage 4a) erfolgt ab diesem Zeitpunkt in gleicher Weise wie für die Vergütungsgruppen H 3 bis H 9. Entsprechendes gilt für die Vergütungsgruppen der Anlage 4b.
2. Die Vergütungstabellen der Vergütungsgruppen H 1 bis H 2a und H 3a werden in ihrer jeweiligen Fassung vom Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden im Einvernehmen mit den Personen im Vorsitzendenamt und Stellvertretendenamt der Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gegeben.

Anlage 9a – B/L und – K – West – Stundenvergütung und Zeitzuschläge nach § 20a AVR, Überstundenvergütungen nach Anlage 8 AVR (H-Gruppen) gilt mit folgenden Ergänzungen:

1. Die in den AVR-EKD gemäß Abschnitt I Nr. 15 des Rundschreibens des Präsidenten des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 16. Juli 1998 mit Wirkung vom 1. September 1998 gestrichenen Vergütungsgruppen H 1 bis H 2a und H 3a finden weiterhin Anwendung. Die Anpassung der Vergütung für diese Vergütungsgruppen erfolgt ab diesem Zeitpunkt in gleicher Weise wie für die Vergütungsgruppen H 3 bis H 9.
2. Die Zuschläge der Vergütungsgruppen H 1 bis H 2a und H 3a werden in ihrer jeweiligen Fassung vom Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden im Einvernehmen mit den Personen im Vorsitzendenamt und Stellvertretendenamt der Arbeitsrechtlichen Kommission bekannt gegeben.

Abschnitt III

Bestimmungen, die keine Anwendung finden

§ 17a, § 27 a,

Anlage 1 d – Berufsgruppeneinteilung W,

Anlage 5 – W-Vergütungsgruppen,

Anlage 9b – Stundenvergütung, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung für W-Gruppen.

§ 5

In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 treten in Kraft:
 - 1. § 3 Abs. 2 am 1. Mai 2003 mit dem In-Kraft-Treten der Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (Einführung Schieds-Verfahren für Übernahme von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD); bis zu diesem Zeitpunkt richtet sich das Verfahren nach der Arbeitsrechtsregelung Nr. 10/2002 zur Behandlung von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 4. Dezember 2002 (GVBl. 2003 Seite 8).
 - 2. § 4 Abschnitt II § 19a Nr. 1 und 2 (Kinderzuschlag) am 1. Januar 2002 in Kraft.
 - 3. § 4 Abschnitt II Anlage 1b Einzelgruppenplan 74 (Fallgruppe 12) am 1. August 2000.
- (3) § 4 Abschnitt II § 27b Abs. 1 a (Entgeltumwandlung) findet Anwendung für die Dauer des Geltungszeitraums der Arbeitsrechtsregelung Nr. 7/2002 zur Regelung der Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG – AR Entgeltumwandlung – vom 11. September 2002 (GVBl. S. 188).
- (4) Mit Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung tritt die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2000 zur Aufhebung der Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) vom 17. Mai 2000 (GVBl. S. 141) außer Kraft. Die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) Nr. 8/91 vom 24. Juni 1991 GVBl. S. 102, geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/95 vom 6. April 1995 (GVBl. S. 115), bleibt aufgehoben.

Anlage zu § 4 Abschnitt I:

Anlage 1:

Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe im Bereich der AVR-Anwender (AR-VP/AVR) – veröffentlicht im Gesetzes- und Verordnungsblatt 1995 Seite 115 ff.

Der Wortlaut der Einleitung des § 1 Abs. 1 dieser Arbeitsrechtsregelung erhält folgende Fassung:

„(1) Diese Regelung ist Bestandteil der AR-AVR (Anlage 1 zu § 4 Abschnitt I) und findet in Einrichtungen nach § 2 AR-AVR Anwendung auf die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen /Vorpraktikanten für den Beruf“

Karlsruhe, den 5. Februar 2003

Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

Oloff

Bekanntmachungen

OKR 21.2.2003 Errichtung eines Gruppenamtes
AZ: 11/22

Mit Wirkung ab 1. Februar 2003 wird in der Kirchengemeinde Riegel im Evangelischen Kirchenbezirk Emmendingen ein Gruppenamt errichtet. Zur Dienstgruppe des Gruppenamtes gehören die Pfarrstelleninhaberin und ein Gemeindediakon.

Mit der Pfarrstelle Riegel ist (weiterhin) die Versehung des Pfarrdienstes in der Filialkirchengemeinde Endingen verbunden.

OKR 28.1.2003 Ökumenischer Kirchentag 2003;
AZ: 21/24 hier: Freistellung vom Dienst

Für die Teilnahme am Ökumenischen Kirchentag vom 28. Mai bis 1. Juni 2003 in Berlin können kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bedarfsfalle, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen erhalten.

OKR 11.1.2003 Feriensprachkurs
AZ: 22/1143 **Hebräisch 2003**

Der Evangelische Oberkirchenrat bietet im Jahre 2003 einen Feriensprachkurs Hebräisch an.

Der Kursleiter ist Pfarrer Wolfgang Rülke (Nonnenweier).

Informationen und Anmeldeunterlagen können angefordert werden bei:

Evangelischer Oberkirchenrat, Abt. Theologische Ausbildung u. Prüfungsamt, Postfach 2269, 76010 Karlsruhe.

OKR 27.2.2003 Praktisch-theologische
AZ: 22/1161 **Ausbildung**

Die nachgenannten Kandidatinnen/Kandidaten werden mit Wirkung ab 1. April 2003 in das Lehrvikariat der Evangelischen Landeskirche in Baden aufgenommen:

Name:	Geburtsort:
Ahrnke, Daniel	Freiburg
Frauer, Christine	Rottweil
Grüsser, Martin	Darmstadt
Keim, Mirjam	Freiburg
Kellner, Dirk	Heilbronn
Lüttke, Thorsten	Mannheim
Roth, Michael	Darmstadt
Sehmsdorf, Matthias	Konstanz
Simon, Benjamin	Freiburg
Stein, Gerold	Mannheim
Würzberg, Christine	Wuppertal
Ziegler, Bernhard	Heilbronn

OKR 28.1.2003 **Kirchliche Stiftungen des öffentlichen Rechts „Stiftung zur Förderung der Kirchenmusik an der Ludwigskirche in Freiburg“**
AZ: 51/11 Freiburg

Die durch Stiftungsakt vom 10. Dezember 2002 durch den Evangelischen Oberkirchenrat in Karlsruhe errichtete Stiftung

„Stiftung zur Förderung der Kirchenmusik an der Ludwigskirche in Freiburg“

mit Sitz in Freiburg wurde durch Erlass des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg in Stuttgart vom 20. Januar 2003 – Ki – 0562.1 – 16/2 genehmigt.

Gleichzeitig wurde der Stiftung die öffentlich-rechtliche Rechtsfähigkeit verliehen.

OKR 11.2.2003 **Verleihung der Rechte einer Körperschaft des öffentlichen Rechts an den Evangelischen Verwaltungszweckverband Baden-Baden und Rastatt**
AZ: 51/3
Baden-Baden

Das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport verleiht gemäß § 24 a Abs. 2 Kirchensteuergesetz (KiStG) i. d. F. vom 15. Juni 1978 (GBl. S. 370), zuletzt geändert am 21. Juli 1997 (GBl. S. 316), dem aus den evangelischen Kirchenbezirken Baden-Baden und Rastatt und ihren gemäß Rechtsverordnung vom 23. Oktober 2002 genannten Kirchengemeinden gebildeten

Evangelischen Verwaltungszweckverband Baden-Baden und Rastatt

mit Sitz in Baden-Baden die Rechtsstellung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Die Anerkennung wird im Amtsblatt des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport veröffentlicht.

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

Auerbach

(Kirchenbezirk Alb-Pfingz)

Die Pfarrstelle (Karlsbad-)Auerbach ist im dritten Jahr vakant – eine Herausforderung?

Wer möchte mit uns einen Neuanfang wagen?

Die Pfarrstelle kann zum 1. September 2003 mit einem auf die Hälfte ermäßigten Dienstverhältnis wieder besetzt werden. Mit der Stelle kann ein (zusätzlicher) Dienst-auftrag mit bis zu einem halben Deputat Religions-unterricht in zumutbarer Entfernung verbunden werden.

Der kooperative Kirchengemeinderat wünscht sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die/der durch Leben und Arbeit in und mit der Gemeinde zum Glauben einlädt, im Team neue Impulse einbringt, zur Mitarbeit motiviert und aufgeschlossen ist für die Bedürfnisse einer viel-schichtigen Bevölkerung.

Die Kirchengemeinde ist rege und aktiv. Gottesdienste finden in unterschiedlicher Form und an unterschiedlichen Orten zu unterschiedlichen Zeiten statt. Vielfältige, selbstständige Gruppen vom Kirchenchor bis zur „Männer-kochede“ prägen das Gemeindeleben.

Es besteht ein bewährtes gutes Verhältnis zur politischen Gemeinde, der Grundschule und den ortsansässigen Vereinen. So werden Dorf- und Kirchengemeindefeste gemeinsam geplant und durchgeführt und dien(t)en der Finanzierung größerer Projekte.

Der Kirchengemeinde sind diakonische Aufgaben wichtig: sie ist Träger eines dreigruppigen Kindergartens und Mitträger einer Sozialstation.

Die 200 Jahre alte Turmkirche wurde innen und außen renoviert. Sie bildet das Zentrum unseres Dorfes; Gemeindehaus und Kirche sind eine Einheit.

Im Gemeindehaus sind ein renovierter Gemeindesaal, ein Jugendraum mit Billardtisch und eine Küche. Im Obergeschoss befinden sich Büroräume u. a. Zwei Gehminuten von der Kirche entfernt, ist auf einem großen Grundstück der Kirchengemeinde ein geräumiges Pfarrhaus vor acht Jahren neu erbaut worden – Wohnfläche 146 m² bzw. bei Bedarf 197 m².

Für die Gemeindeleitung und Gemeindeglieder stehen der Pfarrerin / dem Pfarrer neben dem Kirchengemeinderat zahlreiche ehrenamtlich Mitarbeitende mit Rat und Tat zur Seite. Im Pfarramt ist eine selbstständig arbeitende Sekretärin mit zehn Wochenarbeitsstunden angestellt.

Auerbach ist mit circa 2000 Einwohnern Ortsteil von Karlsbad und hat circa 1000 Gemeindeglieder. Der Ort liegt auf der Albhöhe zwischen Karlsruhe und Pforzheim. Geschäfte für den täglichen Bedarf sind im Ort. Zum alten Ortskern ist in den letzten 30 Jahren ein großes Neubaugebiet hinzugekommen. Im ca. zwei Kilometer entfernten Langensteinbach (Bus- bzw. Schulbus-Verbindung) befinden sich alle weiterführenden Schulen, eine Vielzahl von Geschäften, ein Wochenmarkt und ein Schwimmbad.

Wir sind eine offene Gemeinde, die bereit ist, auch neue Wege zu gehen und sich mit Fragen des Glaubens auseinander zu setzen.

Als Kirchengemeinderat freuen wir uns auf ein herzliches Miteinander.

Kontaktanschrift für die Gemeindegliederarbeit: Gunther Rodenwald, stellvertretender Vorsitzender des Kirchengemeinderats, Lerchenweg 10, 76307 Karlsbad, Telefon (07202) 6364, Email: fam.rodenwald@t-online.de;

Kontakt mit dem zuständigen Dekanat Alb-Pfingz, Dekan P. Gromer, ist möglich unter Telefon (07240) 1738, Email: dekan@ev-alb-pfingz.de.

Hausach

(Kirchenbezirk Offenburg)

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Hausach ist seit Juli 1998 vakant und kann mit einem auf die Hälfte eingeschränkten Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Die Gemeindepfarrstelle Hausach kann mit der 1/2 landeskirchlichen Pfarrstelle Telefonseelsorge im Ortenaukreis (siehe Ausschreibung in dieser Ausgabe des Gesetzblattes) kombiniert werden.

Die Stadt Hausach liegt im mittleren Kinzigtal und hat zurzeit 5.800 Einwohner. Ein allgemeinbildendes Gymnasium, ein Wirtschaftsgymnasium, Kaufmännische Schulen, Grund- und Hauptschule mit Werkrealschule, Frei- und Hallenbad, Bahnhof mit Interregiohalt, Industrie und Landwirtschaft prägen zusammen mit einem regen Vereinsleben das Erscheinungsbild der Kleinstadt im Schwarzwald.

Die Diakonische Gemeinschaft Johannes Brenz e. V. unterhält in Hausach ein Pflegeheim in Verbindung mit einer Wohnanlage für „Betreutes Wohnen“. Im benachbarten Wolfach ist das Kreiskrankenhaus.

Die Kirchengemeinde hat 1.300 Gemeindeglieder. Im Durchschnitt werden pro Jahr 20 Konfirmandinnen/Konfirmanden konfirmiert. Die einzige Predigtstelle in dem geschlossenen Gemeindegebiet ist die evangelische Kirche in Hausach. Aufgrund des Kirchenbaujahres 1904 beabsichtigt die Kirchengemeinde, im nächsten Jahr eine große Hundertjahrfeier des Kirchengebäudes zu begehen. Die kleine, heimelige Kirche (220 Sitzplätze) steht mit dem Gemeindehaus und dem Pfarrhaus in Bahnhofsnahe und ist dem eigentlichen Ortskern unmittelbar benachbart. Zur Gottesdienstgemeinde gehören auch Christen mit russlanddeutscher Abstammung.

Neben den traditionellen Gottesdiensten sind in den letzten Jahren auch Familiengottesdienste und Gottesdienste „für Groß und Klein“ in der Gemeinde heimisch geworden.

Mit der Pfarrstelle ist ein Regeldeputat von vier Wochenstunden Religionsunterricht verbunden.

Zur Gemeinde gehören an Gruppen und Kreisen zwei Mutter-Kind-Gruppen, ein Frauenkreis und eine ökumenische Jungschar. Die Seniorenarbeit wird gemeinsam mit der katholischen Schwesterngemeinschaft ehrenamtlich geleitet. Seit Anfang 2002 hat sich in der Gemeinde eine im Aufbau begriffene Jugendband etabliert. Der Kontakt zur katholischen Schwesterngemeinschaft (rund 3.700 Gemeindeglieder) ist ausgesprochen gut. Es gibt viele Veranstaltungen wie die ökumenische Bibelwoche, ökumenische Gottesdienste, Weltgebetstag und zwei gemeinsame Sitzungen des Pfarr- und des Kirchengemeinderates im Jahr. Die Gemeinde hofft, dass auch in Zukunft diese gute Zusammenarbeit weitergeführt wird.

Zurzeit ist in Hausach eine Gemeinmediakonin mit einem 80% Dienstauftrag vorwiegend im Bereich Kinder-, Jugend- und Konfirmandenarbeit tätig. Bei Wiederbesetzung der Pfarrstelle bleibt ein reduzierter Dienstauftrag der Gemeinmediakonin erhalten.

Das Gemeindehaus von 1958 ist 1986 innen ansprechend renoviert worden. Es hat im Erdgeschoss zwei kleinere Räume (Sitzungszimmer und Jugendraum) und im Obergeschoss einen Saal mit großer Küche und einem kleinen Abstellraum. Zum Gemeindehaus gehört eine Grünfläche, die auch für Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie für Gemeindefeste nutzbar ist.

Das Pfarrhaus (Baujahr 1921) ist von 1990 bis 1998 gründlich renoviert worden. Der Pfarramtsbereich umfasst drei Räume im Erdgeschoss (Pfarrbüro, Besprechungsraum und Amtszimmer). Die übrigen Räume sind seit Januar 2001 auf zehn Jahre an das Diakonische Werk im Ortenaukreis vermietet. Die Gemeinde wird für die Anmietung einer angemessenen Dienstwohnung Sorge tragen.

In der Gemeinde sind nebenamtlich tätig: eine Pfarramtssekretärin (acht Wochenarbeitsstunden), ein Organist, ein Kirchendiener, ein Hausmeister für den Außenbereich und eine Hausmeisterin für die Gebäudeinnenräume.

Der Gemeindebrief entsteht im Redaktionsteam mit zwei Ehrenamtlichen. Ein Großteil der Frauen-, Senioren-, Mutter-Kind-, Kinder- und Jugend- sowie Bandarbeit wird ehrenamtlich geleistet.

Gut bewährt hat sich die regionale Zusammenarbeit der Kirchengemeinden im mittleren und oberen Kinzigtal und im Gutachtal. In einer gemeinsamen Gottesdienstplanung wird dabei auch die besondere Situation der Gemeinden mit halber Pfarrstelle berücksichtigt.

Der Kirchengemeinderat möchte darüber hinaus zusammen mit der neuen Pfarrerin / dem neuen Pfarrer kreative Ideen zur Verstärkung und teilweisen Neubelebung des kirchlichen Lebens in der Gemeinde entwickeln und umsetzen.

Auskünfte können eingeholt werden bei dem stellvertretenden Vorsitzenden des Kirchengemeinderates, Herrn Notar Werner Kadel, Hausach, Telefon 07831/966717 (nach 20.00 Uhr), beim Vakanzverwalter, Pfarrer Martin Brunnemann, Zell a. H., Telefon 07835/3083 und beim Evangelischen Dekanat Offenburg, Telefon 0781/24010.

Langensteinbach

(Kirchenbezirk Alb-Pfinz)

Nach dem Wechsel des Gemeindepfarrers in ein anderes Tätigkeitsfeld ist die Pfarrstelle mit einem vollen Dienstverhältnis ab sofort durch eine Pfarrerin, einen Pfarrer oder ein Pfarrehepaar (Jobsharing) wieder zu besetzen. Das mit der Pfarrstelle verbundene Regeldeputat Religionsunterricht beträgt 6 Wochenstunden.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin, einen Pfarrer, die/der

- Gottes Wort biblisch fundiert, offen und freudig verkündigt;
- gern engagierte Arbeiterteams leitet und neue Mitarbeiter ermutigen und gewinnen will;
- die vielfältigen, religiösen Strömungen am Ort zu integrieren versteht;
- Bewährtes fortführt;
- neue Impulse für die Gemeindegemeinschaft setzen kann und ein vertrauensvolles Miteinander fördert.

Zur Kirchengemeinde gehört ein geräumiges Pfarrhaus. Die Pfarramtssekretärin ist mit 20 Wochenarbeitsstunden angestellt. Die Gemeindediakonin ist in der Frauen- und Seniorenarbeit tätig. Für die Aktivitäten in der Gemeinde steht ein modernes Gemeindezentrum zur Verfügung (erbaut 1996). In unserer Ludwigskirche (im Weinbrennerstil) wird eine historisch bedeutende Stieffell-Orgel gespielt.

Neben den regelmäßigen Beiträgen von Kirchen- und Posaunenchor wird das Gemeindeleben alljährlich durch Konzerte und weitere kirchenmusikalische Veranstaltungen bereichert. Viele engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von den Jüngsten bis zu Senioren, Einzelne und Familien, nehmen in Gruppen und Kreisen aktiv am Gemeindeleben teil.

Parallel zum Sonntagsgottesdienst bieten das Bibelheim Bethanien des Vereins Augsburgischer Bekenntnisses und die Bibelkonferenzstätte Langensteinbacher Höhe e.V. Gottesdienste am Ort an. Mit beiden Einrichtungen und der katholischen Gemeinde bestehen gute Kontakte (Allianzgebet, ökumenische Bibelwoche, Verkündigungswoche, ökumenischer Gottesdienst der Karlsbader Kirchengemeinden, des Klinikums und der Körperbehindertenschule in der St.-Barbara-Ruine). In der Seniorenresidenz Kurfürstenbad hält die Kirchengemeinde im 14-täglichen Wechsel mit der katholischen Gemeinde Wochengottesdienste. Im Klinikum

ist eine eigene Krankenhauspfarrstelle und in der Körperbehindertenschule eine Sonderpfarrstelle eingerichtet. Die kirchliche Sozialstation Karlsbad hat ihre Zentrale in einem Gebäude unserer Kirchengemeinde. Außerdem betreibt die Gemeinde den Pestalozzi-Kindergarten mit vier Gruppen.

Langensteinbach bildet mit 6.500 Einwohnern / 3.400 Evangelischen den größten Ortsteil der politischen Gemeinde Karlsbad (www.karlsbad.de). Durch Klinikum, Freibad, Sportzentrum, Fachärzte und Einkaufsmärkte wurde der Ort zum Zentrum der Verbandsgemeinde. Nach Ettlingen und Karlsruhe besteht eine Straßenbahnverbindung, Pforzheim kann mit dem Bus erreicht werden, ein Autobahnanschluss ist vorhanden. Am Ort sind neben der Grund-, Haupt- und Realschule auch Gymnasium und Musikschule, sowie eine Körperbehindertenschule. Langensteinbach ist eine gewachsene, moderne Landgemeinde mit großem Neubaugebiet und vollständiger Versorgungsinfrastruktur.

Weitere Informationen über die evangelische Kirchengemeinde finden Sie auch unter www.ev-kirche-langensteinbach.de. Für persönliche Rückfragen wenden Sie sich bitte an das Dekanat Alb-Pfinz, Dekan Paul Gromer, Reutweg 11, 76327 Pfingstal, Telefon (07240) 1738 oder an die Vorsitzende des Kirchengemeinderates Edeltraud Rupp, Frankenstr. 14, 76307 Karlsbad, Telefon (07202) 5974, Fax (07202) 409017, E-Mail: rupp.edeltraud@gmx.de.

Mundingen

(Kirchenbezirk Emmendingen)

Die Pfarrstelle Mundingen kann zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einem auf 75% ermäßigten Dienstverhältnis und (zusätzlich) mit einem Dienstauftrag von 25 % Mitarbeit in der Stadtkirchengemeinde in Emmendingen, also insgesamt mit einem vollen Dienstverhältnis, wieder besetzt werden.

Der (zusätzliche) Dienstauftrag beinhaltet Kasualwochen in Emmendingen im Wechsel mit dem dortigen Stadtkirchenpfarrer, einen Gottesdienst im Monat in der Stadtkirche sowie die gegenseitige Urlaubsvertretung. Die nähere Regelung wird im Zusammenwirken mit dem Kirchengemeinderat, dem Dekanat und dem Stadtkirchenpfarrer erarbeitet.

Das Dorf Mundingen liegt in der Vorbergzone des Schwarzwaldes, hat ca. 2.000 Einwohner und gehört zur Stadt Emmendingen mit ca. 25.000 Einwohnern. In Mundingen gibt es eine Grundschule. Weiterführende Schulen aller Art sind im Emmendingen mit Nahverkehrsmitteln gut zu erreichen.

Landeck als kirchlicher Nebenort von Mundingen, malerisch um eine Burgruine gelegen, ist Ortsteil der Gemeinde Teningen und hat ca. 200 Einwohner.

Zur Kirchengemeinde Mundingen gehören 1.300 Gemeindeglieder, davon knapp 1.200 in Mundingen und 150 in Landeck. In Mundingen finden jeden Sonntag Gottesdienste statt. In Landeck wird alle zwei Wochen unter großer Beteiligung Gottesdienst gefeiert. Ein engagiertes Team bereitet regelmäßig Kindergottesdienste vor.

Die Pfarrstelleninhaberin / der Pfarrstelleninhaber hat 8 Wochenstunden Religionsunterricht zu erteilen.

Die Kirchengemeinde Mundingen ist Trägerin eines Kindergartens mit 4 Gruppen.

Das schöne, alte Pfarrhaus ist das älteste Haus des Dorfes. Es liegt mit seinem Garten neben dem Gemeindehaus. Es ist mit 6 Zimmern sehr geräumig und wird im Augenblick renoviert.

Die St. Barbara-Kirche wurde 1727 erbaut und vor 10 Jahren vollständig renoviert. Vor 5 Jahren wurde die neue elektronische Orgel eingeweiht, sie ist ausschließlich durch Spenden finanziert worden. Die katholische Gemeinde feiert einmal im Monat ihren Gottesdienst in der St. Barbara-Kirche.

Im Bürgerhaus Landeck stehen der Gemeinde Räume zur Verfügung, in denen die Gottesdienste gefeiert werden und die Gemeindegottesdienste stattfinden.

Besondere Gottesdienste finden in der Kapelle auf dem Wöplinsberg statt.

Das Gemeindehaus mit 3 Räumen und einer Teeküche wird bis jetzt genutzt vom Pfarrbüro, von 2 Frauenkreisen, Krabbelgruppen, vom Vorbereitungskreis des Kindergottesdienstes und manchmal für Feiern des Kirchenchores, der sonst in der Schule probt. Die Seniorennachmittage finden meist im Foyer der Neumattenhalle statt.

An nebenamtlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern stehen zur Verfügung: eine Sekretärin mit 8 Wochenarbeitsstunden, ein Organist, eine Kirchendienerfamilie, eine Prädikantin und ein Prädikant.

Die neue Stelleninhaberin / den neuen Stelleninhaber erwartet ein vielseitig aktives, engagiertes Team, das zusammen mit der Gemeinde viele erfolgreiche Aktionen für die Pfarrhausrenovierung auf den Weg gebracht hat. Der Kirchengemeinderat ist bereit, kreativ mitzuarbeiten und neue Wege auszuprobieren. Die offene Gemeinde ist an den Aktionen sehr beteiligt und auch an besonderen Gottesdiensten (z. B. Pilgertagesdienst zum 275. Jubiläum der St. Barbara Kirche / Jesus, der Freund der Fischer / Gottesdienste mit Beteiligung der Konfirmanden) sehr interessiert.

Die Kirchengemeinde hat in den letzten Jahren Gottesdienste erlebt, die geprägt waren von lebensnaher, fröhlicher, humorvoller und ansprechender Verkündigung des Wortes Gottes. Das wünscht sie sich fortgeführt, ist offen für neue Impulse. Außerdem erwartet die Gemeinde die Pflege der Kontakte zur katholischen Gemeinde und zu den örtlichen Vereinen.

Bei Rückfragen stehen zur Verfügung: das Dekanat Emmendingen, Telefon 07641/918540 oder die stellvertretende Vorsitzende des KGR Mundingen, Frau Claudia Martin, Telefon 07641/3310.

Sand

(Kirchenbezirk Kehl)

Die Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Sand ist mit einem auf die Hälfte eingeschränkten Dienstverhältnis ab 1. Juni 2003 wieder zu besetzen. Zu diesem Zeitpunkt verlässt die Stelleninhaberin aus familiären Gründen die Gemeinde.

Sand liegt in einer reizvollen Gegend, eingebettet zwischen Schwarzwald und Vogesen, 10 km von Kehl und Offenburg und etwa 70 km von Freiburg und Karlsruhe entfernt. Kulturelle Angebote finden sich auch im 15 km entfernten Straßburg.

Sand hat sich mit seinen 1.800 Einwohnern, davon 1.000 evangelische Gemeindeglieder, den dörflichen Charakter bewahrt. Die Ortschaft bildet mit den Orten Willstätt, Legelshurst, Eckartsweier und Hesselhurst die (politische) Gemeinde Willstätt, mit zurzeit ca. 9.000 Einwohnern.

Direkt an der A 5, Anschlussstelle Appenweier, der B 28 und B 33 sowie an den ICE-Haltestellen in Offenburg und Kehl, liegt der Ort zentral an den wichtigen Verkehrspunkten.

Im Ort selbst sind ein kommunaler Kindergarten und die Grundschule; Hauptschule mit Werkrealschulzug ist in Willstätt. Alle weiterführenden Schulen befinden sich in Kehl und Offenburg, gut über den ÖPNV zu erreichen.

Unsere Kirche zählt zu den ältesten Gotteshäusern im Hanauerland und ist in einem guten Zustand. Für die Pfarrerin / den Pfarrer steht ein geräumiges Pfarrhaus, mit großem Garten, direkt neben Kirche und Friedhof, zur Verfügung. In mittelbarer Nachbarschaft hat die Kirchengemeinde ein Haus mit Räumen für die Gemeindegliederarbeit im Erdgeschoss und einer Wohnung im Obergeschoss.

Den Kindergottesdienst leiten zwei Helferinnen, unterstützt von Frauen aus der Gemeinde.

Aktive Gruppen:

Frauenkreis I (ältere Frauen, Leitung durch die Pfarrerin / den Pfarrer) und Frauenkreis II (jüngere Frauen, Treffen nach Absprache und mit eigener Leitung);

ein gemischter Kirchenchor mit 30 Mitgliedern; Männerkreis (Treffen nach Absprache mit eigener Leitung); die Gruppe „Aktiver Ruhestand“.

Die Kirchengemeinde ist aktiv in die Arbeitsgemeinschaft Hanauerland Süd eingebunden. Gegenseitige Vertretungen der Pfarrstelleninhaber werden in dieser AG geregelt.

Zu den katholischen Mitschwestern und -brüdern im Ort bestehen gute Kontakte; regelmäßig werden Ökumenische Gottesdienste gehalten.

Eine Gemeindepartnerschaft mit der evangelischen elsässischen Gemeinde Sand wird angestrebt.

Eine Pfarramtssekretärin mit 4 Wochenarbeitsstunden und der Kirchengemeinderat (eine Frau, fünf Männer) unterstützen die Pfarrstelleninhaberin / den Pfarrstelleninhaber.

Mit der Pfarrstelle ist ein Regeldeputat von vier Wochenstunden Religionsunterricht verbunden.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin / einen Pfarrer, die/der aktiv am Leben des Dorfes teilnimmt, Bestehendes weiterführt und Neues aufnimmt. Verkündigung und Seelsorge sollten Schwerpunkte der Arbeit sein. Wünschenswert sind Impulse in der Kinder- und Jugendarbeit.

Für weitere Informationen stehen zur Verfügung:

Das Evangelische Dekanat Kehl, Friedhofstraße 1, 77694 Kehl, Telefon 07851/3751 sowie der Vorsitzende der Kirchengemeinderates, Herr Werner Türkl, Hanauerstraße 52 a, 77731 Willstätt/Sand, Telefon 07852/1717.

Der Kirchengemeinderat freut sich auf Ihre Bewerbung.

Schopfheim, Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde (Kirchenbezirk Schopfheim)

Die Pfarrstelle wird zum 1. Mai 2003 frei und kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Die im Jahr 1977 gegründete Gemeinde umfasst die beiden ländlichen Ortsteile Langenau und Wiechs der Stadt Schopfheim mit Neubaugebieten. In den beiden vorwiegend evangelischen Dörfern wohnen ca. 1.700 Gemeindeglieder, davon ca. 850 in Langenau und ca. 700 in Wiechs. In Wiechs steht das Kreispflegeheim mit ca. 300 Plätzen. Etwa 150 Heimbewohner davon sind evangelisch. Die beiden Dörfer liegen ca. 4 Kilometer voneinander entfernt.

Die Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde bildet zusammen mit den zwei Gemeinden an der Stadtkirche Schopfheim die Evangelische Kirchengemeinde Schopfheim und ist an deren Büro angeschlossen. Im pastoralen Bereich besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den 3 Gemeinden.

Die Gemeinde liegt im Dreiländereck in dem landschaftlich reizvollen mittleren Wiesental nahe der Kreisstadt Lörrach und der Großstädte Basel (30 km) und Freiburg (60 km). Sämtliche Schularten, Ausbildungsplätze aller Art und Einkaufsmöglichkeiten sind in Schopfheim oder nächster Umgebung vorhanden.

In Langenau befindet sich ein 1974 errichtetes Gemeindezentrum mit Gottesdienstraum und 2001 weiter ausgebauten Gruppenräumen. Wiechs hat ein 1980 gebautes Gemeindehaus mit zwei Gruppenräumen, angebaut an ein modernes Pfarrhaus mit schönstem Ausblick. Für die Gottesdienste steht in Wiechs eine 160 Jahre alte renovierte Kapelle mit künstlerisch gestalteten Glasfenstern zur Verfügung.

Die Gottesdienste in Langenau und Wiechs werden im vierzehntägigen Wechsel gehalten. In Langenau wird nach dem Gottesdienst ein Kirchenkaffee angeboten. Im Kreispflegeheim Wiechs findet ein Wochen-gottesdienst statt.

Zur Pfarrstelle gehört ein Regeldeputat von 8 Wochenstunden Religionsunterricht.

Die beiden Ältestenkreise treffen sich monatlich zu gemeinsamen Sitzungen.

In beiden Ortsteilen trifft sich ein Frauenkreis. Der Langenauer Frauenkreis gestaltet im Gemeindehaus monatlich einen „Markt - Café“ zugunsten sozialer Projekte. In beiden Gemeindehäusern wird regelmäßig ein Altennachmittag angeboten. In Wiechs kommt eine Gruppe der konfirmierten Jugend aus beiden Ortsteilen zusammen. Jungschararbeit übernehmen ehrenamtliche Mitarbeiter.

Die Gemeinde steht in regem Austausch mit der katholischen Pfarrgemeinde, zum Beispiel werden die Bibelwochen und die Schulgottesdienste regelmäßig gemeinsam gehalten.

Für die Gemeindehäuser und die Kapelle sorgen zwei nebenamtliche Kirchendienerinnen. Kindergottesdienst wird in beiden Ortsteilen selbständig von Mitarbeiterinnen gehalten. Der Orgeldienst wird von zwei nebenamtlichen Organistinnen versehen. Der hauptamtliche Kantor an der Stadtkirche Schopfheim bezieht auch die Gemeindeglieder aus Wiechs und Langenau in die Kantoreiarbeit mit ein.

Gute Kontakte bestehen zu den zahlreichen örtlichen Vereinen, zu den beiden Grundschulen und zu den beiden kommunalen Kindergärten in Wiechs und Langenau.

Wir suchen eine Pfarrerin oder Pfarrer oder ein Theologenehepaar, das sich die Stelle teilen möchte. Die Gemeinde ist offen für neue Ideen und zur Weiterentwicklung des Bestehenden und Bewährten in der Gemeindegemeinschaft und in der Gottesdienstgestaltung. Die Gemeinde legt Wert auf Seelsorge und Besuche sowie gute Kontaktpflege zu den Mitarbeitenden und zu den örtlichen Vereinen.

Wegen Rückfragen setzen Sie sich bitte mit der Dekanin des Kirchenbezirks Schopfheim, Frau Gerhild Widdess (Telefon 07622/67660) oder mit den stellvertretenden Vorsitzenden der beiden Ältestenkreise, Herrn Rolf Blank (Telefon 07622/5173) und Herrn Joachim Schaupp (Telefon 07622/672820) in Verbindung.

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

30. April 2003

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

II. Gemeindepfarrstellen Nochmalige Ausschreibungen

Neumühl

(Kirchenbezirk Kehl)

Die Pfarrstelle Neumühl wurde zum 1. Januar 2003 frei.

Sie kann mit einem auf die Hälfte eingeschränkten Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Informationen zur Pfarrstelle und Gemeinde sind in der erstmaligen Ausschreibung im GVBl. Nr. 12/2002 enthalten bzw. können von den Kontaktadressen erfragt werden.

Weitere Information(en) erhalten Sie vom Evangelischen Dekanat Kehl, Herrn Dekan D. Gasse, Telefon 07851/3751 sowie von Herrn Klaus Steurer, Vors. des Kirchengemeinderats, Telefon 07851/77834.

Neustadt

(Kirchenbezirk Freiburg)

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Neustadt wurde zum 1. Dezember 2002 frei.

Sie kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Informationen zur Pfarrstelle und Gemeinde sind in der erstmaligen Ausschreibung im GVBl. Nr. 12/2002 enthalten bzw. können von den Kontaktadressen erfragt werden.

Auskünfte erteilen das Evangelische Dekanat in Freiburg, Goethestraße 2, Telefon 0761/70863-26, oder Frau Gabriele Biber (Stellvertretende Vorsitzende des Kirchengemeinderates), 79822 Titisee-Neustadt, Josef-Sorg-Straße 29, Telefon 07651/3284. E-Mail: ev.kirche.neustadt.baden@onlinehome.de, homepage www.ekineu.onlinehome.de.

Stühlingen

(Kirchenbezirk Hochrhein)

Die Pfarrstelle Stühlingen (mit Filialkirchengemeinde Wutöschingen) wird zum 1. Mai 2003 frei.

Sie kann mit einem vollen Dienstverhältnis wieder besetzt werden.

Informationen zur Pfarrstelle und Gemeinde sind in der erstmaligen Ausschreibung im GVBl. Nr. 12/2002 enthalten bzw. können von den Kontaktadressen erfragt werden.

Rückfragen richten Sie bitte an die jeweiligen Vorsitzenden der Kirchengemeinderäte:

In Stühlingen: Dr. Heinz Jordan, Telefon 07744/844, in Wutöschingen: Richard Elke, Telefon 07746/5940 oder an das Evangelische Dekanat Hochrhein, Herrn Dekan Hans Scheffel, Telefon 07751/8327-21.

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

16. April 2003

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

III. Patronatspfarrstellen Nochmalige Ausschreibungen

Bettingen

(Kirchenbezirk Wertheim)

Wir sind

eine Kirchengemeinde im Kirchenbezirk Wertheim und suchen sofort eine Pfarrerin / einen Pfarrer oder ein Pfarrehepaar.

Das mit 75 % eingeschränkte Dienstverhältnis der (Patronats-)Pfarrstelle kann bei Bedarf erweitert werden auf ein *volles* Dienstverhältnis, durch ein (auf bis zu zehn Wochenstunden) erhöhtes Regeldeputat Religionsunterricht.

Zur Pfarrstelle der Kirchengemeinde Bettingen gehören schon immer die beiden (selbständigen) Filialkirchengemeinden Lindelbach und Urphar, Ortsteile der Großen Kreisstadt Wertheim.

Die Zusammenarbeit der drei Kirchengemeinden funktioniert reibungslos. Bei einer Einwohnerzahl von ca. 1.900 haben wir 1.252 Gemeindeglieder.

Wir bieten

drei denkmalgeschützte, frisch renovierte Kirchen mit guter Akustik. Die tausendjährige Wehrkirche in Urphar ist ein Anziehungspunkt für zahlreiche Touristen. In ihr finden seit 25 Jahren regelmäßig zweimal im Jahr Konzerte statt.

In allen drei Gemeinden ist derzeit vierzehntägig Gottesdienst.

Das Pfarrhaus in Bettingen, in wunderschöner Lage am Ortsrand zum Main, ist umgeben von einem idyllischen Gartengelände, hat acht Zimmer, Amtszimmer, Küche, Bad und Gästedusche. Es wurde 1882 erbaut und 1996 grundlegend renoviert.

In Bettingen hat die Kirchengemeinde seit 1982 ein eigenes Gemeindehaus in unmittelbarer Nähe des Pfarrhauses.

In Lindelbach und Urphar ist die Mitbenutzung der Gemeinderäume der politischen Gemeinde vertraglich gesichert.

Eine Pfarramtssekretärin mit sechs Wochenarbeitsstunden steht zur Verfügung.

Die Grundschule befindet sich in Dertingen (5 km) und die Hauptschule zwischen Urphar und Lindelbach (4 km). Sämtliche weiteren Schularten sind in Wertheim (10 km) vertreten.

Ein reges Gemeindeleben wird von den Ältestenkreisen und einer zahlreichen, engagierten Mitarbeiterschaft gestaltet. In unseren Gemeinden gibt es Kindergottesdienste, Jungscharen, Jugendgruppen, Musizierkreis, Posaunenchor, Kantorei, Frauengruppen, Seniorenkreise und eine Gemeindebriefredaktion.

Die Mitarbeiter leiten selbständig die einzelnen Gruppen und Kreise.

Wir wünschen uns

eine Pfarrerin / einen Pfarrer / ein Pfarrehepaar, die/der/das mit uns Bewährtes fortführt und auch neue Impulse setzt. Die Seelsorge soll einen hohen Stellenwert haben, wie auch die lebensnahe Verkündigung des Evangeliums. Die Übernahme eines Bezirksauftrages wird erwartet.

Haben Sie Interesse, dann schauen Sie doch bitte in unsere Homepage unter www.Kircheansnetz.de/Bettingen.

Nähere Informationen erhalten Sie auch im Dekanat Wertheim, Tel. 09342/1367, sowie bei:

Karin Schwab (Vorsitzende Urphar) Telefon 09342/38180; Uwe Kempf (Vorsitzender Bettingen), Telefon 09342/38940 und Rolf Hörner-Geiger (Vorsitzender Lindelbach), Telefon 09342/21714.

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt gemäß Pfarrstellenbesetzungsgesetz in Verbindung mit der Verordnung über die Besetzung der Patronatspfarreien vom 28.10.1975 (GVBl S. 96).

Bewerbungen für die Patronatspfarrstelle sind schriftlich – unter gleichzeitiger Anzeige an das für die Bewerberin / den Bewerber zuständige Dekanat innerhalb von fünf Wochen – bis spätestens

30. April 2003

mit einem Lebenslauf an S.D. Fürst Alfred-Ernst zu Löwenstein-Wertheim-Freudenberg, Fürstlich Löwenstein-Wertheim-Freudenberg'sche Verwaltung, Hauptstr. 37, 97892 Kreuzwertheim mit einer Kopie an den Evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe zu richten.

IV. Landeskirchliche Pfarrstellen Erstmalige Ausschreibungen

Lahr, Krankenhausseelsorge (Kirchenbezirk Lahr)

Die Krankenhauspfarrstelle Lahr ist seit dem 1. Januar 2003 frei und kann mit einem auf 75% ermäßigten Dienstverhältnis sofort wieder besetzt werden. Die Berufung auf diese landeskirchliche Pfarrstelle ist zeitlich auf (zunächst) sechs Jahre begrenzt.

Zurzeit ist der Kirchenbezirk dabei, einen Förderkreis zur Mitfinanzierung der Stelle aufzubauen, damit mittelfristig die Stelle ein volles Dienstverhältnis umfassen kann.

Von einer Bewerberin / von einem Bewerber wird eine besondere Qualifizierung im Bereich Seelsorge oder die Bereitschaft, sich berufsbegleitend zu qualifizieren, erwartet.

Zum Aufgabenbereich der Krankenhauspfarrstelle gehören das Klinikum Lahr und das Herzzentrum Lahr.

Das Klinikum Lahr verfügt über ca. 460 Betten in verschiedenen Fachabteilungen: Chirurgie, Medizinische Klinik, Frauenheilkunde und Geburtshilfe, Neurologie und Neurochirurgie, Hals-Nasen-Ohrenheilkunde, Anästhesie und Operative Intensivmedizin, Psychosomatik und Psychotherapeutische Medizin und Zentrumsdialyse. Außerdem besteht eine Palliativstation, die in Kooperation mit dem Hospizverein Lahr betreut wird. Drei Intensivstationen sind den verschiedenen Abteilungen zugeordnet. Im Klinikum existiert eine sehr schöne, neu gestaltete, ökumenische Klinikkapelle. Neben der Kapelle ist ein Dienstzimmer vorhanden mit Telefon und Computer. Es wird zusammen mit dem katholischen Seelsorger benutzt.

Das Herzzentrum Lahr verfügt über zwei Fachabteilungen: Die Klinik für innere Medizin / Kardiologie und die Klinik für Herz-, Thorax und Gefäßchirurgie. Eine Intensivstation wird von beiden Abteilungen belegt. In der chirurgischen Abteilung werden jährlich über 2.000 Patienten operiert. Nach der Operation werden Patient/innen häufig schon bald in andere Krankenhäuser verlegt. Zunehmend werden auch ambulante Behandlungen durchgeführt. Eine Klinikkapelle ist nicht vorhanden, ein Abschiedsraum wurde kürzlich eingerichtet. Ein kleines Dienstzimmer wird zusammen mit dem katholischen Seelsorger benutzt.

Große Bedeutung besitzt die Zusammenarbeit mit den katholischen Seelsorgern in beiden Häusern (gegenseitige Vertretung, ökumenische Gottesdienste, Absprache bei Besuchen auf den Intensivstationen, Fallbesprechungen etc.).

Die Aufgaben der Krankenhausseelsorgerin / des Krankenhausseelsorgers in Lahr sind:

- Einzelseelsorge an Patientinnen und Patienten (in beide Krankenhäuser zusammen kommen ca. 20.000 Personen pro Jahr);

- Seelsorge an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beiden Häusern (ca. 1.500 Personen);
- samstäglicher Gottesdienst in der Klinikkapelle Lahr mit Übertragung auf die Zimmer. Zu diesem Gottesdienst kommen auch ehemalige Patientinnen/Patienten und Anwohner – es hat sich eine kleine Personalgemeinde gebildet;
- Mitarbeit in der Krankenpflegeschule bei der Intensivpflegeausbildung, den Sterbeseminaren und bei Fortbildungsveranstaltungen (zwischen 6 und 34 Stunden pro Jahreskurs);
- Zusammenarbeit mit dem Hospizverein Lahr, ggf. Mitarbeit im Vorstand und Mitwirkung bei der Ausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hospizvereins;
- Kontakt mit den Kirchengemeinden im Dekanat und Vernetzung der Krankenhausseelsorge mit der Seelsorge in den Gemeinden. Dadurch ergibt sich auch die Möglichkeit der Dienstvertretung durch Gemeindepfarrerinnen/Gemeindepfarrer;
- Rufbereitschaft.

Die Krankenhausseelsorge in Lahr hat einen hohen Stellenwert und erfreut sich hoher Anerkennung bei Klinikleitungen, Gemeinden und Bevölkerung.

Weitere Auskünfte können Interessierte erhalten beim bisherigen Stelleninhaber Pfarrer i. R. Moldenhauer (Telefon 07825/8699691) oder bei Dekan Dr. Kreplin (Telefon 07821/22054 oder 07825/8699910), desweiteren bei Pfarrer W. Burkhardt, Evangelischer Oberkirchenrat – Referat 3 / Seelsorge in besonderen Arbeitsfeldern – (Telefon 0721/9175353).

Telefonseelsorge im Ortenaukreis (50%) (Kirchenbezirk Offenburg)

Die Telefonseelsorge im Ortenaukreis arbeitet bereits 22 Jahre und wird getragen von den evangelischen Kirchenbezirken Kehl, Lahr, Offenburg, dem Diakonieverband und den vier katholischen Dekanaten in der Ortenau. Sie hat ihre Geschäftsstelle in Offenburg.

Die Tätigkeit umfasst folgende Aufgaben:

- Leitung und Geschäftsführung gemeinsam mit der katholischen Kollegin (Fragen der Finanzierung, des Haushaltsplanes, Statistik, Personalfragen etc.);
- Aus- und Fortbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Beratung und Supervision der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Geistliche Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Zusammenarbeit mit kirchlichen und sozialen Einrichtungen;
- Öffentlichkeitsarbeit;
- Mitarbeit am Telefon.

Die Telefonseelsorge ist mit Personalstellen für eine katholische Theologin / einen katholischen Theologen (100%), eine evangelische Pfarrerin / einen evangelischen Pfarrer (50%) und einer Sekretärin (50%) ausgestattet. Dazu kommen Honorarmitarbeiter (Mentoren zur Leitung von Supervisionsgruppen) und 70 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die katholische Stelleninhaberin (100 %) ist Diplomtheologin und Diplomspsychologin. Die evangelische Stelle ist seit 1. August 2002 vakant.

Diese landeskirchliche Stelle kann mit der ¹/₂ Gemeindepfarrstelle Hausach (siehe Ausschreibung in dieser Ausgabe des Gesetzblattes) kombiniert werden.

Gesucht wird eine Pfarrerin / ein Pfarrer, die/der über eine für diese Arbeit geeignete Zusatzausbildung verfügt (PPF, KSA, Supervision etc.) bzw. diese weitgehend abgeschlossen hat und als Pfarrerin oder Pfarrer bereits Erfahrung in beratender Seelsorge mitbringt oder besonders gern in diesem Feld arbeiten möchte. Die Besetzung der Stelle erfolgt im Benehmen mit dem Vorstand der ökumenischen Telefonseelsorge im Ortenaukreis.

Nähere Informationen zu dieser landeskirchlichen Pfarrstelle in der Telefonseelsorge Offenburg erhalten Sie gegebenenfalls von Pfarrer Klaus Zipf, Vors. der Telefonseelsorge im Ortenaukreis e.V., Telefon (0781) 3345 sowie von Pfarrer Wolfgang Burkhardt, Evangelischer Oberkirchenrat – Referat 3, Telefon (0721) 9175 353.

Interessentinnen/Interessenten werden gebeten, dies bis zum

30. April 2003

dem Evangelischen Oberkirchenrat, Postfach 2269, 76010 Karlsruhe, zu richten.

V. Sonstige Stellen

Stellenausschreibung für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone, Bezirksjugendreferentinnen und Bezirksjugendreferenten

Für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone, Bezirksjugendreferentinnen und Bezirksjugendreferenten können folgende Einsatz- bzw. Versetzungsmöglichkeiten angeboten werden:

- **Kirchenbezirk Mannheim, AG DIA** – Dekanat Mannheim – 1,0 Deputat ab sofort
- **Distrikt Lörrach (Matthäusgemeinde)** – Dekanat Lörrach – 0,5 Deputat ab sofort

Stellenbeschreibungen können im Personalreferat des Evangelischen Oberkirchenrats – Landeskirchliche Beauftragte für Gemeindediakoninnen und -diakone, Telefon 0721/9175-205 – angefordert werden.

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

16. April 2003

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

Dienstnachrichten

Entschließungen des Landesbischofs

Gemeinsam berufen zur Dekanin / zum Dekan:

Pfarrerinnen Jutta Wellhöner und Pfarrer Frank Wellhöner in Offenburg (Johannes-Brenz-Gemeinde) zur Dekanin / zum Dekan für den Kirchenbezirk Offenburg ab 1. März 2003.

Berufen auf Gemeindepfarrstellen:

Pfarrer Alexander Kunick in Schopfheim (Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde) zum Pfarrer der Versöhnungsgemeinde Karlsruhe(-Oberreut) mit Wirkung vom 1. Mai 2003,

Pfarrvikar Dr. Georg Lämmelin (gegenwärtig beurlaubt) zum Pfarrer in Mannheim (Kreuzgemeinde) mit Wirkung vom 16. März 2003,

Pfarrvikar Stefan Scholpp in Schwetzingen zum Pfarrer in Hockenheim (Pfarrstelle II des Gruppenamtes) mit Wirkung vom 1. März 2003.

Entschließungen des Oberkirchenrats

Verliehen:

Frau Kantorin Christiane Brasse-Nothdurft bei der Evangelischen Kirchengemeinde Mannheim gemäß Bekanntmachung vom 3. 9. 1992 (GVBl. S. 191) der Titel „Kirchenmusikdirektorin“.

Beauftragt:

Pfarrer Michael Hermann mit der Erteilung von hauptamtlichem Religionsunterricht und mit der Verwaltung der vakanten Pfarrstelle der Kirchengemeinde Auerbach im Evangelischen Kirchenbezirk Alb-Pfingz nach genehmigtem Verzicht auf die Pfarrstelle Langensteinbach mit Wirkung ab 15. Februar 2003.

Versetzt aufgrund von Pfarrwahl:

Pfarrer Wolfgang Gehring in Stühlingen nach Hornberg zur Verwaltung der Pfarrstelle mit Wirkung vom 1. Mai 2003.

Aufgenommen unter die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare der Evangelischen Landeskirche in Baden:

Frau Alexandra Pompetzki in Freiburg mit Wirkung vom 1. März 2003,

Frau Christine Wolf, Landesjugendreferentin in Karlsruhe, mit Wirkung vom 1. März 2003.

Es treten in den Ruhestand:

Pfarrerinnen Christiane Auffarth, gegenwärtig beauftragt mit einem Dienst in der Evangelical Lutheran Church in Tanzania, mit Ablauf des 31. Mai 2003.

Berichtigungen

Der im Gesetzblatt Nr. 1/2003 unter „Dienstnachrichten“ mitgeteilte Einsatz von Frau Maike Brodowski-Stetter als Pfarrvikarin in Rinklingen ist aufgrund neuerer Beschlussfassung wie folgt zu berichtigen: Frau Brodowski-Stetter wird mit Wirkung vom 1. März 2003 zum Dienst als Pfarrvikarin im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen – im Kirchenkreis Minden – freigestellt.



*„Es sollen wohl Berge weichen und Hügel hinfallen, aber meine Gnade soll nicht von dir weichen, und der Bund meines Friedens soll nicht hinfallen, spricht der Herr, dein Erbarmer.“
(Jes 54,10)*

Gestorben:

Pfarrer i. R. Christof Gallig, zuletzt in Mannheim (Obere Gemeinde an der Konkordienkirche), am 17. September 2002,

Kirchenrat i. R. Theo Odewald am 12. Februar 2003,

Pfarrer Dekan i. R. Hans Martin Siehl, zuletzt im Kirchenbezirk Baden-Baden, am 26. Januar 2003,

Pfarrer Dekan i. R. Oskar Sütterlin, zuletzt im Kirchenbezirk Hornberg, am 29. Januar 2003.

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

E 20630 B