

Gesetzes- und Verordnungsblatt



der Evangelischen Landeskirche in Baden

183

Ausgabe 12

Karlsruhe, 06. Dezember 2023

Inhalt	Seite
Arbeitsrechtsregelungen	
Nr. 98 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M).....	184
Nr. 99 – Arbeitsrechtsregelung zur Altersteilzeit (AR-ATZ).....	185
Nr. 100 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	189
Stellenausschreibungen	
Nr. 101 – Stellenausschreibungen.....	190

Arbeitsrechtsregelungen

Nr. 98 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M)

Vom 4. Oktober 2023

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBl. S. 166), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 67, S. 156) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1 Änderung der AR-M

Die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) vom 16. Dezember 2005 (GVBl. 2006, S. 66), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 1. Februar 2023 (GVBl., Nr. 24, S. 46), wird wie folgt geändert:

In § 4 Nr. 8 Zu § 8 TVöD – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Ergänzend zu § 8 TVöD gilt:

1. Für die freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen auf Anfrage der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erhalten Mitarbeitende einen Zuschlag von 60 Euro (Vertretungszuschlag). Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anfrage der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt.
2. Durch Dienstvereinbarung kann die Art der Durchführung näher geregelt werden; eine Abweichung von dem Vertretungszuschlag ist nur zugunsten der Mitarbeitenden möglich.“

Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. November 2023 in Kraft.

Karlsruhe, den 4. Oktober 2023

Arbeitsrechtliche Kommission

Die Vorsitzende

Sabine Wöstmann

Nr. 99 Arbeitsrechtsregelung zur Altersteilzeit (AR-ATZ)

Vom 4. Oktober 2023

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Art. 2 § 5 Abs. 2 des Zustimmungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBl. S. 166), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 67, S. 156) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet nach Maßgabe des Absatzes 2 Anwendung für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis unter den Anwendungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) fällt.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende, die bis zum 31. Dezember 2025 die jeweiligen Voraussetzungen aus dieser Arbeitsrechtsregelung erfüllen und deren Arbeitsverhältnis nach den Abschnitten II oder III vor dem 1. Januar 2026 begonnen hat.
- (3) Diese Arbeitsrechtsregelung findet keine Anwendung auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die außerhalb dieser Arbeitsrechtsregelung vereinbart wurden. § 4 Abs. 2 bleibt hiervon unberührt.

Abschnitt II Regelungen zur Altersteilzeit

§ 2 Möglichkeiten der Altersteilzeit

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Rahmen einer Quote bzw. Erweiterten Quote (§ 4) möglich.

§ 3 - (unbesetzt)

§ 4

Anspruch auf Altersteilzeit (Quote, Erweiterte Quote)

- (1) Mitarbeitende haben im Rahmen der Quote nach Absatz 2 Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
- (2) Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Mitarbeitenden der / des Arbeitgebenden im Sinne des § 1 von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen (Quote). Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Mitarbeitenden sowie die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse jeweils zum Stichtag 30. Juni des Vorjahres. In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einbezogen. Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. 5 Die Quote wird jährlich überprüft.
- (2a) Die / Der Arbeitgebende kann die Quote nach Absatz 2 in einem oder mehreren Schritten (+ 0,5 v.H. / + 1,0 v. H. / + 1,5 v.H.) bis maximal 4,0 v. H. erhöhen (Erweiterte Quote). Die Erhöhung ist jeweils auf ein Kalenderjahr begrenzt.
- (3) Die / Der Arbeitgebende kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5

Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

- (1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass die Mitarbeitenden
 - a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
 - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) Die Mitarbeitenden haben die Vereinbarung von Altersteilzeit mit einer Frist von drei Monaten vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. Der Antrag kann wirksam frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden.

§ 6

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein, darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2026 beginnen.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG. Dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Mitarbeitenden anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell) oder

b) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell).

(4) Die Mitarbeitenden können von der / vom Arbeitgebenden verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7

Leistungen der / des Arbeitgebenden

(1) Mitarbeitende erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 21 Satz 2 TVöD) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Maßgebend ist die nach § 6 Abs. 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Die den Mitarbeitenden nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der von der / vom Arbeitgebenden zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung (Regelarbeitsentgelt) werden um 20 v.H. aufgestockt. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regularbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht.

(3) Neben den von der / vom Arbeitgebenden zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet die / der Arbeitgebende für die Mitarbeitenden zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 v. H. des Regularbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regularbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG). Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeitende im Sinne von § 4 Abs. 2 Alt-TZG gilt Satz 1 entsprechend.

(4) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 längstens in den Grenzen des § 22 TVöD. Die Leistungen nach Absatz 3 werden längstens für die Dauer nach § 22 Abs. 1 TVöD gezahlt. Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 2 bis 4 TVöD), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, in Höhe des kalender-täglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(5) Sind Mitarbeitende bei Altersteilzeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit. Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

§ 8

Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

- (1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände.
 - a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem an die / der Mitarbeitende eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, oder
 - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die / der Mitarbeitende eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.
- (3) Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei Vereinbarung eines Blockmodells vorzeitig, so erhalten Mitarbeitende die etwaige Differenz zwischen dem nach § 7 Abs. 1 gezahltem tariflichen Entgelt einschließlich der Aufstockungsleistung nach § 7 Abs. 2 und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, das sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätten. Bei Tod steht der Anspruch den Erbenden zu.

§ 9

Nebentätigkeiten

- (1) Mitarbeitende dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.
- (2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeitende eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10

Urlaub

Für Mitarbeitende, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Mitarbeitenden für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel ihres Jahresurlaubs.

Abschnitt III

Regelungen zum flexiblen Übergang in den Ruhestand (FALTER)

§ 11

Begriffsbestimmung

FALTER ist ein Arbeitszeitmodell, das einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglichen soll. Es verbindet eine Teilzeitbeschäftigung (§ 11 TVöD) mit dem gleichzeitigen Bezug einer Teilrente. FALTER beginnt vor Erreichen des maßgebenden Alters für eine abschlagsfreie Altersrente und wird für die gleiche Dauer über diesen Zeitpunkt hinaus fortgesetzt.

§ 12

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des FALTER-Arbeitszeitmodells

- (1) Mitarbeitende und Arbeitgebende können bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf und ohne, dass ein Rechtsanspruch besteht, einen flexiblen Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Lebensarbeitszeit vereinbaren.
- (2) Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die Mitarbeitenden eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen können, und endet spätestens zwei Jahre nach Erreichen dieser Altersgrenze. Die Zeiträume vor und nach Erreichen dieser Altersgrenze müssen von gleicher Dauer sein.
- (3) Der Beginn des Arbeitszeitmodells setzt den Beginn einer hälftigen Teilrente voraus. § 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 13**Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells**

- (1) Die Arbeit nach dem Arbeitszeitmodell darf die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2026 beginnen. In den Fällen der Vereinbarung des Arbeitszeitmodells wird der Beendigungszeitpunkt nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD um bis zu zwei Jahre hinausgeschoben.
- (2) Die Vereinbarung des Arbeitszeitmodells erfordert Regelungen über eine reduzierte Arbeitszeit nach Absatz 3 sowie über den Beendigungszeitpunkt nach Absatz 1 Satz 2.
- (3) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Dauer des Arbeitszeitmodells beträgt die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD. Eine geringere Arbeitszeit kann vereinbart werden.
- (4) Die zu leistende Arbeit ist gleichmäßig über die Gesamtdauer des Arbeitszeitmodells zu verteilen.

§ 14**Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Abweichend von § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem nach § 12 Abs. 2 vertraglich festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Unabhängig davon endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente.

Abschnitt IV**Sonstige Regelungen****§ 15****Mitteilungspflichten**

Mitarbeitende haben während der Dauer des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder FALTER-Arbeitszeitmodells der / dem Arbeitgebenden solche Umstände unverzüglich mitzuteilen, die für die Leistungen nach § 7 Absätze 2 bis 4 oder für den Bestand des Arbeitszeitmodells nach § 14 Abs. 2 erheblich sind.

§ 16**Qualifizierungen**

Die / Der Arbeitgebende bietet bei Bedarf Maßnahmen zur Qualifizierung im Sinne von § 5 TVöD an, die die Mitarbeitenden befähigen, auch über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten zu können.

§ 17**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2023 in Kraft und ist bis 31. Dezember 2025 befristet.

Karlsruhe, den 4. Oktober 2023

Arbeitsrechtliche Kommission
Die Vorsitzende

Sabine Wöstmann

Nr. 100

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vom 4. Oktober 2023

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Art. 2 § 5 Abs. 2 des Zustimmungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBl. S. 166), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 67, S. 156) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1 **Änderung der AR-M**

Die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) vom 16. Dezember 2005 (GVBl. 2006 S. 66), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. Oktober 2023 (GVBl., Nr. 98, S.184), wird wie folgt geändert:

1. In § 3 wird nach Nummer 13 das Punkt durch ein Komma ersetzt.
2. In § 3 wird nach Nummer 13 folgende Nummer angefügt:
„14. Arbeitsrechtsregelung zur Altersteilzeit (AR-ATZ).“
3. § 9 erhält folgende Bezeichnung:
„Zu den Tarifverträgen zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ), zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte und zur Arbeitsrechtsregelung zur Altersteilzeit (AR-ATZ)“
4. In § 9 werden nach Absatz 3 folgende Absätze 4 und 4a angefügt:
„(4) Für ab 1. Januar 2024 beginnende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse findet die Arbeitsrechtsregelung zur Altersteilzeit (AR-ATZ) Anwendung.
(4a) Tritt eine Nachfolge- oder Neuregelung des Tarifvertrags zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte in Kraft, so findet diese ab diesem Zeitpunkt anstelle der Arbeitsrechtsregelung zur Altersteilzeit (AR-ATZ) für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen Anwendung.“

Artikel 2 **Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2023 in Kraft

Karlsruhe, den 4. Oktober 2023

Arbeitsrechtliche Kommission

Die Vorsitzende

Sabine Wöstmann

Stellenausschreibungen

Nr. 101 Stellenausschreibungen

Auf der Website finden Sie eine aktuelle Übersicht zu freien Pfarrstellen, freien Stellen für Diakon*innen und freien Stellen im Religionsunterricht.

I. Freie Stellen für Pfarrer*innen (w/m/d) (Link) (Bewerbungsschluss: 09.01.2024)

Pfarrstellen mit gemeindlichem Auftrag

- Kirchenbezirk Badischer Enzkreis: **Königsbach (künftig: Kooperationsraum „Mitte“)**
- Kirchenbezirk Markgräflerland: **Eimeldingen-Märkt, Fischingen (künftig: Kooperationsraum „Dreiland“)**
- Kirchenbezirk Mosbach: **Strümpfelbrunn, Waldkatzenbach, Schollbrunn, Oberdielbach (künftig: Kooperationsraum 2)**

Pfarrstellen mit allgemeinem kirchlichem Auftrag

- EOK Referat 4, Bildung und Erziehung: **Abteilungsleiter*in „Evangelische Erwachsenenbildung und Geschlechterdialog“ (w/m/d)**

II. Freie Stellen für Diakon*innen (w/m/d) (Link) (Bewerbungsschluss: 09.01.2024)

Stellen mit gemeindlichem Auftrag

- Kirchenbezirk Breisgau-Hochschwarzwald: **Bad Krozingen (künftig Kooperationsraum Markgräflerland I) (75%)**
- Kirchenbezirk Neckar-Bergstraße: **Hohensachsen (künftig Kooperationsraum Bergstraße) (50%)**

Stellen mit allgemeinem kirchlichem Auftrag

- Kirchenbezirk Badischer Enzkreis und Stadtkirchenbezirk Pforzheim:

Diakon*in (w/m/d) mit Einsatz in der bezirklichen Kinder- und Jugendarbeit

Diakon*in (w/m/d) mit Einsatz in der bezirklichen Jugendarbeit

