

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>Rechtsverordnungen</b>	
Nr. 45 – Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Zahlung von Bonuszuweisungen	90
<b>Arbeitsrechtsregelungen</b>	
Nr. 46 – Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-Kurza).....	91
Nr. 47 – Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung).....	92
Nr. 48 – Arbeitsrechtsregelung zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB).....	95
Nr. 49 – Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes (AR-ArbZG).....	98
Nr. 50 – Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeitende oder im Rahmen der Freibeträge gemäß § 3 Nr. 26 a EStG nicht regelmäßig eingesetzte Aushilfen oder Vertretungskräfte (AR-Einzelentgelt).....	100
Nr. 51 – Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Personen im Orientierungspraktikum (AR-OPraktikum).....	102
Nr. 52 – Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Personen im Orientierungspraktikum im Bereich der AR-AVR (AR-OPraktikumAVR).....	105
Nr. 53 – Arbeitsrechtsregelung für privatrechtliche Ausbildungsverhältnisse und Praktika (AR-Ausbi/Prakt).....	109
Nr. 54 – Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung (AR-Entgeltumwandlung).....	111
Nr. 55 – Arbeitsrechtsregelung für den Dienst an Sonn- und Feiertagen (Ar-SoFei).....	114
Nr. 56 – Arbeitsrechtsregelung zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern (AR-AzKimu).....	115
Nr. 57 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	118
Nr. 58 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	118
<b>Richtlinien</b>	
Nr. 59 – Richtlinien zur Innovationsförderung (InnovationsRL - IRL).....	120
<b>Bekanntmachungen</b>	
Nr. 60 – Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Steinen (Kirchenbezirk Markgräflerland).....	122
Nr. 61 – Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Rheinfeldern (Kirchenbezirk Markgräflerland).....	122
Nr. 62 – Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Lörrach (Kirchenbezirk Markgräflerland).....	123
Nr. 63 – Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Weinheim (Kirchenbezirk Neckar-Bergstraße).....	123

**Stellenausschreibungen**

Nr. 64 – Stellenausschreibungen..... 123

**Rechtsverordnungen****Nr. 45  
Rechtsverordnung zur Änderung  
der Rechtsverordnung über die Zahlung von Bonuszuweisungen**

Vom 13. März 2024

Der Landeskirchenrat erlässt nach § 8 Abs. 3 Satz 2 Finanzausgleichsgesetz vom 23. April 2020 (GVBl. S. 214), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. 2023, Nr. 3, S. 20), folgende Rechtsverordnung:

**Artikel 1  
Änderung der Rechtsverordnung über die Zahlung von Bonuszuweisungen**

Die Rechtsverordnung über die Zahlung von Bonuszuweisungen (BonuszuweisungsRVO - BonusZRVO) vom 19. Februar 2020 (GVBl. S. 122), wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:  
„Eine Bonuszuweisung für einen Kooperationsraum kann auch dann gewährt werden, wenn beteiligte Kirchengemeinden bereits eine Bonuszuweisung erhalten haben.“
2. § 4 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 7 wird das Wort „und“ durch ein Semikolon ersetzt.
  - b) Die bisherige Nummer 8 wird Nummer 9.
  - c) Es wird folgende Nummer 8 eingefügt:  
„8. Angaben zur Einbindung in den Prozess „ekiba 2032“ und“
3. In § 5 Abs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Pfarrgemeinde“ die Wörter „oder den Kooperationsraum, dem sie angehören,“ eingefügt.
4. § 8 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:  
„(2) Der Vergabeausschuss setzt sich zusammen aus der oder dem zuständigen Mitarbeitenden des Bereichs Fundraising sowie zwei weiteren vom Evangelischen Oberkirchenrat zu bestimmenden Mitarbeitenden, darunter eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender der Abteilung Gemeindefinanzen. Mindestens ein Mitglied des Vergabeausschusses soll Pfarrerin oder Pfarrer oder Diakonin oder Diakon sein.“
5. § 8 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:  
„Die oder der zuständige Mitarbeitende des Bereichs Fundraising übt den Vorsitz im Vergabeausschuss aus.“
6. In § 10 Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:  
„Die Finanzierung von Personalstellen ist nicht förderfähig.“

**Artikel 2  
Inkrafttreten**

Diese Rechtsverordnung tritt am 1. April 2024 in Kraft.

Karlsruhe, den 13. März 2024

**Der Landeskirchenrat**  
Prof. Dr. Heike Springhart  
Landesbischöfin

## Arbeitsrechtsregelungen

### Nr. 46 Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-Kurza)

Vom 20. März 2024

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:

#### § 1

##### Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung in Einrichtungen der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden und Stiftungen mit eigenständiger Rechnungsführung – wie Mütterkurheime, Tagungshäuser, Jugendheime, Sozial-/Diakoniestationen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und als satzungsrechtliche Mitgliederverpflichtung seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen der im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK Baden) getroffenen Regelungen Anwendung.

Protokollnotiz: Dies betrifft sowohl die Arbeitsverhältnisse nach AR-M als auch nach AR-AVR.

#### § 2

##### Voraussetzung für die Einführung der Kurzarbeit

(1) Bei Vorlage der Voraussetzungen nach den entsprechenden Regelungen des SGB III in der jeweils geltenden Fassung kann zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung eingeführt werden. Die Notwendigkeit der Einführung der Kurzarbeit ist der Mitarbeitendenvertretung schriftlich nachzuweisen.

(2) Zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit muss mindestens ein Zeitraum von einer Woche liegen.

(3) Während der Geltungsdauer einer Dienstvereinbarung nach der Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung) ist bei der vereinbarungsschließenden Dienststelle die Anwendung der Arbeitsrechtsregelung über die Einführung der Kurzarbeit (AR-Kurza) ausgeschlossen.

#### § 3

##### Inhalt der Dienstvereinbarung

(1) In der Dienstvereinbarung ist mindestens zu regeln

1. Beginn, Dauer und Umfang der Kurzarbeit,
2. Lage und Verteilung der Kurzarbeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und
3. der von der Kurzarbeit betroffene Personenkreis bzw. die betroffenen Arbeitsbereiche der Einrichtung.

(2) In der Dienstvereinbarung kann bestimmt werden, dass im Rahmen der Regelungen nach Absatz 1 der Dienstplan, der mindestens monatlich zu erstellen ist, der Mitarbeitendenvertretung zur Zustimmung vorzulegen sowie monatlich die Verteilung der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit nachzuweisen ist.

#### § 4

##### Jahressonderzahlung, Zuwendung und Urlaubsgeld

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

**§ 5****Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt außer Kraft mit dem Wirksamwerden einer von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes abgeschlossenen Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit; die Wirksamkeit der vor diesem Zeitpunkt auf Grundlage dieser Arbeitsrechtsregelung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen wird dadurch nicht berührt.
- (3) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-KurzA) vom 7. Mai 1998 (GVBl. S. 106) zuletzt geändert durch Artikel 9 AR-Umstellung vom 16. Dezember 2005 (GVBl. 2006, S.79) außer Kraft.

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission  
Der Vorsitzende**

Andreas Deecke

**Nr. 47****Arbeitsrechtsregelung  
zur Sicherung der Arbeitsplätze  
(AR-Arbeitsplatzsicherung)**

Vom 20. März 2024

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:

**§ 1****Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung in Einrichtungen der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden und Stiftungen mit eigenständiger Rechnungsführung – wie Mütterkurheime, Tagungshäuser, Jugendheime, Sozial-/Diakoniestationen.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. und als satzungrechtliche Mitgliederverpflichtung seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen der im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK Baden) getroffenen Regelungen Anwendung.

Protokollnotiz: Dies betrifft sowohl die Arbeitsverhältnisse nach AR-M als auch nach AR-AVR.

- (3) Diese ersetzt Anlage 17 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind (AVR DD).
- (4) Während der Geltungsdauer einer Dienstvereinbarung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ist bei der vereinbarungsschließenden Dienststelle die Anwendung der Arbeitsrechtsregelung über die Einführung der Kurzarbeit (AR-KurzA) ausgeschlossen.

**§ 1a****Inhalte**

- (1) Zur Vermeidung einer sich abzeichnenden wirtschaftlichen Notlage einer Dienststelle i. S. von § 3 Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG-Baden) sollen zur Sicherung von Arbeitsplätzen vorrangig
  - a) den Mitarbeitenden Angebote auf befristete Teilzeitbeschäftigung unterbreitet und
  - b) gegebenenfalls bestehende übertarifliche Leistungen abgebaut werden.

(2) Tritt eine wirtschaftliche Notlage bei einer Dienststelle ein oder zeichnet sich eine solche ab und reichen Maßnahmen nach Absatz 1 zur Vermeidung der Notlage nicht aus, können durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-Baden Maßnahmen nach Absatz 3 vereinbart werden. Ziel ist die Sicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden durch Senkung der Personalkosten. Mitarbeitende in diesem Sinne sind alle von § 2 MVG-Baden erfassten Personen; Auszubildende sind von dieser Arbeitsrechtsregelung ausgenommen.

(3) Maßnahmen können sein

1. Eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden. Die danach veränderte Arbeitszeit ist für die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 6 TVöD bzw. § 4 Abschnitt II zu § 9 AR-AVR.
2. Eine vorübergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit in der Form, dass sie der regelmäßigen Arbeitszeit um bis zu 3,5 Stunden zurückbleibt ohne Entgeltausgleich.
3. Eine vorübergehende Kürzung der Höhe der Jahressonderzahlung nach TVöD bzw. Zuwendung nach AVR DD in der Fassung der AR-AVR um bis zu 50 % der nach den einschlägigen Regelungen über eine Zuwendung maßgebenden Beträge.
4. Eine vorübergehende Kürzung oder der vorübergehende Wegfall des Urlaubsgeldes im Sinne der Anlage 13 AVR DD in der Fassung der AR-AVR.
5. Die volle oder teilweise Kürzung eines Einmalbetrages (z.B. für einen alternativen Ausgleich für eine entsprechende Vergütungsanpassung).

Die Maßnahmen können sich auch auf einen Teil der Dienststelle beziehen, wenn dieser eine wirtschaftlich selbständige Einheit bildet.

(4) Eine soziale Staffelung der Maßnahmen nach Absatz 3 ist möglich. Beispielsweise können Sockelbeträge festgelegt werden, die allen Mitarbeitenden auf jeden Fall verbleiben. Ebenso ist beispielsweise eine Staffelung in Abhängigkeit von den Entgelt- bzw. Vergütungsgruppen der Mitarbeitenden möglich.

(5) Dienstvereinbarungen zu Maßnahmen nach Absatz 3 Ziffer 2 dürfen gemeinsam mit anderen Maßnahmen nur geschlossen werden, wenn die sozialen Auswirkungen auf die einzelnen Mitarbeitende besondere Berücksichtigung finden. Diese können auch in Form einer sozialen Staffelung erfolgen.

(6) Arbeitsbereichsbezogene unterschiedliche Maßnahmen sind möglich.

(7) Grundsätzlich gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß für Teilzeitkräfte. Eine Besserstellung von Teilzeitbeschäftigten aus sozialen Gründen ist möglich (siehe hierzu auch Absatz 4).

(8) Gesetzliche Höchstgrenzen bei einer Anhebung der Arbeitszeit, beispielsweise im Rahmen der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, dürfen nicht überschritten werden.

## § 2

### Voraussetzungen

(1) Eine Dienstvereinbarung kann abgeschlossen werden, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil der Dienststelle (z. B. eine stationäre Einrichtung oder ein Dienst, der bzw. die eine wirtschaftlich selbständige Einheit bildet) nicht in der Lage ist oder absehbar nicht in der Lage sein wird, aus den voraussichtlich zu erwirtschaftenden Mitteln oder den zu erwartenden Kirchensteuern oder den zu erwartenden Zuschüssen und Zuwendungen die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes nicht nur kurzfristig zu erfüllen.

(2) Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitendenvertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung eingehend erklärt und darlegt. Stille Reserven und Rücklagen sind offen zu legen. Rückstellungen sind zu benennen. Der Mitarbeitendenvertretung ist Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren, zum Beispiel in den Prüfungsbericht des zuständigen Prüfungsinstituts (Rechnungsprüfungsamt der Evangelischen Landeskirche in Baden, Diakonisches Werk Baden, Wirtschaftsprüfungsinstitut etc.). Bei Bedarf hat die Dienststellenleitung der Mitarbeitendenvertretung die Erläuterung der Prüfungsergebnisse durch das jeweilige Prüfungsinstitut zu ermöglichen.

(3) Voraussetzung ist weiterhin, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Anhebung oder Absenkung der Wochenarbeitszeit oder der Absenkung der Jahressonderzahlung bzw. Zuwendung oder des Urlaubsgeldes führen;
2. die Vorlage eines Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage, das auf Antrag gemeinsam von den Vertragspartnern mit einer einvernehmlich zu bestellenden unabhängigen, sachkundigen dritten Person (z. B. Wirtschaftsprüferin oder Wirtschaftsprüfer) erarbeitet wird, und die regelmäßige Fortschreibung dieses Konzeptes zumindest zu Beginn eines neuen Haushalts- bzw. Wirtschaftsjahres;

3. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, mindestens halbjährlich darüber Bericht zu erstatten, ob die Senkung der vereinbarten Personalkosten in der vereinbarten Höhe weiterhin notwendig ist;
4. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, die Mitarbeitendenvertretung in mindestens halbjährlichen Abständen über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben bzw. Ertrags- und Aufwandssituation zu informieren;
5. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, Mitarbeitende von dieser Regelung auszunehmen, deren Arbeitsverhältnis in Folge einer Befristung von maximal 12 Monaten während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet.

### § 3

#### **Geltungsdauer**

(1) In der Dienstvereinbarung kann eine Geltungsdauer von bis zu 24 Monaten vereinbart werden. Die Geltungsdauer kann danach einmalig bis zu weiteren 24 Monaten verlängert werden.

(2) Verbessert sich die wirtschaftliche Situation der Dienststelle nachhaltig, sind Verhandlungen über eine Anpassung der Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bei Wegfall der Voraussetzungen kann einer der beiden Vertragspartner die Dienstvereinbarung außerordentlich kündigen.

### § 4

#### **Kündigungsschutz**

Während der Geltungsdauer der Dienstvereinbarung ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgeschlossen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind nur zulässig, soweit sie keine negativen Auswirkungen auf die Vergütungsbestandteile etc. enthalten.

### § 5

#### **Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Die Dienstvereinbarung ist durch die Vertragspartner der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden vorzulegen. Diese hat zu prüfen, ob die Dienstvereinbarung allen in dieser Arbeitsrechtsregelung genannten Kriterien entspricht. Das Ergebnis der Prüfung ist unverzüglich an die Vertragspartner zu übermitteln. Die Dienstvereinbarung tritt frühestens nach der Zusendung des Prüfungsergebnisses in Kraft.

### § 6

#### **Beratung**

Vor Abschluss einer Dienstvereinbarung sind die zuständigen Vereinigungen (Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen, Kirchengewerkschaft) und Stellen (Evangelischer Oberkirchenrat, Diakonisches Werk Baden) von den Vertragspartnern zur Beratung hinzuzuziehen.

### § 7

#### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung) vom 24. März 2004 (GVBl. S. 65) zuletzt geändert am 19. Juli 2006 (GVBl. S. 227) außer Kraft.

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission**  
**Der Vorsitzende**

Andreas Deecke



**Nr. 48**  
**Arbeitsrechtsregelung**  
**zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung**  
**(AR-FWB)**

Vom 20. März 2024

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeGesetz 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 1**  
**Grundlegende Bestimmungen**

**§ 1**  
**Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anwendung
- a) auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, ihrer Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen und
  - b) im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen, die AR-M anwenden.
- (2) Für kirchliche Lehrkräfte gilt diese Arbeitsrechtsregelung, sofern sie nicht den Regelungen des Kirchlichen Gesetzes über den evangelischen Religionsunterricht in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Religionsunterrichtsgesetz – RUG) widerspricht.

**§ 2**  
**Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Diese Arbeitsrechtsregelung findet keine Anwendung

- a) auf Personen im Pfarrberuf, pfarrdiakonischen Dienst oder Vikariat, die in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis beschäftigt sind;
- b) auf die Lehrenden an den Hochschulen der Evangelischen Landeskirche in Baden für Kirchenmusik in Heidelberg und für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik in Freiburg.

**§ 3**  
**Ziel- und Begriffsbestimmungen**

- (1) Berufliche Fort- und Weiterbildung trägt dazu bei, dass Kirche und Diakonie ihren Auftrag in ihren Arbeitsfeldern sachkundig und glaubwürdig wahrnehmen können.
- (2) Fortbildung dient der Erhaltung, Vertiefung und Ergänzung der tätigkeitsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten.
- (3) Weiterbildung dient der Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen und Fähigkeiten, auch mit dem Ziel der Veränderung des ausgeübten Berufs. Sie ist gekennzeichnet durch einen zertifizierten Abschluss.

## **Abschnitt 2 Fortbildungsmaßnahmen**

### **§ 4 Kategorien von Fortbildungsmaßnahmen**

- (1) Fortbildungsmaßnahmen sind nach verschiedenen Kategorien zu unterscheiden.
- (2) Fortbildungsmaßnahmen sind entweder
  - a) für das jeweilige Aufgabengebiet der Mitarbeitenden generell vorgesehen, arbeitsvertraglich geregelt oder dienstlich angeordnet (Kategorie I) oder
  - b) überwiegend im dienstlichen Interesse begründet (Kategorie II) oder
  - c) bei dienstlichem Bezug der Maßnahme überwiegend im Eigeninteresse der oder des jeweiligen Mitarbeitenden begründet (Kategorie III).
- (3) Maßnahmen der Kategorien II und III setzen einen Antrag voraus.
- (4) Die Zuordnung einer Maßnahme zu den in Absatz 2 genannten Kategorien erfolgt durch den Anstellungsträger. Grundsätzliche Zuordnungen im Sinne von Satz 1 können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

### **§ 5 Pflicht zur Fortbildung**

Mitarbeitende übernehmen mit der Verantwortung für die jeweils übertragene Aufgabe die Verpflichtung, sich beruflich fortzubilden. Die Anstellungsträger haben sie hierbei zu fördern und zu unterstützen.

### **§ 6 Anordnung einer Fortbildungsmaßnahme**

Die Anordnung einer Fortbildungsmaßnahme nach Kategorie I hat rechtzeitig unter Berücksichtigung der persönlichen Belange der Mitarbeitenden, in der Regel mindestens zwei Monate vor Beginn der Maßnahme in schriftlicher Form zu erfolgen. Die Frist nach Satz 1 betrifft keine Maßnahmen (Veranstaltungen), die innerhalb der Dienststelle im Rahmen der allgemeinen Arbeitszeit stattfinden.

### **§ 7 Recht auf Fortbildung**

- (1) Mitarbeitende haben Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen nach Kategorie II, sofern die Anstellungsträger nicht aus dringenden betrieblichen Gründen (beispielsweise Unabkömmlichkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters innerhalb des betreffenden Kalenderjahres, Gleichmäßigkeit von Fördermaßnahmen in der Dienststelle) widersprechen.
- (2) Ein Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen nach Kategorie III besteht nur, sofern die Anstellungsträger nicht aus betrieblichen Gründen widersprechen.
- (3) Während der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Fortbildung.

### **§ 8 Antragsverfahren**

- (1) Maßnahmen der Kategorien II und III sind auf dem Dienstweg mit einem Votum der unmittelbar vorgesetzten sowie gegebenenfalls fachvorgesetzten Person schriftlich zu beantragen. Die Antragsstellung ist rechtzeitig, in der Regel drei Monate vor Beginn der Veranstaltung, vorzunehmen, sofern nicht besondere Anmeldetermine bestehen.
- (2) Einzelheiten eines Antrags- bzw. Zulassungsverfahrens können durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Diese Regelungen können nach Berufsgruppen differenzieren.

### **§ 9 Bewilligung einer Teilnahme**

Die Teilnahme an Maßnahmen nach den Kategorien II und III bedarf der schriftlichen Bewilligung durch die Anstellungsträger bzw. durch von diesen Beauftragte. Die Bewilligung soll innerhalb von 4 Wochen nach Antragseingang erfolgen.



## § 10

### Arbeitsbefreiung

- (1) Maßnahmen der Kategorie I sind Arbeitszeit.
- (2) Für die Dauer der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen der Kategorien II und III einschließlich von Reisezeiten erfolgt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des bisherigen Entgelts. Ein Anspruch auf Freizeitausgleich, Mehrarbeits- oder Überstundenentgelt besteht nicht.
- (3) Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

## § 11

### Umfang der Arbeitsbefreiung

- (1) Für Maßnahmen der Kategorien II und III wird Arbeitsbefreiung innerhalb von zwei Kalenderjahren von bis zu zwölf Arbeitstagen gewährt.
- (2) Für Maßnahmen der Kategorie III wird Arbeitsbefreiung von kalenderjährlich höchstens fünf Arbeitstagen gewährt.
- (3) Eine höhere als in Absatz 1 festgelegte Arbeitsbefreiung kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.
- (4) Neben der verpflichtenden Fortbildung in den ersten Amtsjahren gemäß § 7 Diakoninnen- und Diakonengesetz wird für Maßnahmen der Kategorien II und III Arbeitsbefreiung von kalenderjährlich höchstens fünf Arbeitstagen gewährt.
- (5) Bei Mitarbeitenden in pflegesatzfinanzierten Einrichtungen bemisst sich der Umfang der Arbeitsbefreiung nach den sich aus den Pflegesatzverhandlungen ergebenden Grenzen. Durch Dienstvereinbarung kann ein höherer Umfang vereinbart werden.

## § 12

### Erkrankung während der Arbeitsbefreiung

Erkranken Mitarbeitende unmittelbar vor oder während einer Maßnahme mit Arbeitsbefreiung nach § 11 dieser Arbeitsrechtsregelung, so ist die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Zeit der Erkrankung nicht auf die Zeit der Arbeitsbefreiung anzurechnen.

## § 13

### Vertretung

Bei längeren Fortbildungsmaßnahmen soll für die Dauer der Arbeitsbefreiung eine angemessene Vertretung geregelt sein.

## § 14

### Kostenregelungen

- (1) Kosten für Maßnahmen der Kategorie I einschließlich der nach dem Kirchlichen Reisekostengesetz zu ersetzenden Reisekosten übernehmen die Anstellungsträger.
- (2) Bei Maßnahmen der Kategorie II ist eine angemessene Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden – bis zu einer Höhe von 50% der Kosten – zulässig. Näheres kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden. Diese kann auch feste Höchstbeträge vorsehen.
- (3) Kosten für Maßnahmen der Kategorie III tragen die Mitarbeitenden. Durch Dienstvereinbarung kann hiervon abgewichen werden.
- (4) Für unentschuldigtes Fehlen bei einer bewilligten Fortbildungsmaßnahme (§ 9) bleiben Schadensersatzansprüche der Anstellungsträger unberührt.

## § 15

### Rückzahlungsregelungen

Durch Dienstvereinbarung können Regelungen zur Erstattung von Aufwendungen für die Kosten von Fortbildungsmaßnahmen vereinbart werden. Das schließt Regelungen zur Kostenerstattung für den Fall, dass Mitarbeitende Fortbildungsmaßnahmen ohne Grund abbrechen, ein.

## § 16

### Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung

Unbeschadet der einschlägigen Regelungen im Kirchlichen Gesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Mitarbeitendenvertretungsgesetz - MVG-Baden) können weitere Einzelheiten der Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

**§ 17****Kirchentagsklausel**

Arbeitsbefreiung zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag bleibt von dieser Arbeitsrechtsregelung unberührt.

**Abschnitt 3****Weiterbildungsmaßnahmen****§ 18****Weiterbildung**

(1) Maßnahmen zur Weiterbildung müssen Mitarbeitende mit ihren Anstellungsträgern vereinbaren. In diesen Vereinbarungen können auch Rückzahlungsregelungen entsprechend § 15 dieser Arbeitsrechtsregelung getroffen werden.

(2) Die Regelungen in § 7 Absatz 3 und in § 10 Absatz 2 und 3 sowie in § 13 gelten entsprechend.

**§ 19****Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung Nr.2/2004 zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB) vom 24. März 2004 (GVBl. S. 67), zuletzt geändert am 4. März 2009 (GVBl. S. 48) außer Kraft.

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission  
Der Vorsitzende**

Andreas Deecke

**Nr. 49****Arbeitsrechtsregelung  
über die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes  
(AR-ArbZG)**

Vom 20. März 2024

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:

**§ 1****Geltungsbereich**

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

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. und seinen Mitgliedseinrichtungen, die AR-M anwenden.

**§ 2**

Auf der Grundlage des § 7 Abs. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 4 wird zu § 5 Abs. 2 und 3 und § 7 Abs. 2 Nr. 3 des Arbeitszeitgesetzes ergänzend geregelt:

Die in § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG genannten abweichenden Regelungen für Krankenhäuser und andere Einrichtungen finden auch Anwendung in Einrichtungen der ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, insbesondere in Sozialstationen und in Einrichtungen für ambulante Hilfen.

### § 3

Unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse und den daraus gegebenenfalls resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes (§ 5 ArbSchG) können durch Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG abweichende Regelungen zu § 3 ArbZG (Dauer der täglichen Arbeitszeit), § 4 ArbZG (Ruhepausen), § 5 Abs. 1 ArbZG (Mindestruhezeit) und § 6 Abs. 2 ArbZG (Nacht und Schichtarbeit) in den nachfolgend aufgeführten Fällen getroffen werden:

1. In Krankenhäusern, Einrichtungen der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe, in Sozialstationen und in Einrichtungen für ambulante Hilfen, in denen dienstplanmäßig im Schichtbetrieb gearbeitet wird, kann bzw. können
  - a) bei Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes die Ruhepausen abweichend von § 4 ArbZG auf bezahlte Kurzpausen (weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden,
  - b) die Mindestruhezeit abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG dreimal wöchentlich auf neun Stunden verkürzt werden,
  - c) die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmenden abweichend von § 6 Abs. 2 ArbZG auf bis zu elf Stunden verlängert werden.
2. In stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe können
  - a) die werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG auf bis zu 13 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden,
  - b) die Ruhepausen im Sinne des § 4 ArbZG, wie sie sich nach den Gegebenheiten des Tagesablaufs ergeben, als bezahlte Kurzpausen von mindestens 15 Minuten gewährt werden.
3. In stationären Einrichtungen der Altenhilfe, in den besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe und im Integrationsdienst an Schulen (Schulbegleitung) können die Ruhepausen im Sinne des § 4 ArbZG, wie sie sich nach den Gegebenheiten des Tagesablaufs ergeben, als bezahlte Kurzpausen von mindestens 15 Minuten gewährt werden. Eine Dienstvereinbarung im Sinne des Satzes 1 steht unter dem Vorbehalt der Meldung über die geplanten Änderungen an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie. Die Dienstvereinbarung muss die Möglichkeit eines Sonderkündigungsrechts für beide Vereinbarungsparteien im Hinblick auf die Befristung der Arbeitsrechtsregelung zum 29. Februar 2024 enthalten.
4. In Krankenhäusern können Personen in der Seelsorge die Ruhezeit von elf Stunden gemäß § 5 Absatz 1 ArbZG durch Inanspruchnahme zur Betreuung von Personen während der Rufbereitschaft im Umfang von maximal fünfeinhalb Stunden unterbrechen.

Anmerkung zur § 3 Nr. 3:

Die Möglichkeit der Gewährung von bezahlten Kurzpausen soll nur im Ausnahmefall und nur dann vereinbart werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (Arbeitsunterbrechung durch Pausen) nicht anders umgesetzt werden können.

### § 4

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/98 über die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes (AR-ArbZG) vom 4. März 1998 (GVBl. S. 74), zuletzt geändert am 30. März 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 27, S. 64) außer Kraft.
- (3) § 3 Nr. 3 und die Anmerkung treten mit Ablauf des 29. Februar 2024 außer Kraft. Gültige Dienstvereinbarungen gemäß § 3 bleiben davon unberührt.

Karlsruhe, den 20. März 2024

---

**Arbeitsrechtliche Kommission**  
**Der Vorsitzende**  
Andreas Deecke

**Nr. 50**  
**Arbeitsrechtsregelung**  
**Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeitende oder im Rahmen der**  
**Freibeträge gemäß § 3 Nr. 26 a EStG nicht**  
**regelmäßig eingesetzte Aushilfen oder Vertretungskräfte**  
**(AR-Einzelentgelt)**

Vom 20. März 2024

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungsgesetzes 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:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung

1. auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden, die kurzfristig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt sind, und
2. für Mitarbeitende, die voraussehbar nicht regelmäßig als Aushilfe oder Vertretungskraft eingesetzt werden und unter Inanspruchnahme der Freibeträge gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG in einem steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien Arbeitsverhältnis stehen, das die Kriterien einer kurzfristigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfüllt, im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen sowie der sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.

Gleiches gilt, wenn Beschäftigungsverhältnisse nach Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 ein einheitliches Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgebenden bilden.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch Anwendung beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und seinen Mitgliedseinrichtungen, die AR-M anwenden.

**§ 2**

**Arbeitsvertragliche Grundlagen**

Die unter diese Arbeitsrechtsregelung fallenden Arbeitsverhältnisse sind vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommen. Arbeitsvertragliche Grundlagen sind die gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 3**

**Einzelentgelt**

(1) Mitarbeitende nach § 1 Abs. 1 und 2 erhalten für jede geleistete Arbeitsstunde ein Einzelentgelt entsprechend der für die Eingruppierung nach AR-M maßgeblichen Entgeltgruppe in Verbindung mit dem Tabellenentgelt nach Absatz 2. Weitere Entgeltansprüche bestehen nicht.

(2) Das Tabellenentgelt richtet sich nach der für die Tätigkeit entsprechend AR-M jeweils maßgeblichen Monatstabelle. Für Mitarbeitende ohne förderliche Qualifikation oder Berufserfahrung ist die Eingangsstufe der Tabelle maßgeblich. Ansonsten richtet sich das Tabellenentgelt nach Stufe 3. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Entgelts wird das in Monatsbeträgen festgelegte Entgelt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 TVöD in der Fassung Bund und § 4 Nr. 6 Abs. 1 AR-M einer entsprechend vollzeitbeschäftigten Person geteilt.

(3) Schülerinnen und Schüler sowie Studierende können anstelle des Einzelentgelts das ortsübliche Entgelt, mindestens jedoch 60 Prozent des Einzelentgelts nach Stufe 3 erhalten.

**§ 4**

**Zeitansätze für Mitarbeitende in der Kirchenmusik und im Religionsunterricht**

Zur Bemessung des Einzelentgelts für kirchenmusikalische Einzeldienste werden die Arbeitsstunden nach Anlage zu § 4 zugrunde gelegt und das Stundenentgelt um den Faktor 2 erhöht. Mit der Faktorisierung wird die Bereithaltung der kirchenmusikalischen Qualität vergütet.

Protokollnotiz:

Bei der Berechnung zur Bemessung des Einzelentgelts für Religionslehrkräfte sind die in der Rechtsverordnung zur Regelung der Deputate von Religionslehrerinnen und Religionslehrern (RVO – RDR) in der jeweilig geltenden Fassung vorgesehenen Regelstundenmaße und Ermäßigungen zu berücksichtigen.

## § 5

### Pauschalbesteuerung und Überwälzung

Mitarbeitende können beantragen, bei Vorliegen der steuerrechtlichen Voraussetzungen eine pauschale Besteuerung nach § 40 a EStG vorzunehmen. Dabei sind die abzuführende pauschale Lohn- und Kirchenlohnsteuer sowie die weiteren Abgaben, deren Bemessungsgrundlage die pauschale Lohnsteuer ist, von den Mitarbeitenden zu tragen. Bei kurzfristiger Beschäftigung im Sinne von § 40 a Abs. 1 EStG ist jedoch nur ein anteiliger Pauschalsteuersatz von bis zu 20 Prozent zu tragen.

## § 6

### Ausschlussfrist

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

## § 7

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder im Rahmen der Freibeträge gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG nicht regelmäßig eingesetzte Aushilfen oder Vertretungskräfte (AR-Einzelentgelt) vom 16. Dezember 2005 (GVBl. 2006, S. 81), zuletzt geändert am 6. Dezember 2023 (GVBl. 2024, Nr. 28, S. 70) außer Kraft.

### Anlage zu § 4

<b>I. Orgeldienste</b>	<b>Std.</b>
1. für einen Hauptgottesdienst oder einen Kasualgottesdienst	1,5
2. für einen Hauptgottesdienst mit Abendmahl oder Abendmahl im Anschluss	1,625
3. für zwei Hauptgottesdienste mit denselben Liedern am selben Tag	2,25
4. für zwei Hauptgottesdienste mit denselben Liedern am selben Tag, davon einer mit Abendmahl	2,5
5. für zwei Hauptgottesdienste mit denselben Liedern am selben Tag, davon beide mit Abendmahl	2,75
6. für sonstige Gottesdienste und Andachten	1,125
7a. für vorbereitende Gespräche zur Musik sowie Vorbereitungszeit für besondere Musikwünsche bei Kasualgottesdiensten je angefangener Stunde	0,5
7b. für eine 60-minütige Orgelunterrichtsstunde (Der Stundensatz schließt die Vor- und Nachbereitung mit ein)	1,25

### **II. Chorleitungsdienste**

(Der Stundensatz schließt die Vor- und Nachbereitung am selben Tag mit ein.)

<b>Für eine</b>	<b>Std.</b>
8. Chorprobe bis 45 Min. Dauer	1,125
9. Chorprobe bis 60 Min. Dauer	1,5
10. Chorprobe bis 90 Min. Dauer	1,875
11. Chorprobe bis 120 Min. Dauer	2,5
12. Chorprobe bis 135 Min. Dauer	2,75
13. Chorprobe bis 150 Min. Dauer	3,0
14. Chorleitung im Gottesdienst mit kurzer vorheriger Probe	0,875
15. Chorleitung im Gottesdienst mit vorheriger Probe über 60 Min. Dauer	2,0
16. Chorleitung im Gottesdienst mit vorheriger Probe zusätzlich zu einem Entgelt für Orgeldienst in diesem Gottesdienst .	0,75

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission  
Der Vorsitzende**

Andreas Deecke

**Nr. 51  
Arbeitsrechtsregelung  
über die Rechtsverhältnisse  
von Personen im Orientierungspraktikum  
(AR-OPraktikum)**

Vom 20. März 2024

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:

**§ 1**

**Persönlicher Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf Personen, welche zum Zwecke der Berufsorientierung in einer Dienststelle oder Einrichtung tätig sind, in der die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden auf Grundlage der AR-M abgeschlossen werden.

(2) Im Mittelpunkt ihres Rechtsverhältnisses hat die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld zu stehen. Das Rechtsverhältnis ist weder ein Ausbildungsverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis.

**§ 2**

**Rechtsgrundlage**

Auf das Praktikum findet § 26 in Verbindung mit §§ 10 bis 23 und 25 Berufsbildungsgesetz - BBiG - vom 23. März 2005 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit im Folgenden nicht ergänzende oder abweichende Regelungen getroffen werden.

**§ 3**

**Zu § 11 BBiG - Dauer**

(1) Mit Personen, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet haben, kann das Praktikum für die Dauer von höchstens zwölf Monaten abgeschlossen werden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

(2) Mit Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, kann das Praktikum für die Dauer von höchstens drei Monaten abgeschlossen werden.

**§ 4**

**Zu § 17 BBiG - Entgelt**

(1) Personen im Praktikum erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von 30 vom Hundert des im ersten Ausbildungsjahr festgelegten Ausbildungsentgelts nach § 8 Abs. 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -.

(2) Anstelle eines Entgelts können Sachleistungen gewährt werden, z. B. freie Unterkunft, Verpflegung sowie Fahrtkosten. Bis zur Höhe der Beträge nach der Sachbezugsverordnung sind die Sachleistungen auf das Entgelt anzurechnen. Werden Sachleistungen nicht in Anspruch genommen, wird kein Ausgleich in Geld gewährt.

**§ 5**

**Zu § 18 BBiG - Auszahlung des Entgelts**

Die Berechnung und die Auszahlung des Entgelts erfolgen in Anwendung der Bestimmungen der AR-M.



**§ 6****Erholung- und Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitszeitverkürzung**

Personen im Praktikum erhalten Erholungsurlaub entsprechend § 9 des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil BBiG - . Die Gewährung von Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richtet sich nach den Bestimmungen der AR-M.

**§ 7****Inhalt des Praktikumsvertrages**

Der Vertrag ist nach dem dieser Arbeitsrechtsregelung als Anlage beigefügten Muster abzuschließen.

**§ 8****Inkrafttreten und Außerkrafttreten**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2004 über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und –praktikanten (AR-OPraktikum) vom 17. Juni 2004 (GVBl. S. 144), zuletzt geändert 3. Dezember 2014 (GVBl. 2015, S. 23) außer Kraft.

**Anlage zu § 7 AR-OPraktikum****Vertrag  
für Personen im Orientierungspraktikum**

Zwischen \_\_\_\_\_

vertreten durch \_\_\_\_\_

und

Vorname, Name \_\_\_\_\_

geb. am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

wird folgender Vertrag geschlossen:

**§ 1****Art, Dauer und Ziel des Orientierungspraktikums**

Vorname, Name \_\_\_\_\_

wird ab \_\_\_\_\_

zum Zwecke der Berufsorientierung für ein Orientierungspraktikum eingestellt.

Das Orientierungspraktikum endet mit Ablauf des \_\_\_\_\_

Das Orientierungspraktikum dient der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld. Das Rechtsverhältnis ist weder ein Ausbildungsverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis.

**§ 2****Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis**

Auf das Praktikumsverhältnis finden die Arbeitsrechtsregelungen über die Rechtsverhältnisse der Personen im Orientierungspraktikum (AR-OPraktikum) in der jeweils geltenden Fassung sowie der § 26 in Verbindung mit den §§ 10 bis 23 und 25 Berufsbildungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der AR-OPraktikum Anwendung.

**§ 3****Probezeit**

Die ersten drei Monate des Orientierungspraktikums sind Probezeit.

**§ 4****Dauer der regelmäßigen täglichen durchschnittlich wöchentlichen Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit im Orientierungspraktikum richtet sich nach der jeweils geltenden Arbeitszeit der Beschäftigten der Einrichtung, bei der das Praktikum durchgeführt wird.

(2) Bei Jugendlichen sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

**§ 5****Praktikumsentgelt**

Personen im Praktikum erhalten ein monatliches Praktikumsentgelt in Höhe von 30 vom Hundert des im ersten Ausbildungsjahr festgelegten Ausbildungsentgelts gem. § 8 Abs. 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -.

Auf das Praktikumsentgelt werden nach § 4 Abs. 3 AR-OPraktikum angerechnet:

- gewährte Sachleistungen für freie Unterkunft bis zur Höhe der Beträge nach der Sachbezugsverordnung, derzeit monatlich \_\_\_\_\_ Euro
- gewährte Sachleistungen für freie Verpflegung bis zur Höhe der Beträge nach der Sachbezugsverordnung, derzeit monatlich \_\_\_\_\_ Euro
- Fahrtkostenerstattungen in Höhe von derzeit monatlich \_\_\_\_\_ Euro.

Das auszuzahlende Praktikumsentgelt beträgt unter Anrechnung vorgenannter Sachleistungen zu Beginn des Praktikumsverhältnisses monatlich \_\_\_\_\_ Euro. Werden Sachleistungen nicht in Anspruch genommen, wird kein Ausgleich in Geld gewährt.

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

Personen im Praktikum erhalten Erholungsurlaub entsprechend § 9 des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil BBiG-. Die Gewährung von Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richtet sich nach den Bestimmungen der AR-M.

**§ 7****Beendigung des Orientierungspraktikums**

(1) Während der Probezeit kann das Praktikum jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Praktikum nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist
- b) von der Person im Orientierungspraktikum mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende.

**§ 8****Verschwiegenheitspflicht**

Personen im Orientierungspraktikum unterliegen bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Träger des Praktikums beschäftigten Mitarbeitenden (§ 3 Abs. 1 TVöD i. V. m. § 5 Abs. 1 S. 2 der AR-Grundl-AV).

**§ 9****Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit**

Für das Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit gelten die Bestimmungen der AR-M in sinngemäßer Anwendung.

**§ 10****Sozialversicherungspflicht**

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung richtet sich nach den jeweils geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen. Versicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung besteht nicht.

**§ 11****Nebenabrede**

Die Vereinbarungen von Nebenabreden zum Praktikumsvertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

**§ 12**  
**Ausfertigungen**

Der Praktikumsvertrag wird \_\_\_\_\_-fach ausgefertigt. Je eine Ausfertigung erhalten die Einrichtung, die das Orientierungspraktikum durchführt, die Person im Orientierungspraktikum sowie

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
–

U. \_\_\_\_\_  
Person im Orientierungspraktikum

U. \_\_\_\_\_  
Bei Minderjährigen  
\_\_\_\_\_  
(gesetzliche Vertretung)

**Anlagen:**

AR-OPraktikum

Auszug aus Berufsbildungsgesetz §§ 10 bis 23 und 25

Auszug aus AR-M

\_\_\_\_\_  
Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission**  
**Der Vorsitzende**  
Andreas Deecke

**Nr. 52**  
**Arbeitsrechtsregelung**  
**über die Rechtsverhältnisse von Personen**  
**im Orientierungspraktikum im Bereich der AR-AVR**  
**(AR-OPraktikumAVR)**

Vom 20. März 2024

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:

**§ 1**  
**Persönlicher Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf Personen, welche zum Zwecke der Berufsorientierung in einer Einrichtung tätig sind, in der die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden auf Grundlage der AR-AVR abgeschlossen werden.

(2) Im Mittelpunkt ihres Rechtsverhältnisses hat die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld zu stehen. Das Rechtsverhältnis ist weder ein Ausbildungsverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis.

**§ 2****Rechtsgrundlage**

Auf das Praktikum findet § 26 in Verbindung mit §§ 10 bis 23 und 25 Berufsbildungsgesetz - BBiG - vom 23. März 2005 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit im Folgenden nicht ergänzende oder abweichende Regelungen getroffen werden.

**§ 3****Zu § 11 BBiG - Dauer**

- (1) Mit Personen, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet haben, kann das Praktikum für die Dauer von höchstens zwölf Monaten abgeschlossen werden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.
- (2) Mit Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, kann das Praktikum für die Dauer von höchstens drei Monaten abgeschlossen werden.

**§ 4****Zu § 17 BBiG - Vergütung**

- (1) Personen im Praktikum erhalten eine monatliche Vergütung in Höhe von einem Drittel des im ersten Ausbildungsjahr festgelegten Ausbildungsentgelts nach Anlage 10a Ziffer II. AVR.DD.
- (2) Anstelle einer Vergütung können Sachleistungen gewährt werden, z. B. freie Unterkunft, Verpflegung sowie Fahrtkosten. Bis zur Höhe der Beträge nach der Sachbezugsverordnung sind die Sachleistungen auf die Vergütung anzurechnen. Werden Sachleistungen nicht in Anspruch genommen, wird kein Ausgleich in Geld gewährt.

**§ 5****Zu § 18 BBiG - Auszahlung der Vergütung**

Die Berechnung und die Auszahlung der Vergütung erfolgt in Anwendung der Bestimmungen der Anlage 10 Ziffer II. AVR.DD.

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

Personen im Praktikum erhalten Erholungsurlaub entsprechend Anlage 10 Ziffer II. AVR.DD für Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. Die Gewährung von Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richten sich nach den Bestimmungen der Anlage 10 Ziffer II. AVR.DD.

**§ 7****Inhalt des Praktikantenvertrages**

Der Vertrag ist nach dem dieser Arbeitsrechtsregelung als Anlage beigefügten Muster abzuschließen.

**§ 8****Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

**Anlage zu § 7 AR-OPraktikum AVR****Vertrag  
für Personen im Orientierungspraktikum**

Zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_  
und  
Vorname, Name \_\_\_\_\_  
geb. am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_  
wohnhaft in \_\_\_\_\_  
wird folgender Vertrag geschlossen:

**§ 1****Art, Dauer und Ziel des Orientierungspraktikums**

Vorname, Name \_\_\_\_\_  
wird ab \_\_\_\_\_  
zum Zwecke der Berufsorientierung für ein Orientierungspraktikum eingestellt.  
Das Orientierungspraktikum endet mit Ablauf des \_\_\_\_\_  
Das Orientierungspraktikum dient der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld. Das Rechtsverhältnis ist weder ein Ausbildungsverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis.

**§ 2****Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis**

Auf das Praktikumsverhältnis finden die Arbeitsrechtsregelungen über die Rechtsverhältnisse der Personen im Orientierungspraktikum (AR-OPraktikumAVR) in der jeweils geltenden Fassung sowie der § 26 in Verbindung mit den §§ 10 bis 23 und 25 Berufsbildungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der AR-OPraktikumAVR Anwendung.

**§ 3****Probezeit**

Die ersten drei Monate des Orientierungspraktikums sind Probezeit.

**§ 4****Dauer der regelmäßigen täglichen und durchschnittlich wöchentlichen Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit im Orientierungspraktikum richtet sich nach der jeweils geltenden Arbeitszeit der Beschäftigten der Einrichtung, bei der das Praktikum durchgeführt wird.
- (2) Bei Jugendlichen sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

**§ 5****Praktikumsvergütung**

Personen im Praktikum erhalten eine monatliche Praktikumsvergütung in Höhe von einem Drittel des im ersten Ausbildungsjahr festgelegten Ausbildungsentgelts gem. Anlage 10a Ziffer II. AVR.DD. Auf die Praktikumsvergütung werden nach § 4 Absatz 2 AR-OPraktikumAVR angerechnet:

- gewährte Sachleistungen für freie Unterkunft bis zur Höhe der Beträge nach der Sachbezugsverordnung, derzeit monatlich \_\_\_\_\_ Euro
- gewährte Sachleistungen für freie Verpflegung bis zur Höhe der Beträge nach der Sachbezugsverordnung, derzeit monatlich \_\_\_\_\_ Euro
- Fahrtkostenerstattungen in Höhe von derzeit monatlich \_\_\_\_\_ Euro.

Die auszuzahlende Praktikumsvergütung beträgt unter Anrechnung vorgenannter Sachleistungen zu Beginn des Praktikantenverhältnisses monatlich \_\_\_\_\_ Euro. Werden Sachleistungen nicht in Anspruch genommen, wird kein Ausgleich in Geld gewährt.

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

Personen im Praktikum erhalten Erholungsurlaub entsprechend Anlage 10 Ziffer II. AVR.DD für Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. Die Gewährung von Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richten sich nach den Bestimmungen der der Anlage 10 Ziffer II. AVR.DD.

**§ 7****Beendigung des Orientierungspraktikums**

- (1) Während der Probezeit kann das Praktikum jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Praktikum nur gekündigt werden
- a) aus einem wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von der Person im Orientierungspraktikum mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende.

**§ 8****Verschwiegenheitspflicht**

Personen im Orientierungspraktikum unterliegen bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Träger des Praktikums beschäftigten Mitarbeitenden (§ 3 Abs. 1 AVR.DD).

**§ 9****Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit**

Für das Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit gelten die Bestimmungen der AVR.DD in sinngemäßer Anwendung.

**§ 10****Sozialversicherungs- und Versicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung**

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung richtet sich nach den jeweils geltenden sozialversicherungspflichtigen Bestimmungen. Versicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung besteht nicht.

**§ 11****Nebenabrede**

Die Vereinbarungen von Nebenabreden zum Praktikumsvertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

**§ 12****Ausfertigungen**

Der Praktikumsvertrag wird \_\_\_\_\_-fach ausgefertigt. Je eine Ausfertigung erhalten die Einrichtung, die das Orientierungspraktikum durchführt, die Person im Orientierungspraktikum sowie \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

–

U. \_\_\_\_\_

Person im Orientierungspraktikum

U. \_\_\_\_\_

Bei Minderjährigen

\_\_\_\_\_  
(gesetzliche Vertretung)



**Anlagen:**

AR-OPraktikum AVR

Auszug aus Berufsbildungsgesetz §§ 10 bis 23 und 25

Auszug aus AR-AVR und AVR-DD mit Anlagen

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission  
Der Vorsitzende**

Andreas Deecke

**Nr. 53  
Arbeitsrechtsregelung  
für privatrechtliche Ausbildungsverhältnisse und Praktika  
(AR-Ausbi/Prakt)**

Vom 20. März 2024

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeGesetz 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:

**§ 1****Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf die Ausbildungsverhältnisse und Praktika der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch auf die Ausbildungsverhältnisse und Praktika im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. und als satzungsrechtliche Mitgliederverpflichtung seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen der im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK Baden) getroffenen Regelungen Anwendung.

Protokollnotiz: Dies betrifft die Ausbildungsverhältnisse und Praktika nach AR-M.

**§ 2****Anwendung von Tarifverträgen für Ausbildungsverhältnisse**

(1) Auf die privatrechtlichen Ausbildungsverhältnisse finden Anwendung:

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

in den jeweils geltenden Fassungen.

(2) Das Rechtsverhältnis für Auszubildende in einer landesrechtlich geregelten Ausbildung zu einem Assistenz- und Helferberuf in der Pflege i. S. der geltenden Ausbildungsbestimmungen richtet sich sinngemäß nach dem TVAöD – Allgemeiner Teil – und – Besonderer Teil Pflege –. Auszubildende zu einem Assistenz- und Helferberuf in der Pflege erhalten ein Ausbildungsentgelt in Höhe des in § 8 Abs. 1 S. 1 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - festgelegten Betrages im ersten Ausbildungsjahr.

(3) Werden die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden zu einem Assistenz- und Helferberuf in der Pflege durch Anschlussarbeitsvertrag zum TVöD geregelt, findet dieser Tarifvertrag Anwendung. Gleichzeitig treten die Bestimmungen des Absatzes 2 dann außer Kraft.

(4) Studierenden der Dualen Hochschulen bzw. Berufsakademien, mit denen ein Ausbildungsvertrag über die praktischen Ausbildungen abgeschlossen wurde, ist eine Ausbildungsvergütung in entsprechender Anwendung des § 8 des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes - Besonderer Teil BBiG - vom 13. September 2005 in der jeweils geltenden Fassung zu gewähren. Im Übrigen findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung. Die Studierenden der Dualen Hochschulen bzw. Berufsakademien unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

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

### § 3

#### Anwendung von Tarifverträgen für Praktika

(1) Der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 findet in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Auf die Praktika für die Berufe der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers, der Dorfhelferin/des Dorfhelfers und für die Berufe der Heilerziehungspflegerin/ des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung sowie für das Praktikum zur kirchlichen Anerkennung der Ausbildung in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik findet der in Absatz 1 genannte Tarifvertrag sinngemäß Anwendung.

Personen im Praktikum für die Berufe der Haus- und Familienpflegerin/des Haus- und Familienpflegers und der Dorfhelferin/des Dorfhelfers erhalten eine Vergütung wie Personen im Praktikum für den Beruf der Sozialpädagogischen Assistenz.

Personen im Praktikum für die Berufe der Heilerziehungspflegerin/des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung erhalten eine monatliche Vergütung, welche der Vergütung der Personen im Praktikum für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers entspricht.

Personen im Praktikum zur kirchlichen Anerkennung der Ausbildung in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik erhalten ein monatliches Praktikumsentgelt in Höhe von 80 Prozent des jeweiligen Entgelts der Entgeltgruppe 9a Stufe 1 TVöD in der Fassung Bund. Das Praktikum wird auf die Stufenlaufzeit nach TVöD angerechnet.

Für das nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Baden-Württemberg (BQFG-BW) im Rahmen eines Anpassungslehrgangs zu leistende Praktikum für die staatliche Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher findet der in Absatz 1 genannte Tarifvertrag entsprechend Anwendung.

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

### § 4

#### Anwendung von Arbeitsrechtsregelungen für Personen im Vorpraktikum

Es gelten folgende Arbeitsrechtsregelungen:

1. Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Tageseinrichtungen für Kinder (AR-VP/KiTa),
2. Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe (AR-VP/BAJ)

in den jeweils geltenden Fassungen.

### § 5

#### Anwendung der AR-OPraktikum und der Praktikantenrichtlinie Bund

(1) Auf das Orientierungspraktikum findet die Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse von Personen im Orientierungspraktikum (AR-OPraktikum) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Für nicht unter §§ 3, 4 und 5 Abs. 1 fallende Praktika sind die Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenrichtlinie Bund) vom 1. Januar 2015 und die hierzu durch Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 5. März 2015 Az.: D 5- 31005/8#1 ergangenen Hinweise in den jeweils geltenden Fassungen entsprechend anzuwenden.

## **§ 6 Abschlussfrist**

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

## **§ 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung für privatrechtliche Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse (AR-Ausbi/Prakt) vom 16. Dezember 2005 (GVBl. 2006, S. 83), zuletzt geändert am 5. Dezember 2018 (GVBl. 2019, S. 67) außer Kraft.

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission**  
**Der Vorsitzende**  
Andreas Deecke

## **Nr. 54 Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung (AR-Entgeltumwandlung)**

Vom 20. März 2024

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:

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet für alle privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen sowie für Auszubildende, Personen im Praktikum sowie sonstige Beschäftigte (im Folgenden Mitarbeitende genannt) Anwendung, die Entgeltumwandlung nach § 1a i. V. m. § 17 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) beanspruchen können und nicht unter den Geltungsbereich der AR-AVR fallen.
- (2) § 5a gilt für alle Mitarbeitenden, die in einem aktiven ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, das sich nach den Regelungen der AR-M regelt. Ausgenommen sind Auszubildende, Personen im Praktikum, geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

### **§ 2 Entgeltumwandlung**

- (1) Mitarbeitende haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine freiwillige Versicherung in der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.
- (2) Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung ist begrenzt auf den nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Höchstbetrag.
- (3) Die Mitarbeitenden erhalten von dem Anstellungsträger einen Beitragszuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts. Dies gilt unabhängig von einer sozialversicherungsrechtlichen Ersparnis des Anstellungsträgers bei der Entgeltumwandlung im Einzelfall.

### **§ 2a Durchführung**

- (1) Die Mitarbeitenden haben Anspruch, die Entgeltumwandlung bei Vorliegen der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zu einem der folgenden Versicherungsgeber zu vereinbaren:

- a) zur Anstalt oder Kasse, bei der der Anstellungsträger seine Mitarbeitenden in der betrieblichen Altersversorgung pflichtversichert hat,
  - b) zur Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK), auch wenn die Mitarbeitenden des Anstellungsträgers bei der EZVK zur betrieblichen Altersversorgung nicht pflichtversichert sind und
  - c) zu einem Versicherungsgeber, mit dem die Evangelische Landeskirche in Baden einen Rahmenvertrag zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen hat.
- (2) Anstellungsträger, die nicht der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen, können über Absatz 1 hinaus mit ihren Mitarbeitenden eine Entgeltumwandlung für eine freiwillige betriebliche Altersversorgung auch zu anderen Versicherungsgebern vereinbaren, sofern es sich hierbei um eine un- oder teilgezüllmerte beitragsorientierte Leistungszusage handelt und eine Dienstvereinbarung hierzu abgeschlossen wurde.
- (3) Zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung sind
- a) für die Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen, ausschließlich Pensionskasse und Direktversicherung entsprechend § 3 Nr. 63 EStG und
  - b) für andere Anstellungsträger neben Pensionskasse und Direktversicherung entsprechend § 3 Nr. 63 EStG auch die Unterstützungskasse nach vollständiger Ausschöpfung der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG, soweit diese kongruent rückgedeckt bei einem Versicherer mit Sitz in Deutschland und Mitglied in der Protektor AG ist. Der Durchführungsweg Unterstützungskasse kann nur durch Dienstvereinbarung festgelegt werden. In dieser sind Regelungen aufzunehmen, die im Leistungsfall denen einer beitragsorientierten Leistungszusage entsprechen.
- (4) Es obliegt den Mitarbeitenden, sich über die beim Anstellungsträger möglichen Durchführungswege und vom Anstellungsträger angebotenen Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung unter Beachtung der bestehenden betrieblichen Altersversorgung zu informieren.
- (5) Die aus der Entgeltumwandlung beruhenden Versorgungsanwartschaften sind ab Beginn unter den Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVTG unverfallbar. Dies gilt auch für die auf Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung beruhende Anwartschaft.

### § 3

#### **Fortführung bestehender Entgeltumwandlungen und Übertragung von Versorgungsanwartschaften vorausgehender Beschäftigungsverhältnisse**

- (1) Bestand vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses eine Entgeltumwandlung zu einem nach § 2a Absätze 1 und 2 für den jeweiligen Anstellungsträger zugelassenen Versicherungsgeber und soll diese fortgeführt werden, kann der Anstellungsträger die Zusage entsprechend § 4 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz übernehmen, sofern dies rechtlich möglich ist und die Verträge den Anforderungen des § 3 Nr. 63 EStG entsprechen. Versorgungszusagen, für die der § 40b EStG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung in Anspruch genommen wird, können nicht übernommen werden.
- (2) Der Anstellungsträger hat im Fall des Absatzes 1 das Recht, die Beiträge zu diesen Verträgen auf den jeweils geltenden sozialversicherungsbefreiten Höchstbeitrag abzusenken, der nach Berücksichtigung der Beiträge zur Pflichtversicherung in der betrieblichen Altersversorgung noch verbleibt.
- (3) Guthaben aus einem Vorvertrag, der nicht nach Absatz 1 übernommen wird, kann im Rahmen der gesetzlich geregelten Portabilität auf einen der in § 2a Absätze 1 und 2 für den Anstellungsträger jeweils zugelassenen und von den Mitarbeitenden gewünschten Versicherungsgeber übertragen werden, sofern dies rechtlich möglich ist.

### § 4

#### **Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile**

- (1) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf monatliche Entgeltbestandteile sowie die Jahressonderzahlungen.
- (2) Vermögenswirksame Leistungen, steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die in § 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen sowie die nach § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Zuwendungen können nicht in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.
- (3) Die Umwandlung von Teilen des laufenden monatlichen Entgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen verlangt werden. Neben oder anstelle von Satz 1 ist die Umwandlung der Jahressonderzahlungen mit einem Einmalbetrag möglich.
- (4) Zusätzlich kann im Jahr des Beginns der Entgeltumwandlungsvereinbarung die Umwandlung mit einem einmaligen Betrag im Monat Dezember verlangt werden.
- (5) Bei freiwilligen Versicherungen in der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden, reduziert sich der Umwandlungsbetrag ab dem 1. Januar 2019 um

den verpflichtenden Beitragszuschuss des Anstellungsträgers. Mitarbeitende können dieser Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung bis zum 31. März 2019 gegenüber dem Anstellungsträger in Textform widersprechen. In diesem Fall fließt der arbeitgeberseitige Beitragszuschuss in einen weiteren, mit Beginn zum 1. Januar 2019 neu abzuschließenden Versicherungsvertrag, nach den Regelungen des § 2a ein.

## § 5

### Verfahren der Entgeltumwandlung

- (1) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist schriftlich mindestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt, ab dem die Entgeltumwandlung in Kraft treten soll, beim Anstellungsträger oder beim zuständigen Verwaltungs- und Serviceamt geltend zu machen. Die Frist von zwei Monaten gilt nicht bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses.
- (2) Eine Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung ist ebenfalls mindestens zwei Monate vorher schriftlich geltend zu machen.
- (3) Bei der Geltendmachung nach Absatz 1 ist anzugeben, bei welchem Versorgungsträger und in welchem Umfang die Entgeltansprüche umgewandelt werden sollen und wann die Entgeltumwandlung beginnen soll.
- (4) Mitarbeitende sind für die Dauer von sechs Monaten an die Entscheidung gebunden. Hiervon ausgenommen ist die Beendigung einer Entgeltumwandlung.

## § 5a

### Entgeltumwandlung für Sachleistungen

Mitarbeitende und Arbeitgebende können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Mitarbeitenden zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Abs. 1 und 2 Straßenverkehrszulassungsordnung (analoges Rad oder Pedelec mit Hilfsmotor, der eine Höchstgeschwindigkeit des Fahrrads von maximal 25 km/h zulässt) sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln.

- a) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt der Mitarbeitenden um den umzuwandelnden Betrag herabgesetzt.
- b) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf monatliche Entgeltbestandteile. Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen.
- c) Die Entgeltumwandlung für Sachleistungen ist neben einer weiteren Entgeltumwandlung nach den Regelungen der AR-Entgeltumwandlung zum Aufbau einer privaten Altersversorgung zulässig.

## § 6

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung (AR-Entgeltumwandlung) vom 3. Dezember 2008 (GVBl. 2009, S. 17), zuletzt geändert am 9. Februar 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 18, S. 54) außer Kraft.
- (3) Verträge zur Entgeltumwandlung, die vor dem 1. Januar 2009 nach der Arbeitsrechtsregelung zur Regelung der Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG – (AR-Entgeltumwandlung) – vom 11. September 2002 abgeschlossen worden sind, bleiben unberührt. Bei einer Änderung des Betrags für die Entgeltumwandlung für Verträge nach § 3 Nr. 63 EStG, die nach dem 1. Januar 2009 erfolgt, gilt die Begrenzung nach § 2 Abs. 2 und 3. Soweit eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG in der bis 31. Dezember 2004 geltenden Fassung in Anspruch genommen werden kann, trägt diese der Anstellungsträger.

---

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission**  
**Der Vorsitzende**

Andreas Deecke

**Nr. 55**  
**Arbeitsrechtsregelung**  
**für den Dienst an Sonn- und Feiertagen**  
**(Ar-SoFei)**

Vom 20. März 2024

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:

**§ 1**

Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung, für die nach AR-M beschäftigten

1. Diakoninnen und Diakone in der Gemeinde und in der Kinder- und Jugendarbeit,
2. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker,
3. Kirchendienerinnen und Kirchendiener und
4. Mitarbeitende in der kirchlichen Bildungsarbeit.

**§ 2**

(1) Mitarbeitende erhalten für Sonntagsdienst einen dienstfreien ganzen Werktag während der Woche. Die nach Abzug des im Dienstplan vorgesehenen Sonntagsdienstes verbleibende Wochenarbeitszeit verteilt sich auf die übrigen Arbeitstage.

Dienst an Wochenfeiertagen ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag auszugleichen.

(2) Mitarbeitende, welche regelmäßig wöchentlich (fortlaufend) Sonntagsdienst versehen, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts zusätzlich zum Jahresurlaub jährlich sechs dienstfreie Samstage und Sonntage (Wochenenden), davon in der Regel je drei im Kalenderhalbjahr.

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

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

**§ 3**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung für den Dienst an Sonn- und Feiertagen (AR-SoFei) vom 5. Mai 1980 (GVBl. S. 72), zuletzt geändert am 19. Juli 2006 (GVBl. S. 227) außer Kraft.

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission**  
**Der Vorsitzende**  
Andreas Deecke



**Nr. 56**  
**Arbeitsrechtsregelung**  
**zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit**  
**von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern**  
**(AR-AzKimu)**

Vom 20. März 2024

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:

**Vorbemerkung**

Die Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gliedert sich in sichtbare und unsichtbare Arbeitszeit. Mit der sichtbaren Arbeitszeit ist die Verrichtung einzelner kirchenmusikalischer Dienste gemeint, wie Orgelspiel und Chorleitung. Unter der unsichtbaren Arbeitszeit ist die Grundübzeit zur Aufrechterhaltung der kirchenmusikalischen Professionalität ebenso zu verstehen wie die Vorbereitungszeit für die einzelnen kirchenmusikalischen Dienste. Die Summe der vorgenannten Elemente sichtbarer wie unsichtbarer Arbeitszeit entspricht bei vollbeschäftigten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 TVöD.

**§ 1**

**Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit / Dienstanweisung**

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird dadurch ermittelt, dass die Summen der regelmäßig bzw. erfahrungsgemäß in einem Kalenderjahr anfallenden Dienste mit den in §§ 3, 4, 5 Absatz 1, 6 und 7 festgelegten Arbeitszeiten vervielfältigt werden und die Jahresarbeitszeit durch die Zahl 52 geteilt wird. Die Dienste, die auf den zustehenden Urlaub oder die dienstfreien Samstage und Sonntage nach § 2 Abs. 2 und 3 der Arbeitsrechtsregelung für den Dienst an Sonn- und Feiertagen in der jeweils geltenden Fassung entfallen, sind anzurechnen. Die auf dieser Grundlage erstellte Arbeitszeitberechnung ist die Dienstanweisung für die Kirchenmusikerin bzw. den Kirchenmusiker, aus der sich die wahrzunehmenden Dienste ergeben.

(2) Abweichend von Absatz 1 wird die Wochenarbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auf Kantorsatsstellen aufgrund des landeskirchlichen Stellenbedarfsplanes bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgelegt. Die Landeskirchenmusikdirektorin bzw. der Landeskirchenmusikdirektor stellt anhand der in §§ 3 bis 7 genannten Zeitansätze die Auslastung der Stelle fest und ermittelt bei Stellen mit mehreren Kostenträgern die Finanzierungsanteile.

Auf der Grundlage dieser Berechnung wird im Einvernehmen mit der Landeskirchenmusikdirektorin bzw. dem Landeskirchenmusikdirektor eine Dienstanweisung erlassen.

**§ 2**

**Zusätzliche Arbeitszeit**

(1) Zusätzliche Orgeldienste nach § 3 und zusätzliche Dienste für die Chorleitung nach § 4 werden nach den um den Faktor 2 erhöhten Zeitanätzen der Ziffern I und II der Anlage zu § 4 der AR-Einzelentgelt berechnet.

(2) Zusätzliche Dienste nach den §§ 6 und 7 werden nach den dort festgelegten Zeitanätzen berechnet.

**§ 3**

**Orgeldienst (Anmerkung)**

(1) Für den Orgeldienst werden zugrunde gelegt:

- |  |           |
|--|-----------|
| 1. für jeden Hauptgottesdienst (mit oder ohne Abendmahl)   | 1,5 Std.  |
| 2. für je sonstige Gottesdienste, Andachten und Kasualien  | 1,0 Std.  |
| 3. als wöchentliche Grundübzeit  |           |
| a) auf einer Kirchenmusikstelle (§ 5a Kirchenmusikgesetz), ohne Befähigungsnachweis                    | 1,0 Std.  |
| b) auf einer Kirchenmusikstelle (§ 5a Kirchenmusikgesetz), mit D-Prüfung oder gleichwertigem Abschluss | 1,25 Std. |

- |  |           |
|--|-----------|
| c) auf einer Kirchenmusikstelle (§ 5a Kirchenmusikgesetz), mit C-, B- oder A-Prüfung oder jeweils gleichwertigem Abschluss     | 1,5 Std.  |
| d) auf einer Kantorsatsstelle mit lokaler und regionaler Bedeutung, die mit mindestens halbem Beschäftigungsumfang besetzt ist | 8,0 Std.  |
| e) auf einer höherwertigen Kantorsatsstelle, die mit mindestens halbem Beschäftigungsumfang besetzt ist                        | 10,0 Std. |

(2) Erfolgt der Orgeldienst nicht wöchentlich (z. B. 14-tägig), verringert sich die wöchentliche instrumentale Grundübzeit entsprechend.

(3) Wird der Orgeldienst in mehreren Arbeitsverhältnissen ausgeübt, auf die diese Arbeitsrechtsregelung Anwendung findet, wird insgesamt nur die höchste wöchentliche instrumentale Grundübzeit nach Absatz 1 Nr. 3 Buchstaben a), b), c), d) oder e) berücksichtigt. Sie wird entsprechend den anteiligen Verhältnissen der Grundübzeiten aus den einzelnen Arbeitsverhältnissen zueinander auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse verteilt.

#### § 4

##### Kantorendienst und Chorleitung (Anmerkung)

(1) Für die Chorleitung werden zugrunde gelegt:

- |   |          |
|---|----------|
| 1. für eine Chorprobe die tatsächlich anfallende Probezeit zuzüglich eines Aufschlags von 25 Prozent für die Vor- und Nachbereitung der einzelnen Chorprobe   |          |
| 2. für jede Leitung eines Ensembles im Gottesdienst mit unmittelbar davor stattfindender Probe, wenn die Leitung des Ensembles auch für den Orgeldienst im gleichen Gottesdienst vergütet wird  | 0,5 Std. |
| 3. für jede Leitung eines Ensembles im Gottesdienst mit unmittelbar davor stattfindender Probe, wenn die Leitung des Ensembles nicht für den Orgeldienst im gleichen Gottesdienst vergütet wird   | 1,5 Std. |
| 4. als wöchentliche Grundvorbereitungszeit bei wöchentlichen Chorproben   |          |
| a) auf einer Kirchenmusikstelle (§ 5a Kirchenmusikgesetz), ohne Befähigungsnachweis   |          |
| aa) für den ersten Chor / Ensemble einer Pfarrgemeinde  | 1,0 Std. |
| ab) für jeden weiteren Chor/Ensemble dieser Pfarrgemeinde gleicher Gattung nach Anmerkung 2, sofern die Probenzeit mindestens 60 Minuten beträgt  | 0,5 Std. |
| ac) für jeden weiteren Chor/Ensemble dieser Pfarrgemeinde anderer Gattung   | 1,0 Std. |
| ad) Grundvorbereitungszeit insgesamt wöchentlich zusammen maximal   | 4,5 Std. |
| b) auf einer Kirchenmusikstelle (§ 5a Kirchenmusikgesetz), mit D-Prüfung oder gleichwertigem Abschluss werden die Stundensätze nach aa) bis ac) des Buchstaben a) jeweils um 0,25 Stunden erhöht. Buchstabe ad) findet Anwendung                    |          |
| c) auf einer Kirchenmusikstelle (§ 5a Kirchenmusikgesetz), mit C-, B- oder A-Prüfung oder jeweils gleichwertigem Abschluss werden die Stundensätze nach aa) bis ac) des Buchstaben a) jeweils um 0,5 Stunden erhöht. Buchstabe ad) findet Anwendung |          |
| d) auf einer Kantorsatsstelle mit lokaler und regionaler Bedeutung mit A- oder B-Prüfung und mit mindestens halbem Beschäftigungsumfang   | 5,0 Std. |
| e) auf einer höherwertigen Kantorsatsstelle mit mindestens halbem Beschäftigungsumfang  | 6,0 Std. |

(2) Erfolgt die Chorleitung nicht wöchentlich (z. B. 14-tägig), verringert sich die wöchentliche Grundvorbereitungszeit entsprechend.

(3) Ist eine Chorleitung in mehreren Arbeitsverhältnissen beschäftigt, auf die diese Arbeitsrechtsregelung Anwendung findet, wird insgesamt nur die höchste wöchentliche Grundvorbereitungszeit nach Absatz 2 Buchstaben ad), d) oder e) berücksichtigt. Sie wird entsprechend den anteiligen Verhältnissen der Grundvorbereitungszeiten aus den einzelnen Arbeitsverhältnissen zueinander auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse verteilt.

#### § 5

##### Kirchenmusikalische Veranstaltungen (Anmerkung)

(1) Für jede eigene kirchenmusikalische Veranstaltung im Jahr wird auf Kantorsatsstellen für die Vorbereitung wöchentlich bis zu 1,0 Stunden zugrunde gelegt. Für jede kirchenmusikalische Veranstaltung im Jahr von „Gästen“ wird auf B- und A-Stellen für die Organisation und Durchführung wöchentlich bis zu 0,25 Stunden zugrunde gelegt.

(2) Für kirchenmusikalische Veranstaltungen wird auf Kirchenmusikstellen (§ 5a Kirchenmusikgesetz) das Entgelt für die Mehrarbeit nach § 24 Abs. 3 TVöD entsprechend dem tatsächlichen Zeitaufwand gezahlt. Dabei gelten folgende Obergrenzen:

- |    |  |         |
|----|--|---------|
| 1. | je Kantatengottesdienst bis zu                     | 11 Std. |
| 2. | je Orgelkonzert bis zu                             | 14 Std. |
| 3. | je Konzert mit Solisten, Chor und Orchester bis zu | 27 Std. |

Überschreitungen dieser Obergrenzen bedürfen der vorherigen Genehmigung durch den Kirchengemeinderat nach Befürwortung durch die Landeskirchenmusikdirektorin bzw. den Landeskirchenmusikdirektor.

## § 6

### Dienstbesprechungen, Konvente und allgemeine Organisation (Anmerkung)

- (1) Für die regelmäßig wiederkehrenden (z. B. wöchentlich, monatlich) Dienstbesprechungen, Konvente o. Ä. wird der tatsächliche Zeitaufwand zugrunde gelegt.
- (2) Für die allgemeine Organisation (z. B. Notenbibliothek, Büroarbeit, Werbung, Finanzwesen) werden auf Kantoratsstellen bis zu 2,5 Stunden wöchentlich zugrunde gelegt.

## § 7

### Unterricht und Seminare

Für Aus- und Fortbildung und kirchenmusikalischen Unterricht für Orgeldienst und Chorleitung im Kirchenbezirk durch Instrumentalunterricht und Theorieseminare werden zugrunde gelegt:

- |    |  |          |
|----|--|----------|
| 1. | für die Erteilung von 45 Minuten Einzelunterricht                | 1,0 Std. |
| 2. | für die Erteilung von 45 Minuten Gruppenunterricht oder Seminare | 1,5 Std. |

## § 8

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern (AR-AzKimu) vom 2. April 2003 (GVBl. S. 118), zuletzt geändert am 4. Dezember 2019 (GVBl. 2020, S. 33) außer Kraft.

### Anmerkung 1 zu §§ 3 bis 6:

Erfolgt der Dienst im Rahmen von Jobsharing, so wird insgesamt nur der jeweilige pauschale Zeiteinsatz für eine Stelle zugrunde gelegt.

### Anmerkung 2 zu § 4 Abs. 1 Nr. 4:

Gattungen von Chören/Ensembles sind z.B.:

- a) Erwachsenenchor klassischer Prägung
- b) Kinderchor
- c) Jugend- und Gospelchor
- d) Posaunenchor
- e) Instrumentalensembles (Streicher, Flöten, gemischte Besetzungen)
- f) Bands.

Die Einordnung der in Buchstaben a) bis f) nicht aufgeführten Chöre/Ensembles ist von der zuständigen Landeskantorin oder dem zuständigen Landeskantor vorzunehmen.

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission**  
**Der Vorsitzende**

Andreas Deecke

**Nr. 57**  
**Arbeitsrechtsregelung**  
**zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Vom 20. März 2024

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 am 6. Dezember 2023 (GVBl. 2024, Nr. 27, S. 69) wird wie folgt geändert:

1. In Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A KEntgO Abschnitt 7 wird die Fallgruppe 5 wie folgt gefasst

**„7 Diakoninnen und Diakone in der Gemeinde, in der bezirklichen oder landeskirchlichen Kinder- und Jugendarbeit oder mit allgemeinem kirchlichem Auftrag**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
<b>5.</b>	Diakoninnen und Diakone wie Fallgruppe 3 und 4 nach Abschluss der 2. Dienstprüfung.	<b>11</b>

**Artikel 2**  
**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Karlsruhe, den 20. März 2024

Arbeitsrechtliche Kommission  
 Der Vorsitzende  
 Andreas Deecke

**Nr. 58**  
**Arbeitsrechtsregelung**  
**zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung**  
**für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Vom 20. März 2024

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 am 20. März 2024 (GVBl., Nr. 57, S. 119) wird wie folgt geändert:

- In Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A KEntgO Abschnitt 18 wird der Abschnitt I. „Religionslehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen“ in den Fallgruppen 1 bis 5 wie folgt gefasst:

### I. Religionslehrerinnen und -lehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
<b>1.</b>	Religionslehrerinnen und Religionslehrer mit kirchlich anerkannter Ausbildung, die nicht unter Fallgruppe 2 oder 4 fallen.	<b>9b</b>
<b>2.</b>	Religionslehrerinnen und Religionslehrer mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Katechetenausbildung oder einer als gleichwertig anerkannten abgeschlossenen kirchlichen Ausbildung.	<b>9b</b>
<b>3.</b>	Mitarbeitende der Fallgruppe 1 und 2 nach Abschluss der kirchlichen Aufbauausbildung.	<b>10</b>
<b>4.</b>	Religionslehrerinnen und Religionslehrer mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Hochschulausbildung oder einer als gleichwertig anerkannten abgeschlossenen kirchlichen Ausbildung. (Protokollerklärung Nr. 1)	<b>11</b>
<b>5.</b>	Religionslehrerinnen und Religionslehrer mit abgeschlossenem Studium an einer Pädagogischen Hochschule mit zweiter Staatsprüfung für das Lehramt an Grund-, Haupt-, Sonder- oder Realschulen. (Protokollerklärung Nr. 2)	<b>11</b>

Protokollerklärung Nr. 1:

Hochschulausbildung meint Diplom- Religionspädagogik und Bachelor in Religionspädagogik.

Protokollerklärung Nr. 2:

Bei fehlender zweiter Staatsprüfung erfolgt die Eingruppierung wie für Mitarbeitende der Fallgruppe 3.

- In Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A KEntgO Abschnitt 18 wird der Abschnitt II. „Religionslehrer an Gymnasien und beruflichen Schulen“ in der Fallgruppen 12 wie folgt gefasst:

### II. Religionslehrerinnen und -lehrer an Gymnasien und beruflichen Schulen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
<b>5.</b>	Mitarbeitende der Fallgruppe 11, die in der Kursstufe eines beruflichen oder allgemeinbildenden Gymnasiums oder eines Berufskollegs unterrichten. (Protokollerklärung Nr. 3)	<b>13</b>

Protokollerklärung Nr. 3:

Erfasst ist jeder Unterricht in der Kursstufe unabhängig vom Umfang. Ausschließlich bezogen auf die Unterrichtstätigkeit an einer Schule nach Ziffer II kommt es hier auf das Prinzip der überwiegenden Tätigkeit für die Eingruppierung nicht an.

## Artikel 2 Bestandsschutz

Mitarbeitende, für die sich bei unverändert fortgeführter Tätigkeit nach Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A, Abschnitt 18 Kirchliche Entgeltordnung aufgrund veränderter Tätigkeitsmerkmale in der Kirchlichen Entgeltordnung nach der Tarifautomatik des § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD eine niedrigere Eingruppierung ergeben würde, verbleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

Mitarbeitende, für die sich bei unverändert fortgeführter Tätigkeit nach Anlage 2 zur AR-M Buchstabe A, Abschnitt 18 Kirchliche Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt, werden in diese ohne Antrag stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit eingruppiert. Den Mitarbeitenden ist jederzeit eine Rückkehr in den Besitzstand vor der Höhergruppierung im Rahmen der Ausschlussfrist des § 4 Nr. 37 AR-M möglich.

### **Artikel 3 Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Karlsruhe, den 20. März 2024

**Arbeitsrechtliche Kommission  
Der Vorsitzende  
Andreas Deecke**

## **Richtlinien**

### **Nr. 59 Richtlinien zur Innovationsförderung (InnovationsRL - IRL)**

Vom 13. März 2024

Der Landeskirchenrat erlässt folgende Richtlinien:

#### **§ 1**

#### **Innovationsförderung**

- (1) Diese Richtlinien legen die Regelungen zur Förderung innovativer Initiativen in der Evangelischen Landeskirche in Baden fest. Von der Förderung nach diesen Richtlinien ausgeschlossen, sind Projekte, die in den Anwendungsbereich der Rechtsverordnung über die Zahlung von Bonuszuweisungen fallen.
- (2) Der Förderung nach diesen Richtlinien kann eine Phase der Klärung und Beratung vorausgehen.

#### **§ 2**

#### **Antragstellung**

- (1) Antragsberechtigt sind Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, Gemeindeverbände, Diakonieverbände und Vereine sowie Initiativen aus dem kirchlichen Raum unter Patenschaft eines kirchlichen Rechtsträgers oder des Evangelischen Oberkirchenrates. Mit der Patenschaft wird die Initiative dem jeweiligen Rechtsträger organisatorisch zugeordnet.
- (2) Förderanträge sind sowohl im Vergabeverfahren als auch im vereinfachten Verfahren mit einer aussagekräftigen Dokumentation zu versehen. Diese muss enthalten:
  1. Darstellung der Initiative mit der zu Grunde liegenden Idee und den angestrebten Zielen, gegebenenfalls mit Beitrag zum Gemeindeaufbau;
  2. Darstellung der organisatorischen und rechtlichen Verankerung der Initiative,
  3. einen Mehrjahresplan für die Durchführung der Maßnahmen mit Bedarfs-, Ressourcen- und Einnahmeplanung;
  4. Darstellung der bereits durchgeführten Maßnahmen und
  5. Darstellung der Zukunftsperspektive, inklusive der Weiterfinanzierung.
- (3) Das Vergabeverfahren findet Anwendung, wenn die beantragte Förderung sich auf über 10.000,00 Euro beläuft. Das vereinfachte Verfahren findet Anwendung, wenn die beantragte Förderung 10.000,00 Euro nicht überschreitet.

#### **§ 3**

#### **Vergabeverfahren**

- (1) Im Rahmen des Vergabeverfahrens erfolgt eine Prüfung des Antrages durch den Vergabeausschuss Innovation und die Vorstellung der Initiative in einem Termin (Pitch).



(2) In der Vergabeentscheidung wird die Art und Dauer der Förderung festgelegt, insbesondere können Teilzahlungen vorgesehen werden. Dieselbe Initiative kann nur einmal gefördert werden. Die Förderung beläuft sich auf höchstens 100.000,00 Euro.

(3) Neben der Auszahlung von Fördermitteln kann sich eine Förderung auf Maßnahmen wie Begleitung, Coaching, Mentoring oder Vernetzung erstrecken.

#### § 4

##### Vereinfachtes Verfahren

(1) Im Rahmen des vereinfachten Verfahrens kann die Vergabeentscheidung auf Grundlage eines Votums der Geschäftsführung des Innovationsbüros ohne Durchführung eines Pitch erfolgen.

(2) In der Vergabeentscheidung wird die Art und Dauer der Förderung festgelegt, insbesondere können Teilzahlungen festgelegt werden. Dieselbe Initiative kann nur einmal gefördert werden. Die Förderung beläuft sich auf höchstens 10.000,00 Euro.

(3) § 3 Abs. 3 ist entsprechend anwendbar.

#### § 5

##### Beurteilungskriterien

Kriterien für die Vergabeentscheidung sind insbesondere:

1. Evangelium leben und teilen,
2. Reichweite,
3. Förderung neuer Formen der Gemeinschaft,
4. Mitgliederbindung oder -gewinnung,
5. Nachhaltigkeit der Initiative und
6. Plausibilität der Finanzierung.

#### § 6

##### Vergabeausschuss Innovationen

(1) Über die Förderung entscheidet der Vergabeausschuss Innovation durch Bescheid.

(2) Stimmberechtigte Mitglieder des Vergabeausschusses Innovation sind:

1. zwei Mitglieder der Landessynode,
2. ein Mitglied des erweiterten Kollegiums des Evangelischen Oberkirchenrates,
3. eine Dekanin, ein Dekan, eine Schuldekanin oder ein Schuldekan,
4. bis zu drei Personen aus innovativen Initiativen und
5. eine Person mit besonderer Sachkenntnis hinsichtlich Innovationen.

Beratende Mitglieder des Vergabeausschusses Innovation sind die oder der zuständige Mitarbeitende aus dem Bereich Innovationsförderung und eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender aus dem Bereich Kommunikation und Fundraising.

(3) Die Einsetzung des Vergabeausschusses Innovation erfolgt durch den Landeskirchenrat für jeweils drei Jahre. Eine Wiedereinsetzung der Mitglieder ist möglich.

(4) Der Vergabeausschuss Innovation wählt eine Person in das Vorsitzendenamt und eine Person in das Stellvertretendenamt. Die Geschäftsführung des Vergabeausschusses Innovation liegt bei der zuständigen Mitarbeitenden oder dem zuständigen Mitarbeitenden aus dem Bereich Innovationsförderung.

(5) Der Vergabeausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Er entscheidet mit einfacher Mehrheit.

#### § 7

##### Auszahlung und Haushaltsvorbehalt

(1) Sofern eine Auszahlung von Fördermitteln erfolgt, erfolgt die Auszahlung im Fall der Patenschaft an den die Patenschaft übernehmenden kirchlichen Rechtsträger. Die Fördermittel werden im Haushalt des jeweiligen kirchlichen Rechtsträgers verwaltet.

(2) Die Mittelvergabe erfolgt vorbehaltlich zur Verfügung stehender Haushaltsmittel und kann im Hinblick auf die jeweilige Gesamtzahl der eingereichten und förderfähigen Anträge, über die noch nicht entschieden wurde, anteilig gekürzt werden.

### **§ 8 Rückforderung**

Empfangene Fördermittel können zurückgefordert werden, wenn im Rahmen der Antragstellung unrichtige Angaben, die zur Gewährung einer Förderung geführt haben, gemacht wurden, oder die Mittel nicht vollständig verausgabt worden sind. Es gelten die allgemeinen Vorschriften.

### **§ 9**

#### **Berichtspflicht**

(1) Während der Dauer der Förderung berichtet die Initiative oder der kirchliche Rechtsträger der oder dem zuständigen Mitarbeitenden jährlich über die Entwicklung der Initiative.

(2) Zum Ende der Förderung legt die Initiative oder der kirchliche Rechtsträger der oder dem zuständigen Mitarbeitenden einen Abschlussbericht und einen Verwendungsnachweise vor.

### **§ 10**

#### **Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am 1. April 2024 in Kraft.

Karlsruhe, den 13. März 2024

Der Landeskirchenrat

Prof. Dr. Heike Springhart

Landesbischöfin

## **Bekanntmachungen**

### **Nr. 60**

#### **Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Steinen (Kirchenbezirk Markgräflerland)**

OKR: 14.03.2024

Mit Wirkung ab 1. Oktober 2023 wurden die Margarethengemeinde und Petrusgemeinde der Kirchengemeinde Steinen zusammengeschlossen. Der Pfarrdienst der Kirchengemeinde Steinen umfasst eine Pfarrstelle mit einem vollen Pfarrdienstverhältnis.

### **Nr. 61**

#### **Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Rheinfelden (Kirchenbezirk Markgräflerland)**

OKR: 14.03.2024

Mit Wirkung ab 1. Januar 2023 wurden die Christusgemeinde, die Johannesgemeinde, die Paulusgemeinde und die Petrusgemeinde der Kirchengemeinde Rheinfelden zusammengeschlossen. Der Pfarrdienst der Kirchengemeinde Rheinfelden umfasst drei Pfarrstellen, die wie folgt bezeichnet werden:

- Pfarrstelle I der Kirchengemeinde Rheinfelden
- Pfarrstelle II der Kirchengemeinde Rheinfelden
- Pfarrstelle III der Kirchengemeinde Rheinfelden

## Nr. 62 Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Lörrach (Kirchenbezirk Markgräflerland)

OKR: 14.03.2024

Mit Wirkung ab 1. Januar 2024 wurden die Friedensgemeinde Lörrach, Gemeinde an der Christuskirche Lörrach, Johannes- und Salzertgemeinde Lörrach, Lukasgemeinde Inzlingen und Matthäusgemeinde Lörrach der Kirchengemeinde Lörrach zusammengeschlossen. Der Pfarrdienst der Kirchengemeinde Lörrach umfasst drei Pfarrstellen, die wie folgt bezeichnet werden:

- Pfarrstelle I der Kirchengemeinde Lörrach (bisher Gemeinde an der Christuskirche)
- Pfarrstelle II der Kirchengemeinde Lörrach (bisher Johannes- u. Salzertgemeinde)
- Pfarrstelle III der Kirchengemeinde Lörrach (bisher Matthäusgemeinde)

## Nr. 63 Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Weinheim (Kirchenbezirk Neckar-Bergstraße)

OKR: 11.04.2024

Mit Wirkung ab 1. Januar 2025 werden die Johanniskirche, die Gemeinde an der Peterskirche und die Pfarrgemeinde Weststadt der Kirchengemeinde Weinheim zusammengeschlossen. Der Pfarrdienst der Kirchengemeinde Weinheim umfasst vier Pfarrstellen, die wie folgt bezeichnet werden:

- Pfarrstelle I der Kirchengemeinde Weinheim (bisher: Johanniskirche)
- Pfarrstelle II der Kirchengemeinde Weinheim (bisher: Gemeinde an der Peterskirche)
- Pfarrstelle III der Kirchengemeinde Weinheim (bisher: Pfarrgemeinde Weststadt I)
- Pfarrstelle IV der Kirchengemeinde Weinheim (bisher: Pfarrgemeinde Weststadt II)

## Stellenausschreibungen

### Nr. 64 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:11.06.2024)**

Pfarrstellen mit gemeindlichem Auftrag

- Kirchenbezirk Konstanz: **Radolfzell, Pfarrstelle II (Kooperationsraum Mitte)**
- Kirchenbezirk Ortenau-Region Offenburg: **Schiltach-Schenkenzell (Kooperationsraum Obere Täler)**

**II. Freie Stellen für Diakon\*innen (w/m/d)(Link)(Bewerbungsschluss:11.06.2024)**Stellen mit gemeindlichem Auftrag

- Kirchenbezirk Bretten-Bruchsal: **Heidelsheim und Helmsheim (Kooperationsraum Bruchsal)**
- Kirchenbezirk Südliche Kurpfalz:
- **Plankstadt (Kooperationsraum Nordwest)**
- **Sandhausen (Kooperationsraum Nordost-Mittlerer Leimbach) (62,5%)**

Stellen mit allgemeinem kirchlichem Auftrag

- Kirchenbezirk Ortenau: **Diakon\*in (w/m/d) mit Einsatz in der bezirklichen Kinder- und Jugendarbeit (50%)**



