

Inhalt	Seite
Rechtsverordnungen	
Nr. 9 – Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Zahlung von Honoraren im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden.....	34
Arbeitsrechtsregelungen	
Nr. 10 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland	36
Nr. 11 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AR-AVR)	38
Nr. 12 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der AR Corona-Sonderleistung	43
Ordnungen	
Nr. 13 – Ordnung zur Änderung der Ordnung für landeskirchliche Tagungsstätten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden.....	44

Rechtsverordnungen

Nr. 9 Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Zahlung von Honoraren im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 21. Dezember 2021

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt nach § 96 Abs. 2 Nr. 1 Kirchliches Gesetz über die Vermögensverwaltung und die Haushaltswirtschaft in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 25. Oktober 2018 (GVBl. 2019 S.3) folgende Rechtsverordnung:

Artikel 1 Änderung der Rechtsverordnung über die Zahlung von Honoraren im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Die Rechtsverordnung über die Zahlung von Honoraren im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 16. Dezember 2014 (GVBl. 2/2015, S. 14) wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Abs. 2 wird nach Satz 2 folgender Satz angefügt:
„In Fällen der Tätigkeitsgruppe III (Künstlerische Begleitung einer Veranstaltung) kann von Satz 2 abgewichen werden.“
2. § 3 Abs. 4 wird wie folgt formuliert:
„Die in der Honorartabelle enthaltenen Beträge enthalten eine etwaige gesetzlich anfallende Mehrwertsteuer.“
3. In § 4 Abs. 1 wird nach Satz 2 folgender Satz angefügt:
„In Fällen der Tätigkeitsgruppe III (Künstlerische Begleitung einer Veranstaltung) kann von Satz 2 abgewichen werden; Probetage können berücksichtigt werden.“
4. § 4 Abs. 2 Satz 4 wird aufgehoben.
5. § 4 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:
„Die Bediensteten an Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft können für ihre Tätigkeit an den Hochschulen neben ihren Bezügen oder ihrem Entgelt nur dann ein Honorar erhalten, wenn dies ausdrücklich durch den Evangelischen Oberkirchenrat auf Basis von Absatz 2 genehmigt wurde.“
6. In § 6 Abs. 1 werden die Wörter „Die Honorarempfänger sind“ ersetzt durch die Wörter „Die Honorarempfängerin oder der Honorarempfänger ist“.
7. In § 6 Abs. 2 werden die Wörter „Die Honorarempfänger sind“ ersetzt durch die Wörter „Die Honorarempfängerin oder der Honorarempfänger ist“.
8. In § 6 Abs. 2 wird folgender Satz 2 angefügt:
„Des Weiteren soll in Fällen der Tätigkeitsgruppe III (Künstlerische Begleitung einer Veranstaltung) darauf hingewiesen werden, dass durch das Engagement keine Anschlussverpflichtungen entstehen.“

Artikel 2 Beschluss zur Anlage der Rechtsverordnung über die Zahlung von Honoraren im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Der Evangelische Oberkirchenrat ändert mit Beschluss vom 21. Dezember 2021 die Anlage nach § 3 Abs. 1 HonorareRVO vom 13. November 2018 (GVBl. 2019, S. 48) zuletzt geändert mit Beschluss vom 28. Mai 2019 (GVBl., S. 164) mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wie folgt:

1. In der Anlage werden in der zweiten Zeile im dritten Feld die Wörter „Freiberufler, Rentner, Pensionäre“ ersetzt durch die Wörter „freiberuflich Tätige, verrentete oder pensionierte Personen“.
2. In der Anlage in der zweiten Zeile im vierten Feld wird das Wort „Ruheständler“ ersetzt durch die Wörter „Personen im Ruhestand“.
3. In der Anlage wird in der vierten Zeile im dritten Feld der Honorartabelle das Wort „Aufwandsentschädigung“ durch das Wort „Honorarsatz“ ersetzt.

4. In der Anlage werden die Zeilen Tätigkeit III, Nr. 1 und 2 ersetzt durch die folgenden Zeilen:

Tätigkeit III Künstlerische Begleitung einer Veranstaltung				
III.1. Mitwirkung in einem Gottesdienst oder bei einer Veranstaltung	bis zu 150 €	bis zu 150 €	bis zu 150 €	bis zu 150 €
III.2. Mitwirkung in einem musikalisch gesondert geprägten Gottesdienst	bis zu 200 €	bis zu 200 €	bis zu 200 €	bis zu 200 €
III.3. Mitwirkung in einem Konzert	bis zu 250 €	bis zu 250 €	bis zu 250 €	bis zu 250 €
III.4. Solozuschlag für einen Gottesdienst oder eine Veranstaltung	bis zu 100 €	bis zu 100 €	bis zu 100 €	bis zu 100 €
III.5. Solozuschlag für ein Konzert	bis zu 300 €	bis zu 300 €	bis zu 300 €	bis zu 300 €
III.6. Vokalsolistinnen und Vokalsolisten in einem Kantatengottesdienst	bis zu 300 €	bis zu 300 €	bis zu 300 €	bis zu 300 €
III.7. Vokalsolistinnen und Vokalsolisten in einem Konzert	bis zu 1.500 €	bis zu 1.500 €	bis zu 1.500 €	bis zu 1.500 €
III.8. Solokonzert instrumental	bis zu 1.500 €	bis zu 1.500 €	bis zu 1.500 €	bis zu 1.500 €
III.9. Erteilung von Musikunterricht oder Stimmbildung (45 Minuten)	bis zu 50 €	bis zu 50 €	bis zu 50 €	bis zu 50 €
III.10. Sonstige künstlerische Begleitung durch hauptberuflich Tätige	bis zu 418 €	bis zu 418 €	./.	./.
III.11. Sonstige künstlerische Begleitung durch nebenberuflich Tätige	bis zu 209 €	bis zu 209 €	bis zu 104 €	bis zu 104 €

5. In der Anlage werden die Zeilen Tätigkeit VIII, Nr. 1 bis 3, ersetzt durch die folgenden Zeilen:

Tätigkeit VIII Korrektur BA- und MA-Thesen HS Freiburg				
VIII.1. Korrektur Ba/ MA-These, Erstkorrektur	120 €	120 €	120 €	120 €
VIII.2. Korrektur BA/ MA-These, Zweitkorrektur	80 €	80 €	80 €	80 €

6. In der Anlage wird nach der Zeile XII.1. folgende Zeile eingefügt:

XII.2. Mentorat im Schulpraktikum Grundschule (HS Freiburg)	500 €	500 €	500 €	500 €
---	-------	-------	-------	-------

Artikel 3 Inkrafttreten

- (1) Art. 1 Nr. 3 tritt rückwirkend zum 1. Juli 2020 in Kraft.
 (2) Art. 2 Nr. 5 tritt zum 1. März 2022 in Kraft.

(3) Im Übrigen treten die Änderungen am 1. Januar 2022 in Kraft.

Karlsruhe, den 21. Dezember 2021

Der Evangelische Oberkirchenrat

Prof. Dr. Jochen
Cornelius-Bundschuh

Landesbischof

Arbeitsrechtsregelungen

Nr. 10

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland

Vom 8. Dezember 2021

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 12. April 2019 (GVBl. S. 158) 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 3. Februar 2021 (GVBl. Teil I Nr. 29, S. 78) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Nr. 29 zu § 29 TVöD – Arbeitsbefreiung - Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Ergänzend zu § 29 Absatz 4 Satz 1 TVöD gilt:

- a) Mitarbeitende können insoweit unter Belassung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden, als Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in entsprechender Anwendung des § 29 Abs. 1 Nr. 3 und Absatz 4 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) vom 29. November 2005 (GBl. S. 716) i.V.m. der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums Baden-Württemberg zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 19. April 2016 (GVBl. 2016, S. 281) in den jeweils geltenden Fassungen Urlaub unter Belassung der Dienstbezüge erhalten können.
- b) Anlässlich akuter Katastrophen wegen Hochwassers oder extremen Schneefalls und zur Bewältigung von Katastrophenfolgen können Mitarbeitende im notwendigen Umfang eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu zwanzig Arbeitstagen nach Maßgabe des Rundschreibens des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 21. Juli 2021 erhalten.
- c) Die maßgeblichen landes- und bundesrechtlichen Regelungen nach Buchstabe a) und b) sind in Anlage 4 sinngemäß abgedruckt.“

2. Anlage 4 AR-M wird wie folgt gefasst:

„1. Auszug § 29 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)

(1) Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann der Beamtin oder dem Beamten für die notwendige Dauer der Abwesenheit Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge bewilligt werden ...

3. zur Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen, soweit sie

- a) staatsbürgerlichen Zwecken dienen oder
- b) von Organisationen, deren Tätigkeit im öffentlichen Interesse liegt, durchgeführt werden und an den Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen ein öffentliches Interesse besteht oder
- c) fachlichen Zwecken dienen und im dienstlichen Interesse liegen.

(4) Der Sonderurlaub nach Absatz 1 Nr. 3 soll fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten; er darf höchstens zehn Arbeitstage betragen. Die oberste Dienstbehörde kann in besonders begründeten Fällen Ausnahmen von der Höchstdauer zulassen.

2. Auszug (sinngemäß) aus der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums Baden-Württemberg zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV) vom 19. April 2016, Az.: 1-0310.3/57 (GABl. 2016, S. 281)

Sonderurlaub zur Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen kann Beamtinnen und Beamten unter den Voraussetzungen des § 29 Abs.1 Nr. 3 bewilligt werden zur Teilnahme an:

- Veranstaltungen, insbesondere Parteitagungen, der politischen Parteien;
- Tagungen und Lehrgängen, die Zwecken der Gewerkschaften oder der Berufsverbände dienen, auf Anforderung der Gewerkschaft oder des Berufsverbands;
- Veranstaltungen, insbesondere Kirchentagen, Synoden oder vergleichbaren Versammlungen der Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften, auf Anforderung der Kirchenleitung oder der Leitung der Religionsgemeinschaft;
- Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen zur staatsbürgerlichen Bildung, unabhängig von der Förderungswürdigkeit, wenn die staatsbürgerliche Zielsetzung im Mittelpunkt steht; die Vermittlung nur allgemeiner Kenntnisse über die politischen und sozialen Gegebenheiten anderer Staaten als insbesondere Mitgliedstaaten der Europäischen Union erfüllt diese Voraussetzung in der Regel nicht; bei Studienreisen kann insbesondere wegen des touristischen Charakters oder der Befriedigung eines allgemeinen Bildungsbedürfnisses eine teilweise Sonderbeurlaubung und eine Beurlaubung aufgrund anderer Rechtsgrundlagen in Betracht kommen;
- Lehrgängen (Übungsveranstaltungen, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen) der Organisationen der Katastrophenhilfe, der zivilen Verteidigung und der anerkannten Hilfs- und Rettungsdienste, die der Vorbereitung auf Einsätze dieser Organisationen dienen und nicht bereits von anderen Rechtsvorschriften erfasst sind. Ausgenommen sind Lehr- und Vortragstätigkeiten, für die Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf Vergütung oder Ersatz von Verdienstausschlag geltend machen können.
- anderen, als den vorgenannten Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen, wenn insbesondere völkerverständigende, gewerkschaftliche, kirchliche, familien-, gesundheits- oder behindertenpolitische, karitative, wissenschaftliche, kulturelle oder sportliche Zwecke von internationalem, nationalem oder überregionalem Rang ein öffentliches Interesse begründen;
- bei einer Freistellung vom Dienst zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten in Organisationen der Jugendarbeit nach § 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamts in der Jugendarbeit werden den Beamtinnen und Beamten die Bezüge belassen, sofern sie keinen Anspruch auf Vergütung oder Ersatz von Verdienstausschlag geltend machen können.

3. Auszug (sinngemäß) aus dem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zur Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung anlässlich akuter Katastrophen wegen Hochwassers oder extremen Schneefalls vom 21. Juli 2021

Zur Sicherung des eigenen, unmittelbar durch Hochwasser oder extremen Schneefall bedrohten Eigentums und in anderen Fällen der vorübergehenden Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge der akuten Katastrophe wegen Hochwassers oder extremen Schneefalls kann Mitarbeitenden im notwendigen Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu fünf, in besonderen Ausnahme- (Härte-)Fällen bis zu zwanzig Arbeitstagen gewährt werden.

Gleiches gilt bei der Sicherung des Eigentums von Verwandten 1. Grades (Eltern, Geschwister, Stiefeltern, Stiefkinder, Pflegeeltern, Pflegekinder).

Zur Sicherung des Eigentums zählt auch die Bewältigung von Katastrophenfolgen.

Andere Fälle der vorübergehenden Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von Satz 1 sind der aufgrund des Katastropheneintritts bestehende Betreuungsbedarf eines Kindes unter zwölf Jahren, eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen und eines dauernd pflegebedürftigen Angehörigen mit Behinderung.

Artikel 2 Änderung der AR-AVR

Die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AR-AVR) vom 5. Februar 2003 (GVBl. 2003 S. 64), zuletzt geändert am 3. Februar 2021 (GVBl. Teil I Nr. 30, S. 78) wird wie folgt geändert:

In § 4 Abschnitt II wird in § 11 folgende Nr. 3 angefügt:

„Anlässlich akuter Katastrophen wegen Hochwassers oder extremen Schneefalls und zur Bewältigung von Katastrophenfolgen können Mitarbeitende im notwendigen Umfang eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu zwanzig Arbeitstagen nach Maßgabe des Rundschreibens des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 21. Juli 2021 erhalten.“

Artikel 3 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Karlsruhe, den 8. Dezember 2021

Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende
Andreas Schächtele

Nr. 11 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AR-AVR)

Vom 8. Dezember 2021

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 12. April 2019 (GVBl. S. 158) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1 Änderung der AR-AVR

Die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AR-AVR) vom 5. Februar 2003 (GVBl. 2003 S. 64), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 3. Februar 2021 (GVBl. Teil I, Nr. 30, S. 78) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abweichungen und Ergänzungen zu den AVR -Inhalt- wird ersatzlos gestrichen.
2. § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen, § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) In § 9 Abs. 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.“

Die Sätze 2 bis 5 werden zu Sätzen 3 bis 6.

Satz 6 (bisher Satz 5) wird gestrichen und folgende Sätze 6 und 7 angefügt:

„Bei Teilzeitbeschäftigten wird die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters festgelegt (X % von 39). Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.“

- b) § 9 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„wird gestrichen“

- c) § 9 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von 24 Wochen bzw. einem halben Jahr acht Stunden täglich nicht überschreiten. Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit in heilpädagogischen oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und in Einrichtungen, die Kurzzeitübernachtungen und Betreutes Wohnen für Personen nach § 67 SGB XII anbieten, sowie in sonstigen stationären Einrichtungen auf über zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn dies die Konzeption der Einrichtung erfordert. Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden pro Tag darf höchstens zweimal pro Woche oder viermal in 14 Tagen erfolgen. Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesem Fall längstens acht Wochen. Dadurch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.“

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

Anmerkung zu Absatz 3:

In der hier geforderten Dienstvereinbarung sind die Sätze 5-8 sowie Anlage 8 AVR DD mitgeltend. Für die Vereinbarung von 24-Stunden-Diensten ist eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, in der der Umfang der Arbeitsbereitschaft festgelegt wird und damit der „erhebliche Umfang“ zu konkretisieren ist.“

- d) § 9 Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

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

In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nacharbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag, der auf einen Werktag fällt, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 20a Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

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

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien erteilt werden. In diesen Fällen gelten die Sätze 3-5 Abs. 4 nicht.

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

- e) Nach § 9 Abs. 4 wird folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Karfreitag, vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, der bzw. dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.“

Anmerkung zu Absatz 4a:

Die nach Satz 1 zustehende Dienstbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder

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

f) § 9 Abs. 5 wird wie folgt gefasst:

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

g) § 9 Abs. 6 wird wie folgt gefasst:

„(6) Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit, wobei jedoch mindestens 1 Arbeitsstunde anzusetzen ist. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Arbeitsstunden, die unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder während der Rufbereitschaft geleistet werden, gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit im Sinne des Unterabsatz 1.“

h) Nach § 9 Abs. 6 wird folgender Absatz 6a eingefügt

„(6a) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsbeurteilung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.“

i) § 9 Abs. 7 wird gestrichen.

3. § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen, § 9a wird wie folgt geändert:

a) § 9a Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„ Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen. Die Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.“

b) Nach § 9a Abs. 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zuarbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender regelmäßiger Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird nach Ablauf von jeweils 50 Minuten ununterbrochener Arbeit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Gelegenheit für eine fünf- bis zehnminütige Arbeitsunterbrechung gegeben. Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen.“

c) §9a Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Durch Dienstvereinbarung kann

a) in Schichtbetrieben i.S. des § 9e Absätze 2 und 3 (Betrieben mit Wechselschicht und/oder Schichtarbeit) die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden;

b) bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden. In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, für welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurzpausenregelung anzuwenden ist. Sofern die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind die Kurzpausen zu bezahlen.“

d) In § 9a werden nach Absatz 2 folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

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

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

(5) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran Arbeitsstunden geleistet, sind die dadurch zusätzlichen notwendigen, gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu bezahlen.“

4. In § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen wird § 9b wie folgt gefasst:

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

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

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

(3) Abweichend von § 9 Abs. 1 Satz 1 gilt für die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr. Die jährliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 2.034,86 Stunden (39 x 4,348 x 12). Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt 2.504,45 Stunden (48 x 4,348 x 12).

(4) Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu 150 Stunden angesammelt werden. Es darf nicht mehr als 40 Minusstunden aufweisen. Die geleistete Arbeitszeit ist auf einem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z. B. Arbeitsunfähigkeit oder Dienstbefreiung nach § 11) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt. Jeder Urlaubstag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ist gemäß der individuell vereinbarten Tage-Woche, der mit ihr bzw. ihm vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und ihrer bzw. seiner regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit in einer Kalenderwoche in Stunden umzurechnen und mit dieser Stundenzahl gutzuschreiben.

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

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

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

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

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

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

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

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

(12) Sofern dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag der/des Beschäftigten ein Sabbatjahrmmodell zu vereinbaren. Die Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.“

5. In § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen wird § 9c Abs. 1 wie folgt gefasst:

„(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen. Die im Rahmen des § 9 Abs. 1 Satz 2 und 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden. Bei Teilzeitbeschäftigten tritt bei der Zuschlagsberechnung anstelle der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit, wobei die Grundsätze der Berechnung sowie des Ausgleiches von Überstunden entsprechend der diesbezüglichen Vorgaben der AR-AVR d. Badischen Landeskirche i.d.F.v. 5. Februar 2003, zuletzt geändert am 5. Dezember 2018 anzuwenden sind. Für Teilzeitbeschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden. Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Mehrarbeit für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses vereinbart werden. Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann, die nach Satz 2 vereinbarte Mehrarbeit dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar ist.“

6. In § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen wird § 9d wie folgt gefasst:

„§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen gilt in folgender Fassung:

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

7. In § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen wird § 9e wie folgt gefasst:

„§ 9e Formen der Arbeit gilt in folgender Fassung:

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

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

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

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr.

Anmerkung zu Abs. 2 und 3:

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

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

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

8. In § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen wird § 9f ersatzlos gestrichen.

9. In § 4 Abschnitt II, Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen wird § 9i wie folgt gefasst:

„§ 9i Kurzarbeit gilt in folgender Fassung:

Es gelten die Regelungen der Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/1998 über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-KurzA) vom 7. Mai 1998.“

10. In § 4 Abschnitt II Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen wird § 28b ersatzlos gestrichen.
11. In Abschnitt III Bestimmungen, die keine Anwendung finden wird „§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen (ab 1.1.2005)“ gestrichen.

Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Karlsruhe, den 8. Dezember 2021

Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende
Andreas Schächtele

Nr. 12 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der AR Corona-Sonderleistung

Vom 15. Dezember 2021

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 12. April 2019 (GVBl. S. 158) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1 Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung einer Corona-Sonderleistung (AR Corona-Sonderleistung)

Die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung einer Corona-Sonderleistung (AR Corona-Sonderleistung) vom 9. Dezember 2020 (GVBl. 2021, Teil I, Nr. 28, S. 71) wird wie folgt geändert:

In § 4 Corona-Sonderleistung werden nach Absatz 7 folgende Absätze 8 und 9 angefügt:

„(8) Mitarbeitende, die als Corona-Sonderleistung Sonderurlaub nach Absatz 3 erhalten und diesen noch nicht angetreten haben, können diese Prämie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung in eine Geldleistungsprämie nach den Regelungen gemäß Absätze 1 und 2 umwandeln.

(9) Eine Anrechnung der Corona-Sonderleistung auf die Corona-Prämie nach § 2 Absatz 6 des Beschlusses der ARK DD vom 25.11.2021 zur Corona-Sonderzahlung erfolgt wegen des in beiden Regelungen unterschiedlich normierten individuellen Anwendungsbereichs bzw. Geltungsbereichs nicht.

Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung zum 01. Januar 2022 in Kraft.

Karlsruhe, den 15. Dezember 2021

Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende
Andreas Schächtele

Ordnungen

Nr. 13 Ordnung zur Änderung der Ordnung für landeskirchliche Tagungsstätten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 11. Januar 2022

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt folgende Ordnung:

Artikel 1 Änderung der Ordnung für landeskirchliche Tagungsstätten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Die Ordnung für landeskirchliche Tagungsstätten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 19. Dezember 2017 (GVBl. 2018, S. 122), geändert am 21. April 2020 (GVBl. S. 226), wird wie folgt geändert:

1. § 8a wird wie folgt gefasst:

„§ 8a Zuständigkeiten des ABZ-Service für das Evangelische Studienseminar Morata-Haus

Der ABZ-Service übernimmt für das Evangelische Studienseminar Morata-Haus nachfolgende Aufgaben:

1. Organisation der Buchhaltung nach gesetzlichen und landeskirchlichen Vorgaben,
2. Erstellung der Jahresabschlüsse für das Evangelische Studienseminar Morata-Haus und Vorlage an den Evangelischen Oberkirchenrat nach Abstimmung mit dem zuständigen Fachreferat,
3. Mitwirkung bei der Erstellung der Stellungnahme zu den Berichten des Oberrechnungsamtes, soweit Sachverhalte der Buchführung und des Jahresabschlusses betroffen sind.“

Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Karlsruhe, den 11. Januar 2022

Der Evangelische Oberkirchenrat
C o r n e l i a W e b e r
Oberkirchenrätin

