

Amtsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Bd. 70 Nr. 10

373

31. Oktober 2022

Inhalt:	Seite	Seite
<i>Pflichtopfersammlung BROT FÜR DIE WELT am 25. Dezember 2022</i>	373	
<i>Kirchenrechtliche Vereinbarung der Evangelischen Gesamtkirchengemeinde Leonberg und der Evangelischen Kirchengemeinde Malmshelm über die Übertragung der Trägerschaft für die evangelische Tageseinrichtung für Kinder in der Evangelischen Kirchengemeinde Malmshelm auf die Evangelische Gesamtkirchengemeinde Leonberg gemäß § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbandsgesetz</i>	374	
		<i>Kirchenrechtliche Vereinbarung über die Aufhebung des Diakoniestationsvertrags Tübingen</i>
		376
		<i>Vereinbarung über die Änderung der Vereinbarung über die Kirchenmitgliedschaft in besonderen Fällen</i>
		376
		<i>Pflichtopfer für die Diakonie in der Landeskirche am Sonntag, 23. Oktober 2022</i>
		377
		<i>Pflichtopfer für Bibelverbreitung weltweit am Reformationstag/Sonntag 31.10.2022</i>
		378
		<i>Dienstschriften</i>
		378
		<i>Arbeitsrechtsregelungen</i>
		379

Pflichtopfersammlung BROT FÜR DIE WELT am 25. Dezember 2022

Erllass des Oberkirchenrats
Vom 16.09.2022
AZ 52.13-2 Nr. 77.34-18-06-06-V01/1.2

Der Kollektenplan 2022 sieht für die Gottesdienste am Christfest (25. Dezember 2022) ein Pflichtopfer für „Brot für die Welt“ vor. Der Landesbischof schreibt:

Der Krieg in der Ukraine hat uns ebenso wie die Corona-Pandemie noch einmal deutlich vor Augen geführt, wie zerbrechlich Frieden und Freiheit, Gesundheit und Wohlstand in unserer globalisierten Welt sind. Beide Krisen zeigen uns aber auch, zu welcher großen Solidarität Menschen in der Lage sind.

Diese grenzüberschreitende Solidarität werden wir auch brauchen, um der dritten großen Herausforderung unserer Zeit zu begegnen: dem Klimawandel.

Unter seinen Folgen leiden Menschen in allen Weltregionen, vor allem in den Ländern des Globalen Südens.

In Burkina Faso zum Beispiel regnet es infolge des Klimawandels immer weniger und die Felder vieler Kleinbauernfamilien werfen nicht mehr genug zum Leben ab. Mit Unterstützung einer Partnerorganisation von Brot für die Welt bauen Familien traditionelles und dürreresistentes Saatgut an. So sichern sie ihre Ernährung und können hoffnungsvoller in die Zukunft blicken.

„Ich bin gekommen, dass sie das Leben haben und es in Fülle haben“ (Joh 10,10) – so will es Jesus Christus für alle Menschen. Sein Kommen in die Welt feiern wir heute mit dem Christfest.

Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Gaben!

Ernst-Wilhelm Gohl
Landesbischof

**Kirchenrechtliche Vereinbarung
der Evangelischen Gesamtkirchengemeinde Leonberg und der Evangelischen Kirchengemeinde Malsheim über die Übertragung der Trägerschaft für die evangelische Tageseinrichtung für Kinder in der Evangelischen Kirchengemeinde Malsheim auf die Evangelische Gesamtkirchengemeinde Leonberg gemäß § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbandsgesetz**

Bekanntmachung des Oberkirchenrats
vom 07.09.2022
(GZ Leonberg Ges.Kgde. 46-1602-03-V06/8.1)

Durch kirchenrechtliche Vereinbarung hat die Evangelische Kirchengemeinde Malsheim der Evangelischen Gesamtkirchengemeinde Leonberg die Trägerschaft für die evangelische Tageseinrichtung für Kinder in dieser Kirchengemeinde übertragen. Die Vereinbarung wurde durch Verfügung des Oberkirchenrats vom 2. September 2022 genehmigt und wird gemäß § 8 Abs. 3 Kirchliches Verbandsgesetz bekannt gemacht. Sie tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

W e r n e r

Kirchenrechtliche Vereinbarung über einen Wechsel der Trägerschaft der Tageseinrichtung für Kinder im Bereich der Evang. Kirchengemeinde Malsheim auf die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg

Zwischen

der Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg
– vertreten durch Dekan Wolfgang Vögele –

und

der Evang. Kirchengemeinde Malsheim
– vertreten durch Pfarrer Niels Hoffmann –

wird folgende kirchenrechtliche Vereinbarung geschlossen:

Präambel

Die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg betreibt zurzeit 11 Kindertageseinrichtungen mit 34 Gruppen.

Die Evang. Kirchengemeinde Malsheim überträgt die Trägerschaft ihres dreigruppigen Kindergartens auf die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg.

Diese tritt im Wege der Rechtsnachfolge in die Rechte und Pflichten der Evang. Kirchengemeinde Malsheim ein.

Auf Grund der deutlichen Zunahme der Aufgaben eines Kindergartenträgers seit der Neufassung des Kindergartengesetzes (KGaG) des Landes Baden-Württemberg hat sich die Evang. Kirchengemeinde Malsheim entschlossen, die Trägerschaft für den Kindergarten auf die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg zu übertragen. Dadurch können die personellen und wirtschaftlichen Interessen bei der örtlichen Bedarfsplanung (§ 8 Abs. 2 KGaG) effektiver wahrgenommen werden.

Ziel ist es, eine evangelische Kindergartenarbeit mit hohem Qualitätsstandard auf Dauer im Bereich des Kirchenbezirks Leonberg zu ermöglichen.

§ 1

Aufteilung der Arbeit im Kindertagesstättenbereich

(1) Die Evang. Kirchengemeinde Malsheim überträgt die Trägerschaft ihres Kindergartens mit Wirkung zum 01.01.2023 auf die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg. Die zuständigen Kirchengemeindegremien haben der Übertragung zugestimmt. Gleichzeitig treten die Beschäftigten im Kindergarten der Evang. Kirchengemeinde Malsheim nach § 1a Abs. 6 KAO in den Dienst der Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg.

(2) Die neue Trägerin verpflichtet sich, mit der Evang. Kirchengemeinde Malsheim bestmöglich zusammenzuarbeiten.

(3) Die Evang. Kirchengemeinde Malsheim ist im beschließenden Ausschuss für Kindertageseinrichtungen der Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg mit einem Sitz vertreten. Die Aufgaben des beschließenden Ausschusses für Kindertageseinrichtungen ergeben sich aus der Ortssatzung der Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg.

(4) Es bleibt Aufgabe der örtlichen Kirchengemeinde Malsheim, die Kindergartenarbeit in das Gemein-

deleben der Kirchengemeinde zu integrieren. Diese, vertreten durch den/die geschäftsführende/n Pfarrer/in und die vom Kirchengemeinderat beauftragten Personen, trägt dafür die Verantwortung.

Die Kirchengemeinde Malmsheim wirkt u. a. bei den folgenden Aufgaben mit:

- a) Das jeweils zuständige Pfarramt ist für den Kindergarten nach wie vor Ansprechpartner für Gottesdienste, Gemeindefeste usw.
- b) Regelmäßige Berichte der Leitung des Kindergartens erfolgen im Kirchengemeinderat von Malmsheim.
- c) Das Pfarramt nimmt den Sitz in der örtlichen Trägersrunde wahr.
- d) Die Arbeit mit dem Elternbeirat des Kindergartens findet vor Ort statt.
- e) Die Evang. Kirchengemeinde Malmsheim hat ein Vorschlagsrecht an den Ausschuss für Kindertageseinrichtungen der Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg für die Anstellung der Leiterin / des Leiters des Kindergartens.

(5) Die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg (Trägerin) ist Ansprech- und Vertragspartnerin der Stadt Renningen in allen Angelegenheiten. Der Übergang der Vertragspartnerschaft bedarf der Zustimmung der Stadt Renningen. Die Trägerin hat u. a. folgende Aufgaben:

- a) Verhandlung und Abschluss von vertraglichen Angelegenheiten mit der Stadt Renningen
- b) Wahrnehmung der kirchlichen Rechte bei der kommunalen Bedarfsplanung
- c) Aufstellung der Stellenpläne
- d) Durchführung und Genehmigung von (Wieder-) Besetzungen
- e) Erhebung der Elternbeiträge
- f) Erledigung des Kassen- und Rechnungswesens
- g) Genehmigung von Fortbildungen
- h) Genehmigung von Kindergartenschließzeiten
- i) Mitgliedschaft im Evang. Landesverband Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e. V. mit allen Rechten und Pflichten, insbesondere der Weitergabe der Angebote

- j) Information und Zusammenarbeit mit dem Kirchengemeinderat Malmsheim bei beabsichtigten Personalveränderungen

(6) Die Dienstaufsicht führt der Kirchenpfleger/ die Kirchenpflegerin der Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg entsprechend der Ortssatzung. Die Dienstaufsicht kann an den/die zuständige/n Leiter/in der Abteilung Kindertageseinrichtungen delegiert werden.

(7) Die Fachaufsicht hat der Ausschuss für Kindertageseinrichtungen der Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg. Die Fachaufsicht kann an die pädagogische Fachleitung delegiert werden.

§ 2

Finanzierung

(1) Die Steuerzuweisung für die Personal- und Sachkosten des Kindergartens erhält die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg entsprechend der Bezirkssatzung des Evang. Kirchenbezirks Leonberg (§ 8, Abs. 2), ebenso die laut Kindergartenvertrag mit der Stadt Renningen vereinbarten städtischen Zuschüsse.

(2) Des Weiteren wird auf die Regelungen im Kindergartenvertrag mit der Stadt Renningen verwiesen.

§ 3

Inkrafttreten, Vertragsänderung und Vertragskündigung

(1) Zur Rechtsgültigkeit dieser Vereinbarung sind die Genehmigung des Evang. Oberkirchenrats in Stuttgart und die Zustimmung der Stadt Renningen zum Wechsel des Vertragspartners erforderlich.

(2) Die Vereinbarung tritt am 01.01.2023 in Kraft.

(3) Änderungen bedürfen der Schriftform.

(4) Die Kündigung dieser Vereinbarung ist nur mit einer Frist von 2 Jahren auf Ende eines Kalenderjahres möglich.

(5) Ein Kündigungsrecht der Kirchengemeinde Malmsheim, mit einer Frist von 3 Monaten, beginnend ab der Kenntniserlangung nach § 1 Nr. 5 b) dieses Vertrages besteht, wenn eine Reduzierung der evangelischen Kindergartengruppen des übertragenen Kindergartens in Malmsheim gegen den Willen der Kirchengemeinde Malmsheim beabsichtigt ist.

(6) Das Recht auf außerordentliche Kündigung beider Parteien bleibt hiervon unberührt.

Für die Evang. Gesamtkirchengemeinde Leonberg
Leonberg, den 28.04.2022

Dekan Wolfgang Vögele

Für die Evang. Kirchengemeinde Malsheim
Malsheim, den 09.06.2022

Pfarrer Niels Hoffmann

Kirchenrechtliche Vereinbarung über die Aufhebung des Diakoniestationsvertrags Tübingen

Bekanntmachung des Oberkirchenrats
vom 21.08.2022
GZ Tübingen Ges.Kgde. 45.01-222-V10/8.1

Die Evangelische Gesamtkirchengemeinde Tübingen und die Evangelischen Kirchengemeinden Bebenhausen, Derendingen und Lustnau haben durch die nachstehende kirchenrechtliche Vereinbarung die kirchenrechtliche Vereinbarung „Diakoniestationsvertrag über die Diakoniestation Tübingen“ (Amtsblatt Bd. 58 S. 40 ff.) zum 1. April 2022 aufgehoben. Sie wurde durch Verfügung des Oberkirchenrat vom 15. August 2022 genehmigt und wird gemäß § 8 des Kirchlichen Verbandsgesetzes bekannt gemacht.

W e r n e r

Kirchenrechtliche Vereinbarung zur Aufhebung des Diakoniestationsvertrages über die Diakoniestation Tübingen

zwischen

**der Evangelischen Gesamtkirchengemeinde
Tübingen,
der Evangelischen Kirchengemeinde Lustnau,
der Evangelischen Kirchengemeinde
Bebenhausen**

und

der Evangelischen Kirchengemeinde Derendingen

Die Evangelische Gesamtkirchengemeinde Tübingen, die Evangelischen Kirchengemeinde Lustnau, die Evangelische Kirchengemeinde Bebenhausen und die Evangelische Kirchengemeinde Derendingen heben hiermit den Diakoniestationsvertrag über die Diakoniestation Tübingen in gegenseitigem Einvernehmen zum Zweck des Übergangs in die Trägerschaft der Samariterstiftung Nürtingen entsprechend der Beschlüsse der Kirchengemeinderäte vom 23.09.2021 (Ev. Gesamtkirchengemeinde Tübingen), vom 27.09.2021 (Ev. Kirchengemeinde Lustnau), vom 28.09.2021 (Ev. Kirchengemeinde Bebenhausen) und vom 22.09.2021 (Ev. Kirchengemeinde Derendingen) auf.

Diese Vereinbarung tritt zum 1. April 2022 in Kraft und bedarf der Genehmigung des Oberkirchenrats.

Vereinbarung über die Änderung der Vereinbarung über die Kirchenmitgliedschaft in besonderen Fällen

Bekanntmachung des Oberkirchenrats
Vom 23.09.2022
AZ 11.60 Nr. 11.60-03-V92

Nachstehend wird die Vereinbarung über die Änderung der Vereinbarung über die Kirchenmitgliedschaft in besonderen Fällen bekanntgemacht.

W e r n e r

Vereinbarung über die Änderung der Vereinbarung über die Kirchenmitgliedschaft in besonderen Fällen

Die Ev. Landeskirche Anhalts • Ev. Landeskirche in Baden • Ev.-Luth. Kirche in Bayern • Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz • Landeskirche in Braunschweig • Bremische Evangelische Kirche • Ev.-luth. Landeskirche Hannovers • Ev. Kirche in Hessen und Nassau • Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck • Lippische Landeskirche • Ev. Kirche in Mitteldeutschland • Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland • Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg • Ev. Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) • Ev.-reformierte Kirche • Ev. Kirche im Rheinland • Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens • Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe • Ev. Kirche von West-

falen • Ev. Landeskirche in Württemberg schließen aufgrund von § 20 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 2 Satz 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Kirchenmitgliedschaft, das kirchliche Meldewesen und den Schutz der Daten der Kirchenmitglieder (Kirchengesetz über die Kirchenmitgliedschaft) vom 10. November 1976 (ABl. EKD S. 389), geändert durch Gesetz vom 8. November 2001 (ABl. EKD S. 486, 2003 S. 422), die folgende Vereinbarung.

Artikel 1

§ 3 Absatz 3 Satz 2 der Vereinbarung über die Kirchenmitgliedschaft in besonderen Fällen vom 7. Dezember 2005 (ABl. EKD S. 571) wird wie folgt gefasst:

„Die Kirchengemeinde des Wohnsitzes wird über den Antragseingang unverzüglich informiert.“

Artikel 2

Diese Vereinbarung tritt am 15. September 2022 in Kraft.

Pflichtopfer für die Diakonie in der Landeskirche am Sonntag, 23. Oktober 2022

Erlass des Oberkirchenrats
vom 19.09.2022
AZ 52.13-13 Nr. 77.34-18-10-06-V01/1.2

Nach dem Kollektenplan 2022 ist das Gottesdienstopfer am 19. Sonntag nach Trinitatis, 23. Oktober 2022, für die Arbeit der Diakonie in Württemberg bestimmt. Hierzu ergeht folgender Opferruf des Landesbischofs:

Die Nähe zu Menschen in der Nachbarschaft kann das Leben bereichern – vor allem, wenn die eigene Familie nicht in der Nähe wohnt, wenn man sich einsam fühlt oder von einer Lebenskrise betroffen ist. Sich mit Menschen in der Gemeinde und im Quartier zu vernetzen hilft, aufeinander zu achten, sich zu unterstützen, Gemeinschaft zu haben.

Die Diakonie Württemberg bringt Menschen am Ort einander näher. Bei Mittagstischen, Bildungsangeboten oder kreativem Tun sollen sich Alte und Junge, Kulturen und Lebensweisen begegnen. So können alle Menschen voneinander profitieren, ihren Horizont erweitern, füreinander da sein und Teilhabe leben.

„Liebe deinen Nächsten wie dich selbst.“ (Gal 5,14)

Wenn man die Nächsten kennt, kommt das oft ganz von selbst. Helfen auch Sie mit Ihrem Gebet und mit Ihrem Opfer dabei, den Zusammenhalt in der Nachbarschaft zu stärken.

Ernst-Wilhelm Gohl
Landesbischof

Pflichtopfer für Bibelverbreitung weltweit am Reformationstag/ Sonntag 31.10.2022

Erllass des Oberkirchenrats
Vom 30.08.2022
AZ 52.13-11 Nr. 77.34-18-02-06-V01/1.2

„Denn du bist meine Zuversicht, Herr, meine Hoff-
nung von meiner Jugend an.“
(Psalm 71,5)

Gotte segne Sie und Ihre Gaben

Ernst – Wilhelm Gohl
Landesbischof

Das Opfer im Gottesdienst am Reformationstag ist auf Vorschlag der Württembergischen Bibelgesellschaft für die Verbreitung von Bibeln und für die Unterstützung der Bibelmission weltweit und in Württemberg bestimmt.

Der Hinweis auf das gottesdienstliche Opfer für die Bibelverbreitung kann mit folgender Abkündigung geschehen:

Das heutige Opfer erbitten wir für die Arbeit der Bibelgesellschaft in der Ukraine sowie für das „bibliorama – das bibelmuseum stuttgart“. Landesbischof Gohl schreibt dazu:

Liebe Gemeindeglieder,
der Krieg in der Ukraine stellt viele Menschen vor große Herausforderungen. Geflüchtete Familien benötigen neben der Versorgung mit dem Notwendigsten auch seelischen und geistlichen Beistand. Gerade in dieser Krisenzeit kann Gottes Wort Trost und Kraft spenden.

An diesem Reformationsfest erbitten wir Ihr Gottesdienstopfer für die Ukrainische Bibelgesellschaft. Sie setzt sich für geflüchtete Menschen ein. Zugleich versorgt sie junge und ältere Menschen mit Bibeln. Hinzu kommt das bereits vor dem Krieg begonnene Angebot einer Ausbildung in biblischer Trauma-Begleitung.

Zudem soll mit der anderen Hälfte des Opfers das bibliorama – das bibelmuseum stuttgart gefördert werden. Durch ein modernes religionspädagogisches Konzept für Schule, Gemeinde und Öffentlichkeit will das bibliorama, als Lernort, die Augen öffnen für die Welt der Bibel – und was sie mit uns und jedem einzelnen zu tun hat.

Weitere Informationen über beide Projekte finden Sie im Faltblatt, das am Ausgang aufliegt (oder ggf.: „zur Verteilung kommt“) oder im Internet unter: <http://www.wuebg.de/spendenprojekte/reformationsfest-2022/>

Ich bitte Sie herzlich im Rahmen des Reformationsfestopfers um Ihre Unterstützung für diese beiden Bibelprojekte.

Dienstnachrichten



Arbeitsrechtsregelungen

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung vom 15. Juli 2022:

K Vierte Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung für das Jahr 2022:

Auf Grund von § 2 Absatz 2 Satz 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz hat die Arbeitsrechtliche Kommission den folgenden Beschluss gefasst:

Artikel 1

Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung

Die Kirchliche Anstellungsordnung vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253), die zuletzt durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 18. Februar 2022 (Abl. 70 S. 113) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Anstelle von § 3 Absatz 2 TVöD wird bestimmt:

Für die Annahme von Zuwendungen (Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen) gelten die Bestimmungen der Anlage 1.1.2 zur KAO.“

2. Nach § 10 Abs. 2 KAO wird folgende Protokollnotiz (KAO) eingefügt:

„Protokollnotiz (KAO) zu § 10 Abs. 1 und 2:

Für die Beschäftigten im Mesner- und Hausmeisterdienst ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung nicht erforderlich. Für sie gilt das verbindliche Jahresarbeitszeitkonto gemäß § 39 Abs. 5 KAO.“

3. § 23 KAO wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 4 wird die Bezeichnung „500,00 €“ durch die Bezeichnung „500 Euro“ ersetzt.

b) Nach Absatz 4 wird folgender neuer Absatz 5 angefügt:

„(5) Im Wege einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG. Württemberg kann gemäß der Anlage 1.2.6 zur KAO zwischen Dienststellenleitung und MAV vereinbart werden, dass der

Arbeitgeber eine Prämie zur Gewinnung neuen Personals (Beschäftigte werben Beschäftigte) bis zu 1.000 Euro pro Beschäftigtem oder Beschäftigter und 500 Euro pro Auszubildendem oder Auszubildender gewährt.“

4. § 39 Absatz 5 KAO wird wie folgt gefasst:

„(5) Für die Beschäftigten im Mesner- und Hausmeisterdienst, die im Vergütungsgruppenplan 16 der Anlage 1.2.1 zur KAO eingruppiert sind, ist ein Jahresarbeitszeitkonto nach der Anlage 3.4.1 zur KAO einzurichten. Hierauf ist die gesamte geleistete Arbeitszeit zu verbuchen und nach den Bestimmungen der Anlage 3.4.1 zur KAO auszugleichen. Wird die nach Absatz 1 ermittelte und im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt am Ende des Ausgleichszeitraums in zwei Jahren in Folge um mindestens 10 % überschritten, ist eine neue Ermittlung der Arbeitszeit nach Absatz 1 durchzuführen. Hierbei sind alle im vergangenen Jahr zugewiesene Aufgaben abzubilden. Ergibt sich hierbei ebenfalls eine Überschreitung der bisherigen vertraglichen Arbeitszeit, hat der Arbeitgeber dem oder der Beschäftigten eine Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit um den entsprechenden Prozentsatz anzubieten.“

5. Es wird folgende neue Anlage 1.1.2 zur KAO eingefügt:

„Anlage 1.1.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Annahme von Zuwendungen

§ 1

Grundsatz und Begriffsbestimmungen

(1) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(2) „Belohnungen“ oder „Geschenke“ sind nicht nur Geld oder Sachwerte, sondern auch alle anderen Zuwendungen einschließlich Dienstleistungen, auf die Beschäftigte keinen Rechtsanspruch haben und die ihnen einen Vorteil verschaffen, sie also objektiv besserstellen. Ein derartiger Vorteil kann insbesondere liegen in

- der Überlassung von Gutscheinen (z. B. Eintrittskarten), Telefon-, Geld- oder Kreditkarten

oder

- der Überlassung von Gegenständen (z. B. Baumaschinen, Fahrzeugen) zum privaten Gebrauch oder Verbrauch, besonderen Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z. B. zinslosen oder zinsgünstigen Darlehen, Bürgschaften),
- der Gewährung von Preisnachlässen, die nicht allen Angehörigen des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes, Mitgliedern berufsständischer oder gewerkschaftlicher Vereinigungen oder einer allgemeinen Berufsgruppe, der die bzw. der Beschäftigte angehört, generell eingeräumt werden,
- der Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets oder der Mitnahme auf Reisen (z. B. Urlaubsreisen),
- Bewirtungen oder der Gewährung von Unterkunft,
- erbrechtlichen Begünstigungen (z. B. der Einsetzung als Erbe oder dem Bedenken mit einem Vermächtnis).

(3) Ein Vorteil kann auch dann gegeben sein, wenn Beschäftigte zwar einen Anspruch auf eine Gegenleistung haben (z. B. aus einer genehmigten privaten Nebentätigkeit), ihre Leistung aber in keinem angemessenen Verhältnis zur gewährten Gegenleistung steht.

Es kommt nicht darauf an, ob der Vorteil von der zuwendenden Person unmittelbar oder in ihrem Auftrag von Dritten gewährt wird. Für die Anwendbarkeit der Vorschrift ist es auch ohne Bedeutung, ob der Vorteil der oder dem Beschäftigten unmittelbar oder – zum Beispiel bei Zuwendungen an Angehörige oder Vereine, denen er angehört – nur mittelbar zugutekommt. Die beabsichtigte Weitergabe von Vorteilen an Dritte (z. B. Verwandte, Bekannte, andere Bedienstete, Gemeinschaftseinrichtungen oder soziale Einrichtungen) oder für Gemeinschaftsveranstaltungen rechtfertigt nicht deren Annahme.

§ 2

Anzeige- und Zustimmungsverfahren

(1) Werden Beschäftigten von Personen, mit denen sie dienstlich zu tun haben, Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen angeboten, ist davon auszugehen, dass ein Zusammenhang mit ihrem Amt oder ihrer dienstlichen Tätigkeit besteht. Vor der Annahme haben

sie die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen, sofern nicht die Annahme nach § 3 allgemein genehmigt ist.

(2) Kann die Zustimmung nicht rechtzeitig vor der Annahme eingeholt werden, dürfen Beschäftigte die Zuwendung zwar ausnahmsweise vorläufig annehmen, die Zustimmung muss jedoch unverzüglich beantragt werden.

(3) Die Zustimmung ist in Textform zu beantragen.

(4) Die Zustimmung zur Annahme kann nur im Ausnahmefall und unter folgenden Voraussetzungen erteilt werden:

- durch die Zuwendung darf das dienstliche Handeln nicht beeinflusst werden.
- die Annahme der Zuwendung darf die objektive Amtsführung nicht beeinträchtigen.
- die Annahme der Zuwendung darf bei Dritten nicht den Eindruck hervorrufen, dass die Zuwendung dienstliches Handeln beeinflussen oder die objektive Amtsführung beeinträchtigen könnte.
- die Zuwendung darf nicht als Anerkennung für ein bestimmtes Verwaltungshandeln verstanden werden können.

§ 3

Allgemeine Zustimmung zur Annahme

(1) Die Zustimmung gilt für die Annahme von Zuwendungen bis zu einer Wertgrenze von 20 € im Einzelfall allgemein als erteilt, ohne dass es eines Antrags nach § 2 bedarf. Diese Wertgrenze gilt auch für nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandende geringwertigen Aufmerksamkeiten (z. B. Massenwerbeartikel wie Kalender, Kugelschreiber, Schreibblocks).

(2) Wiederholte Zuwendungen durch dieselben natürlichen oder juristischen Personen dürfen im Kalenderjahr einen Gesamtbetrag von 60 € nicht überschreiten. Bestehen über den Wert von Zuwendungen Zweifel, ist entweder die Zustimmung nach § 2 einzuholen oder die Annahme des Vorteils ist abzulehnen.

(3) Die Zustimmung gilt weiterhin als allgemein erteilt für die Annahme

- von Vorteilen, die Durchführung eines Dienstgeschäfts erleichtern oder beschleunigen (z. B. die Abholung mit einem Fahrzeug vom Bahnhof),
 - üblicher und angemessener Bewirtung aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen, wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch Beschäftigte nicht entziehen können, ohne gegen gesellschaftliche Normen zu verstoßen,
 - üblicher und angemessener Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen Beschäftigte im Rahmen ihres Amtes, in dienstlichem Auftrag teilnehmen (z. B. Einführung und Verabschiedung von Amtspersonen, offiziellen Empfängen, gesellschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen, die der Pflege dienstlicher Interessen dienen, Jubiläen, Grundsteinlegungen, Richtfesten, Einweihungen, Eröffnungen von Ausstellungen und Betriebsbesichtigungen).“
6. In der Anlage 1.2.1 zur KAO wird folgender neuer Vergütungsgruppenplan 11 eingefügt:

„11. Medien und Kommunikation

EG 9 a

Beschäftigte im Bereich Medien und Kommunikation mit entsprechender Ausbildung oder entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen.

EG 9 b

1. Beschäftigte der EG 9 a deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. (Hierzu Protokollnotiz (KAO) Nr. 1)
2. Beschäftigte mit abgeschlossenem Volontariat als Jungredakteur oder Jungredakteurin. (Hierzu Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 a))

EG 9 c

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen, entsprechende Tätigkeiten ausüben.

- Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist. (Hierzu Protokollnotiz (KAO) Nr. 3)

EG 10

- Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 c Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 c heraushebt. (Hierzu Protokollnotiz (KAO) Nr. 4)
- Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 c Fallgruppe 1 ohne Volontariat als Jungredakteur oder Jungredakteurin. (Hierzu Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 b))
- Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 a als Mediengestalter oder Mediengestalterin in der Evangelischen Medienhaus GmbH
- Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 c Fallgruppe 1 in der Tätigkeit als Referent oder Referentin für Öffentlichkeitsarbeit.

EG 11

- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 c heraushebt. (Hierzu Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Referent oder Referentin für Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenbezirk oder einem kirchlichen Verband.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Redakteur oder Redakteurin.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Producer oder Producerin.

EG 12

- Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 c Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Bereichsleitung.

- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Redakteure oder Redakteurinnen im Sprecherbüro der Landeskirche.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Redakteur oder Redakteurin vom Dienst.

EG 13

- Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Bereichsleitung von mehreren Bereichen.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Geschäftsführer oder Geschäftsführerin von Tochtergesellschaften.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe EG 9 c Fallgruppe 1 als Chef oder Chefin vom Dienst.
- Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit als Referent oder Referentin für Öffentlichkeitsarbeit.

EG 14

- Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 c Fallgruppe 1 als stellvertretender Sprecher oder stellvertretende Sprecherin der Landeskirche.

EG 15

- Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Geschäftsführer oder Geschäftsführerin der Evangelischen Medienhaus GmbH.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Sprecher oder Sprecherin der Landeskirche.

Protokollnotizen (KAO):

1. Gründliche und umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9 a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Diese liegen z. B. vor bei der Tätigkeit als Produktions- oder Redaktionsassistentz.

2. Die Eingruppierung als Jungredakteur oder Jungredakteurin ist höchstens 3 Jahre möglich.

Sie setzt voraus, dass der Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin

- a) kein Studium abgeschlossen hat, da er/sie z. B. direkt nach dem Schulabschluss in ein Volontariat eingestiegen ist oder

- b) nach dem abgeschlossenen Studium kein Volontariat absolviert hat.

3. Mindestens in der Entgeltgruppe 9 c eingruppiert sind z. B.:

- Beschäftigte in der Tätigkeit als Redaktionsmanager oder Redaktionsmanagerin.

4. Mindestens in der Entgeltgruppe 10 eingruppiert sind z. B.:

- Beschäftigte als Medienmanager oder Medienmanagerin oder Medienpädagoge oder Medienpädagogin.

- Beschäftigte als Konzeptioner oder Konzeptionerin

5. Mindestens in der Entgeltgruppe 11 eingruppiert sind z. B.: Beschäftigte als Referent oder Referentin für Öffentlichkeitsarbeit in der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg.“

7. In der Anlage 1.2.2. zur KAO wird die Nummer 1 der Protokollnotiz (AR-Ü) zu den §§ 29 bis 29 c wie folgt geändert:

- a) Buchstabe i) wird wie folgt gefasst:

„i) Für den Vergütungsgruppenplan 11 gilt der Abschnitt V mit folgenden Maßgaben:

- aa) An Stelle des Datums „31. Dezember 2016“ tritt das Datum „30. September 2022“.

- bb) An Stelle des Datums „1. Januar 2017“ tritt das Datum „1. Oktober 2022“.

- cc) An Stelle des Datums „31. Dezember 2017“ tritt das Datum „31. Dezember 2023“.

- b) Es wird folgender neuer Buchstabe j) eingefügt:

„j) Unbesetzt.

(Redaktioneller Hinweis: Hier folgen Absätze für weitere noch umzustellende Bereiche).“

8. Es wird folgende neue Anlage 1.2.6 zur KAO eingefügt:

**„Anlage 1.2.6 zur KAO
Beschäftigte werben Beschäftigte**

Zur Personalgewinnung kann nach Maßgabe von § 23 Absatz 5 KAO eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG.Württemberg nach folgendem Muster abgeschlossen werden:

„DIENSTVEREINBARUNG

gemäß § 36 MVG.Württemberg

über die

Prämienzahlung

„Beschäftigte werben Beschäftigte“

zwischen

(Arbeitgeber¹)

vertreten durch Frau/Herrn_____

und

der Mitarbeitervertretung xxx
vertreten durch die/den Vorsitzenden,

Frau/Herrn_____

wird vereinbart:

¹ Die farbig unterlegten Passagen sind Hinweis darauf, dass es hier vor Ort der konkreten Benennung bzw. der konkreten Ausgestaltung bedarf.

Präambel

Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels vereinbaren die Vertragsparteien, dass den Beschäftigten eine Erfolgsprämie für die Gewinnung von neuem Personal gezahlt wird. Durch die gezielte Vermittlung geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen profitiert die Dienststelle. Es wird geeignetes Personal gefunden, und damit die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle privatrechtlich angestellten Beschäftigten der (*Arbeitgeber*).

§ 2 Prämienzahlung

Der oder die Beschäftigte erhält pro gewonnenem Beschäftigten oder gewonnener Beschäftigter Euro, pro gewonnenem Auszubildenden oder gewonnener Auszubildender Euro.

§ 3 Voraussetzungen

(1) Eine Prämienberechtigung entsteht nur, wenn die geworbene Person in Textform bestätigt, dass sie von dem oder der Prämienberechtigten angeworben wurde. Dieser Nachweis muss vor oder spätestens mit der Bewerbung eingereicht werden. Eine Nachreichung des Empfehlungsnachweises nach Eingang der Bewerbung ist nicht möglich.

(2) Die sich bewerbende Person war innerhalb der letzten 15 Monate nicht bei dem Anstellungsträger beschäftigt.

(3) Der Prämienbezieher oder die Prämienbezieherin muss zum Zeitpunkt der Auszahlung bei dem Anstellungsträger beschäftigt sein. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die aufgrund des Renteneintritts ausgeschieden sind.

(4) Ausgeschlossen von der Prämienzahlung sind Mitglieder in Leitungsgremien und Beschäftigte, die aktiv (gegebenenfalls auch zeitweise) in der Personalgewinnung oder im Personalmarketing tätig sind. Gleiches gilt für Führungskräfte, Vorgesetzte, Beschäftigte und Mitglieder der MAV, die im Auswahlverfahren und Entscheidungsprozess involviert sind.

(5) Gleiches gilt bei der Vermittlung von Auszubildenden.

§ 4 Auszahlung der Prämie

Nach erfolgreich überstandener Probezeit der oder des geworbenen Beschäftigten wird der Betrag aus § 2 unter Beachtung steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen ausgezahlt.

§ 5 Ablauf

(1) Beschäftigte können offene Stellenangebote an potenzielle Bewerber oder Bewerberinnen weitergeben. Bei Interesse kann die digitale Empfehlungsfunktion genutzt oder das Formular „Empfehlungsbogen“ ausgefüllt und an den potenziellen Bewerber oder die potenzielle Bewerberin weitergegeben werden.

(2) Der oder die Bewerberin muss den Empfehlungsbogen ihrer oder seiner Bewerbung beifügen.

(3) Sollte eine Anstellung erfolgen und die Voraussetzungen nach § 3 erfüllt sein, wird die Prämie nach Maßgabe des § 4 ausgezahlt.

§ 6 Bekanntgabe, Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) Die Dienstvereinbarung wird in geeigneter Form in der Dienststelle bekannt gegeben, z. B. durch E-Mail bzw. bei Beschäftigten, die nicht über einen Dienst-PC verfügen, durch Aushändigung in Papierform.

(2) Diese Dienstvereinbarung tritt am in Kraft. Sie kann gemäß § 36 Abs. 5 MVG.Württemberg mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Für während der Geltungsdauer der Dienstvereinbarung eingegangene Bewerbungen gelten die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung weiter.““

9. Es wird folgende neue Anlage 3.4.1 zur KAO eingefügt:

„Anlage 3.4.1 zur KAO Jahresarbeitszeit im Mesner- und Hausmeisterdienst gemäß § 39 Abs. 5 KAO

§ 1 Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für alle Beschäftigten im Mesner- und Hausmeisterdienst.

§ 2 Grundsätzliches

(1) Die Wochenarbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt 40 Stunden, verteilt auf 5 Tage (§ 6 Absatz 1 KAO).² Die Sollarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag.

(2) Für Teilzeitbeschäftigte gilt die gleichmäßige Verteilung ihrer individuellen Arbeitszeit auf 5 Tage als Sollarbeitszeit, es sei denn, es wurde eine andere Verteilung festgelegt.

§ 3 Ausgleichszeitraum

Der Ausgleichszeitraum gemäß § 6 Absatz 2 KAO für Zeitguthaben bzw. Zeitschuld ist zwischen dem 1. November und dem 31. Oktober des Folgejahres.

§ 4 Arbeitszeitkonto

(1) Für alle vom Geltungsbereich dieser Anlage erfassten Beschäftigten wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.

(2) Ausgehend von der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (= Nullsaldo) werden Zeitguthaben bzw. Zeitschuld auf dem Arbeitszeitkonto verbucht.

Die Beschäftigten tragen ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit unaufgefordert in den dafür vorgesehenen Arbeitszeitznachweis (z. B. Arbeitszeitliste, elektronische Erfassung) ein und legen diesen nach Monatsende zeitnah ihrem oder ihrer Vorgesetzten vor.

(3) Die höchstzulässige Zeitschuld beträgt 20 Stunden für Vollbeschäftigte. Das höchstzulässige Zeitguthaben beträgt 80 Stunden für Vollbeschäftigte.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die höchstzulässige Zeitschuld bzw. das höchstzulässige Zeitguthaben entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit von Vollbeschäftigten reduziert. Dabei ist auf volle Stunden aufzurunden.

(4) Für das Arbeitszeitkonto gilt folgende Ampelregelung:

⇒ Phase grün: **Zeitguthaben zwischen 0 und 30 Stunden bzw. Zeitschuld bis 5 Stunden:**

In dieser Phase besteht kein Handlungsbedarf.

⇒ Phase gelb: **Zeitguthaben zwischen 30 und 60 Stunden bzw. Zeitschuld zwischen 5 und 10 Stunden:**

Gespräch zwischen Leitung und Beschäftigter oder Beschäftigtem mit dem Ziel des Abbaus des Zeitguthabens bzw. der Zeitschuld in den grünen Bereich zu führen.

⇒ Phase rot: **Zeitguthaben zwischen 60 und 80 Stunden bzw. Zeitschuld zwischen 10 und 20 Stunden:**

Leitung und Beschäftigte oder Beschäftigter sind zum sofortigen Abbau verpflichtet. – Die Mitarbeitervertretung ist über die Rotphase und die Rückführungsvereinbarung zwingend zu informieren.

Für Teilzeitbeschäftigte reduzieren sich die Stundenzahlen in den einzelnen Ampelphasen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit von Vollbeschäftigten.

(5) Am Ende des Ausgleichszeitraums gemäß § 3 Absatz 1 muss das Arbeitszeitkonto ausgeglichen sein.

Darauf zu achten, liegt in der Verantwortung der oder des Vorgesetzten und der/des Beschäftigten.

Der oder die Vorgesetzte sorgt dafür, dass das Zeitguthaben oder die Zeitschuld in den grünen Bereich zurückgeführt wird und zum Ende des Ausgleichszeitraums ausgeglichen ist. Dabei sind die betrieblichen Notwendigkeiten unter Berücksichtigung der persönlichen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Ein am Ende des Ausgleichszeitraums gemäß § 3 Absatz 1 noch vorhandenes Zeitguthaben ist gemäß § 8 Absatz 2 KAO zu vergüten. § 8 Absatz 2 a KAO bleibt unberührt.

² Aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen kann die Arbeitszeit auch auf sechs Tage verteilt werden (§ 6 Abs. 1 Satz 3 KAO).

Eine am Ende des Ausgleichszeitraums gemäß § 3 Absatz 1 noch vorhandene Zeitschuld führt nicht zu einem Vergütungsrückzahlungsanspruch des Arbeitgebers.

(6) Vor Antritt einer Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Ist ein Ausgleich nicht möglich, so wird ein vorhandenes Zeitguthaben bzw. eine Zeitschuld auf den Zeitraum nach Beendigung der Elternzeit bzw. Beurlaubung übertragen.

(7) Bei Tod der oder des Beschäftigten wird der Geldwert eines vorhandenen Zeitguthabens an die Erben ausgezahlt.

§ 5

Urlaub, Krankheit, Dienstbefreiung

(1) Bei nicht vorhersehbaren Arbeitsverhinderungen, insbesondere Arbeitsunfähigkeit oder einer kurzfristigen Arbeitsbefreiung gemäß § 29 KAO, werden für die Dauer des laufenden Dienstplans die in diesem festgelegten Arbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. In den Fällen, in denen ein Dienstplan nicht vorhanden ist, ist Absatz 2 entsprechend anzuwenden.

(2) Bei Zeiten des Erholungsurlaubs, Zusatzurlaubs oder einer über den laufenden Dienstplanabschnitt hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit oder einer vorhersehbaren Arbeitsbefreiung gemäß § 29 KAO wird für jeden Arbeitstag die Sollarbeitszeit gemäß § 2 Absatz 1 und 2 gutgeschrieben.

§ 6

Abbuchung von Zeitguthaben

(1) Ein Zeitausgleich durch Arbeitsfreistellung erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse stundenweise, in halben Tagen, in ganzen Tagen oder in mehreren zusammenhängenden Tagen.

(2) Der Antrag auf Zeitausgleich ist zu genehmigen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe oder Interessen anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen. Dringende betriebliche Gründe sind dann anzunehmen, wenn die Vertretung der oder des Beschäftigten aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, nicht sichergestellt werden kann. Arbeitgeber und Beschäftigte können abweichend von Satz 1 auch vereinbaren, dass Beschäftigte den Zeitausgleich im eigenen

Ermessen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange nehmen können.

(3) Kann dem Antrag auf Zeitausgleich gemäß Absatz 2 Satz 1 aus den vorgenannten Gründen nicht stattgegeben werden, so ist dieser Zeitausgleich nach erneuter Antragstellung innerhalb von zwei Monaten dem oder der Beschäftigten zu gewähren.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein (§ 10 Absatz 4 KAO).

§ 7

Folgen des Widerrufs eines bereits genehmigten Zeitausgleichs durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber kann einen bereits genehmigten Zeitausgleich aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen widerrufen.

(2) Entstehen dem oder der Beschäftigten oder ihrem oder seinem Ehegatten oder Lebenspartner oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes durch den Widerruf Auslagen, z. B. bei einer bereits gebuchten Reise, so hat der Arbeitgeber diese zu ersetzen.“

10. § 11 der Anlage 3.7.1 zur KAO wird wie folgt gefasst:

„§ 11

Zuwendungen

Für die Annahme von Zuwendungen (Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen) gelten die Bestimmungen der Anlage 1.1.2 zur KAO.“

11. Der Anhang zur KAO: Anlagenverzeichnis wird wie folgt geändert:

- a) Nach der Angabe „1.1.1 Arbeitsvertragsmuster KAO“ wird die Angabe „1.1.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Annahme von Zuwendungen“ eingefügt.
- b) Nach der Angabe „1.2.4 Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte“ wird die Angabe „1.2.6 Beschäftigte werben Beschäftigte“ eingefügt.

- c) Nach der Angabe „3.4 Hausmeister- und Mesnerdienst“ wird die Angabe „3.4.1 Jahresarbeitszeit im Mesner- und Hausmeisterdienst gemäß § 39 Abs. 5 KAO“ eingefügt.

Artikel 2 Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2022 in Kraft, soweit nicht in den Sätzen 2 und 3 etwas anderes bestimmt ist. Artikel 1 Nummer 5 und 6 tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft. Artikel 1 Nummer 1, 3 und 8 tritt am 1. November 2022 in Kraft.

L Fünfte Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung für das Jahr 2022:

Auf Grund von § 2 Absatz 2 Satz 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz hat die Arbeitsrechtliche Kommission den folgenden Beschluss gefasst:

Artikel 1 Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung

Die Kirchliche Anstellungsordnung vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253), die zuletzt durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 18. Februar 2022 (Abl. 70 S. 113) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt geändert:

- a) Vor Absatz 1 werden die Wörter „Anstelle von § 6 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:“ gestrichen.
- b) Absatz 1 wird entsprechend § 6 Absatz 1 TVöD wie folgt gefasst:

„(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

- a) (nicht besetzt),
- b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich; im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich,
- ab dem 1. Januar 2022 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich und
 - ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich.

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.“

- c) Absatz 1 a wird wie folgt gefasst:

„(1 a) Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach Maßgabe der Anlage 1.2.5 zur KAO flexibel zu gestalten. Weitergehende Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung nach Maßgabe anderer Vorschriften der KAO bleiben unberührt.“

2. Es wird folgende neue Anlage 1.2.5 zur KAO eingefügt:

„Anlage 1.2.5 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

§ 1 Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für alle Beschäftigten im Bereich der KAO, für welche es kein gesondertes Arbeitszeitkonto nach § 10 gibt und die nicht unter die Anlage 3.4.1 fallen.

§ 2 Flexibilisierung

(1) Beschäftigte können am Monatsende bis zu 24 Plusstunden oder 8 Minusstunden ohne Genehmigung der oder des Vorgesetzten in den folgenden Abrechnungsmonat übertragen. Mit vorheriger Genehmigung der oder des Vorgesetzten können bis zu 48 Plusstunden in den folgenden Abrechnungsmonat übertragen werden. Die Rückführung auf maximal 24 Plusstunden muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Hierfür ist vorrangig Zeitausgleich zu gewähren, wenn dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, erfolgt die Rückführung durch Auszahlung der Mehrarbeits- bzw. Überstunden. § 8 KAO bleibt hiervon unberührt.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die höchstzulässige Zeitschuld bzw. das höchstzulässige Zeitguthaben entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten reduziert.

(2) Sofern die dienstlichen Belange dies zulassen, können Beschäftigte im Einvernehmen mit dem oder der Vorgesetzten ganze Arbeitstage oder auf Wunsch der Beschäftigten einzelne Stunden Arbeitszeit ausgleichen.

(3) Vor Antritt einer Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung sind die Minus- oder Plusstunden auszugleichen.

§ 3

Arbeitszeitdokumentation

(1) Beschäftigte sind verpflichtet, die tägliche Arbeitszeit zu dokumentieren.

(2) Die monatliche Arbeitszeitdokumentation ist jeweils unmittelbar nach Ende des Kalendermonats dem oder der Vorgesetzten vorzulegen.

Dieser oder diese überwacht die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen. Der Arbeitszeitsnachweis gilt als anerkannt, sofern innerhalb von zwei Wochen kein Widerspruch erfolgt.“

3. In § 8 Absatz 3 der Anlage 3.2.1 zur KAO wird jeweils die Angabe „25 %“ durch die Angabe „23,08 %“ ersetzt.
4. Im Anhang zur KAO: Anlagenverzeichnis wird nach der Angabe „1.2.4 Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte“ die Angabe „1.2.5 Arbeitsrechtliche Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit“ eingefügt.

Artikel 2 Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Amtsblatt

Laufender Bezug nur durch das Referat Interne Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats.
Bezugspreis jährlich 25,00 Euro, zuzüglich Porto- und Versandkosten.
Erscheinungsweise: monatlich.

Der Bezug kann zwei Monate vor dem 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden.
Einzelnummern laufender oder früherer Jahrgänge können vom Referat Interne Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats – soweit noch vorrätig – bezogen werden.
Preis je Einzelheft: 2,00 Euro.

Herausgeber

Evangelischer Oberkirchenrat
Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart
Dienstgebäude: Rotebühlplatz 10, 70173 Stuttgart
Telefon 0711 2149-0

Herstellung

Evangelisches Medienhaus GmbH
Augustenstraße 124, 70197 Stuttgart

Konten der Kasse des Evangelischen Oberkirchenrats

Evangelische Bank eG
BIC GENODEF1EK1
IBAN DE66 5206 0410 0000 4001 06

Landesbank Baden-Württemberg
BIC SOLADEST600
IBAN DE85 6005 0101 0002 0032 25