

# Amtsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Bd. 69 Nr. 21

605

30. September 2021

Inhalt:	Seite	Seite
<i>Pflichtopfer für die Diakonie in der Landeskirche am Sonntag, 17. Oktober 2021</i> .....	605	
<i>Pflichtopfer für Bibelverbreitung weltweit am Reformationstag/Sonntag 31. Oktober 2021</i> .....	606	
<i>Verordnung des Oberkirchenrats zur Aufhebung der Ordnung einer gemeinsamen Verwaltung mehrerer Dienste, Werke und Einrichtungen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg</i> .....	606	
<i>Verordnung des Oberkirchenrats zur Änderung der Verordnung der evangelischen Kirchenregierung zum Vollzug des Kirchenverfassungsgesetzes</i> .....	607	
<i>Kirchenrechtliche Vereinbarung zwischen dem Evangelischen Kirchenbezirk Tuttlingen und den Evangelischen Kirchengemeinden Schwenningen und Tuningen über die Übertragung von diakonischen Aufga-</i>		<i>ben des Evangelischen Kirchenbezirks Tuttlingen im Bereich der Evangelischen Kirchengemeinden Schwenningen und Tuningen auf die Evangelische Kirchengemeinde Schwenningen gemäß § 1 Diakonische Bezirksordnung i.V.m. § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbandsgesetz</i> ..... 607
		<i>Kirchenrechtliche Vereinbarung der Evangelischen Kirchengemeinde Baiersbronn und der Evangelischen Kirchengemeinden Mitteltal und Obertal über die Übertragung der Trägerschaft für die evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder in Mitteltal und Obertal auf die Evangelische Kirchengemeinde Baiersbronn gemäß § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbandsgesetz</i> ..... 609
		<i>Dienstnachrichten</i> ..... 611
		<i>Arbeitsrechtsregelungen</i> ..... 612
		<i>Berichtigung</i> ..... 634

## Pflichtopfer für die Diakonie in der Landeskirche am Sonntag, 17. Oktober 2021

Erlass des Oberkirchenrats  
vom 6. August 2021  
AZ 52.14-5 Nr. 77.34-18-10-05-V01

Nach dem Kollektenplan 2021 ist das Gottesdienstopfer am **Sonntag 17. Oktober 2021, 20. Sonntag nach Trinitatis**, für die Arbeit der Diakonie in Württemberg bestimmt. Hierzu ergeht folgender Opferruf des Landesbischofs:

Immer mehr Menschen sind psychisch belastet und erkrankt. Depressionen oder eine Schizophrenie lähmen nicht nur die Betroffenen, sondern auch das Umfeld. Arbeitsunfähigkeit führt zur Arbeitslosigkeit, dazu kommen Einsamkeit oder Mietschulden.

Die Diakonie hilft mit Beratung, Gesprächskreisen, betreutem Wohnen, Krankenhausplätzen sowie Beschäftigungs- und Freizeitangeboten. Menschen mit psychischen Erkrankungen bekommen unkompliziert Hilfe: um Anträge beim Amt zu stellen, die richtige Therapie zu finden, eine Tagesstruktur und Gemeinschaft mit anderen zurückzubekommen. Viele dieser Angebote sind nur durch Spenden möglich.

Kommt her zu mir, alle, die ihr mühselig und beladen seid; ich will euch erquicken. (Mt 11,28)

Helfen Sie mit Ihrem Gebet und mit Ihrem Opfer dabei, Angebote für psychisch kranke Menschen zu stärken.

Dr. h.c. Frank Otfried July

## **Pflichtopfer für Bibelverbreitung weltweit am Reformationstag / Sonntag, 31. Oktober 2021**

Erlass des Oberkirchenrats  
vom 26. August 2021  
AZ 52.13-11 Nr. 77.34-18-02-05-V02

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 Armenien sowie für das „bibliorama – das bibelmuseum stuttgart“. Landesbischof Dr. July schreibt dazu:

Liebe Gemeindeglieder,  
die Gläubigen der Armenischen Apostolischen Kirche gehören zu einer der ältesten christlichen Kirchen. Die Glaubensgeschwister leiden in den letzten Jahren immer wieder unter der kriegerischen Auseinandersetzung um ihr Land am Kaukasus.

Wir denken im Gottesdienst am Reformationsfest an diese Schwestern und Brüder und ich bitte um Ihr Gottesdienstopfer. Es ermöglicht, dass Mitarbeitende der armenischen Bibelgesellschaft mit biblischen Materialien Hoffnung zu den Menschen auch in umkämpfte und entlegene Regionen bringen können.

Die andere Hälfte des Opfers ist für das bibliorama – das Bibelmuseum in Stuttgart bestimmt. Es kann seit Ende Mai wieder besucht werden. Besucherinnen und Besucher lernen hier die Welt der Bibel kennen und lassen sich vom „Buch der Bücher“ ansprechen. Dieses moderne Erlebnismuseum verursacht Kosten, die sich nicht über die Eintrittsgelder finanzieren lassen.

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-2021/>

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

„Wer fröhlich gibt, den liebt Gott.“ (2. Korinther 9,7)

Gott segne Geber und Gaben

Dr. h. c. Frank Otfried July

## **Verordnung des Oberkirchenrats zur Aufhebung der Ordnung einer gemeinsamen Verwaltung mehrerer Dienste, Werke und Einrichtungen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg**

vom 6. August 2021  
AZ 11.02-02/0 Nr. 58.0-03-V26

Es wird verordnet:

### **Artikel 1**

#### **Aufhebung der Ordnung einer gemeinsamen Verwaltung mehrerer Dienste, Werke und Ein- richtungen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg**

Die Ordnung einer gemeinsamen Verwaltung mehrerer Dienste, Werke und Einrichtungen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vom 14. Dezember 2010 (Abl. 64 S. 293) wird aufgehoben.

### **Artikel 2 Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. September 2021 in Kraft.

W e r n e r

## **Verordnung des Oberkirchenrats zur Änderung der Verordnung der evangelischen Kirchenregierung zum Vollzug des Kirchenverfas- sungsgesetzes**

vom 27. Juli 2021 AZ 11.80 Nr. 11.51-03-V23

Gemäß § 41 Absatz 3 Satz 1 Kirchenverfassungsgesetz wird verordnet:

### **Artikel 1**

#### **Änderung der Verordnung der evangelischen Kirchenregierung zum Vollzug des Kirchenver- fassungsgesetzes**

§ 6 Sätze 2 und 3 Verordnung der evangelischen Kirchenregierung zum Vollzug des Kirchenverfassungsgesetzes vom 13. Februar 1924 (Abl. 21 S. 19), die zuletzt durch Anordnung gemäß § 29 Absatz 1 Kirchenverfassungsgesetz vom 5. Februar 2021 (Abl. 69 S. 370) geändert worden ist, werden wie folgt gefasst:

„Er kann vorsehen, dass Sitzungen ausnahmsweise ohne persönliche Anwesenheit aller oder einzelner Mitglieder im Sitzungsraum durchgeführt werden, sofern eine Beratung und Beschlussfassung durch zeitgleiche Übertragung von Bild und Ton mittels geeigneter technischer Hilfsmittel, insbesondere in Form einer Videokonferenz, möglich ist. Die Beschlussfassung kann auch schriftlich oder elektronisch im Wege des Umlaufs erfolgen, sofern kein Mitglied widerspricht.“

### **Artikel 2** **Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 2022 in Kraft.

W e r n e r

## **Kirchenrechtliche Vereinbarung zwischen dem Evangelischen Kir- chenbezirk Tuttlingen und den Evangelischen Kirchengemeinden Schwenningen und Tuningen über die Übertragung von diakonischen Aufgaben des Evangelischen Kir- chenbezirks Tuttlingen im Bereich der Evangelischen Kirchengemein- den Schwenningen und Tuningen auf die Evangelische Kirchengemein- de Schwenningen gemäß § 1 Diakonische Bezirksordnung i.V.m. § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbands- gesetz**

Bekanntmachung des Oberkirchenrats  
vom 9. August 2021  
GZ Tuttlingen Ki.Bez. 15.20-44-V05

Durch kirchenrechtliche Vereinbarung hat der Evangelische Kirchenbezirk Tuttlingen der Evangelischen Kirchengemeinde Schwenningen diakonische Aufgaben des Evangelischen Kirchenbezirks Tuttlingen für den Bereich der Evangelischen Kirchengemeinden Schwenningen und Tuningen übertragen. Die Vereinbarung wurde durch Verfügung des Oberkirchenrats vom 9. August 2021 genehmigt und wird gemäß § 8 Abs. 3 Kirchliches Verbandsgesetz bekannt gemacht.

W e r n e r

## **Kirchenrechtliche Vereinbarung zwischen dem Evangelischen Kirchenbezirk Tuttlingen und den Evangelischen Kirchengemeinden Schwenningen und Tuningen**

### **§ 1** **Aufgabenübertragung**

Die Aufgaben des Evangelischen Kirchenbezirks Tuttlingen werden im Rahmen der Bezirkssatzung und der nachfolgenden Kirchenrechtlichen Vereinbarung für den Bereich des Landkreises Schwarzwald-Baar auf die Evangelischen Kirchengemeinden Schwenningen und Tuningen übertragen (§ 1 Abs. 2 DBO). Diese entscheiden eigenständig über die Wahrnehmung der Aufgaben im Einzelnen.

**§ 2****Beschließender Diakonieausschuss der Evangelischen Kirchengemeinde Schweningen**

(1) Für die Evangelischen Kirchengemeinden Schweningen und Tuningen nimmt die Evangelische Kirchengemeinde Schweningen die in § 1 genannten Aufgaben wahr.

Es ist eine diakonische Beratungsstelle (Ortsstelle) in Schweningen eingerichtet, die die Aufgaben entsprechend den Bestimmungen der Diakonischen Bezirksordnung für ihren Bereich wahrnimmt.

(2) Die Evangelische Kirchengemeinde Schweningen bildet einen beschließenden Diakonieausschuss des Kirchengemeinderats, in den die Evangelische Kirchengemeinde Tuningen einen Vertreter / eine Vertreterin entsendet.

(3) Dem Diakonieausschuss der Kirchengemeinde gehören an:

- a) drei Mitglieder, die der Kirchengemeinderat Schweningen wählt, davon mindestens zwei aus seiner Mitte
- b) der/ die Vorsitzende des Kirchengemeinderats, in dessen / deren Aufgabengebiet die Diakonie und Krankenpflege fällt
- c) der Kirchenpfleger / die Kirchenpflegerin
- d) die oder der für die sozialen und diakonischen Dienste der Evangelischen Kirchengemeinde Schweningen zuständige Pfarrerin oder Pfarrer nach der Geschäftsordnung der Pfarrämter
- e) ein Mitglied, das der Kirchengemeinderat Tuningen aus seiner Mitte wählt
- f) der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin des „Diakonie-PLUS Förderverein für Diakonie- und Krankenpflege Schweningen“, der / die beratend an der Sitzung teilnimmt
- g) der Leiter/die Leiterin der Diakonischen Beratungsstelle Schweningen, der/ die beratend an der Sitzung teilnimmt
- h) der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin der Diakonischen Bezirksstelle wird eingeladen und kann beratend teilnehmen

**§ 3****Aufgaben des beschließenden Diakonieausschusses Schweningen**

Der Diakonieausschuss der Evangelischen Kirchengemeinde Schweningen hat folgend Aufgaben:

- a) Er verantwortet die Richtlinien für die Arbeit der Diakonischen Beratungsstelle (Ortsstelle) im Rahmen der kirchenrechtlichen Vereinbarung zwischen der Evangelischen Landeskirche in Baden und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg über den Diakonieverband Diakonisches Werk im Schwarzwald-Baar-Kreis.
- b) Er verantwortet die gemeindediakonischen Projekte der Kirchengemeinde.
- c) Er entwirft einen Sonderhaushaltsplan für die diakonischen Aufgaben, den er dem Kirchengemeinderat Schweningen zur Beschlussfassung vorlegt.
- d) Er hat die Bewirtschaftungsbefugnis über den Sonderhaushaltsplan (Verwaltungsplan) der Kirchengemeinde für diakonische Aufgaben.
- e) Er hat im Übrigen die Befugnisse wie ein Diakonischer Bezirksausschuss, soweit sie diesem nicht nach § 1 (Diak. Bezirkssatzung) vorbehalten sind.

**§ 4****Finanzierung der übertragenen Aufgaben**

Zur Finanzierung der vom Kirchenbezirk übertragenen Aufgaben erhält die Evangelische Kirchengemeinde Schweningen eine Zuweisung aus Mitteln des Kirchenbezirks. Bei der Festsetzung der Höhe sind Fremdmittel zu berücksichtigen. Die Höhe der Zuweisung nach § 1 und § 2 Abs. 2b Diak. Bezirkssatzung wird vom DBA vorgeschlagen und von der Bezirkssynode im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplans des Kirchenbezirks beschlossen. Soweit weitergehende Kosten durch einen erhöhten Arbeitsumfang entstehen, setzt die finanzielle Verpflichtung der Evangelischen Kirchengemeinde Tuningen die Zustimmung des Kirchengemeinderats voraus. Eine solche Zusage kann mit einer Kündigungsfrist von 1 1/2 Jahren zum Jahresende gekündigt werden.

**§ 5****Inkrafttreten, Wirksamkeit, Laufzeit, Kündigung**

(1) Diese kirchenrechtliche Vereinbarung zwischen dem Evangelischen Kirchenbezirk Tuttlingen mit den Evangelischen Kirchengemeinden Schwenningen und Tuningen treten mit Genehmigung des Oberkirchenrats zum 01.01.2022 in Kraft. Die Vereinbarung vom 1. Januar 1997 tritt gleichzeitig außer Kraft.

(2) Änderungen und Ergänzungen sowie die Kündigung der kirchenrechtlichen Vereinbarung bedürfen der Genehmigung durch den Oberkirchenrat.

(3) Die kirchenrechtliche Vereinbarung kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von 1 1/2 Jahren zum Jahresende gekündigt werden.

**Kirchenrechtliche Vereinbarung der Evangelischen Kirchengemeinde Baiersbronn und der Evangelischen Kirchengemeinden Mitteltal und Obertal über die Übertragung der Trägerschaft für die evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder in Mitteltal und Obertal auf die Evangelische Kirchengemeinde Baiersbronn gemäß § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbandsgesetz**

Bekanntmachung des Oberkirchenrats  
vom 13. August 2021  
GZ Baiersbronn 46-904-03-V07/8.1

Durch kirchenrechtliche Vereinbarung haben die Evangelischen Kirchengemeinden Mitteltal und Obertal der Evangelischen Kirchengemeinde Baiersbronn die Trägerschaft für die evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder in Mitteltal und Obertal übertragen. Die Vereinbarung wurde durch Verfügung des Oberkirchenrats vom 13. August 2021 genehmigt und wird gemäß § 8 Abs. 3 Kirchliches Verbandsgesetz bekannt gemacht. Sie tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

W e r n e r

**Kirchenrechtliche Vereinbarung zur Übertragung der Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen der Kirchengemeinde Mitteltal an die Kirchengemeinde Baiersbronn**

zwischen der

Evang. Kirchengemeinde Mitteltal  
– **Kirchengemeinde** –

und der

Evang. Kirchengemeinde Baiersbronn  
– **Träger** –

wird folgende Übertragungsvereinbarung nach § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbandsgesetz geschlossen:

**Präambel**

Die Evang. Kirchengemeinde Mitteltal betreibt zum 01. Januar 2022 zwei Kindertageseinrichtungen mit insgesamt vier Kindergartengruppen.

Die Kirchengemeinde will die Trägerschaft ihrer Einrichtungen auf den Träger übertragen. Ziel ist die dauerhafte Erfüllung der Aufgabe evangelischer Kindergartenarbeit mit einem hohen qualitativen Standard. Die Übertragung erfolgt, weil die Erfüllung der Aufgabe auf Grund der deutlichen Zunahme der Aufgaben der Träger einer Kindertageseinrichtung durch den Erlass zahlreicher neuer gesetzlicher Bestimmungen und bildungspolitischer Anforderungen für kleinere Träger zunehmend erschwert wird. Mit der Übertragung können die inhaltliche Arbeit und die Vernetzung sowie die kirchlichen personellen und wirtschaftlichen Interessen bei der örtlichen Bedarfsplanung (§ 8 Abs. 2 KiTaG) für die Kirchengemeinde besser wahrgenommen werden.

**§ 1****Wechsel der Trägerschaft**

(1) Die Kirchengemeinde überträgt die Trägerschaft ihrer Kindertageseinrichtungen mit Wirkung vom 01. Januar 2022 auf den Träger. Diese sind die Einrichtungen:

1. Evang. Kindergarten Mitteltal, Orspachweg 1, 72270 Baiersbronn- Mitteltal: drei Gruppen
2. Evang. Kinderkrippe „Im Oberrain“, Im Oberrain 3, 72270 Baiersbronn-Mitteltal: eine Gruppe

(2) Die Kirchengemeinde arbeitet mit dem Träger in Fragen des Betriebes der Kindertageseinrichtungen

zusammen. Beide sind zur gegenseitigen Wahrnehmung und Unterstützung verpflichtet.

(3) Die Kirchengemeinde und ihre Pfarrerrinnen und Pfarrer bleiben zuständig für die Wahrnehmung der religionspädagogischen Betreuung der Kindertageseinrichtungen und ihrer Einbeziehung ins Gemeindeleben.

## § 2

### **Beschließender Ausschuss für Kindertageseinrichtungen (Kindergartenausschuss)**

(1) Der Träger hat einen beschließenden Ausschuss für die Wahrnehmung der Aufgaben als Träger aller von ihr betriebenen Kindertageseinrichtungen.

(2) Dem Ausschuss gehören an

1. die Mitglieder des Trägers gemäß dessen Ortssatzung
2. ein Mitglied des Kirchengemeinderats der Kirchengemeinde und für den Fall der Verhinderung oder des Ausscheidens eine Vertreterin oder ein Vertreter

An den Sitzungen nimmt eine vom Träger bestellte fachliche Leiterin oder ein vom Träger bestellter fachlicher Leiter der Kindertageseinrichtungen beratend teil.

(3) Der Ausschuss ist zuständig für alle Angelegenheiten der Kindertageseinrichtungen, soweit diese nicht nach der Kirchengemeindeordnung dem Kirchengemeinderat vorbehalten sind. Er nimmt die Trägerverantwortung für die Kindertageseinrichtungen wahr.

## § 3

### **Finanzierung**

(1) Die Personal- und Sachkosten für den Betrieb der Kindertageseinrichtungen werden vom Träger übernommen.

(2) Der Träger tritt, soweit möglich, im Wege der Rechtsnachfolge in die Rechte und Pflichten der Kirchengemeinde ein. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde im Bereich der übernommenen Kindertageseinrichtungen gehen nach § 1a Absatz 6 KAO kraft Gesetzes zum Stichtag auf den Träger über.

## § 4

### **Inkrafttreten, Vertragsänderung**

(1) Zu dieser Vereinbarung ist die Genehmigung des Evang. Oberkirchenrats in Stuttgart erforderlich.

(2) Sie tritt am 01. Januar 2022 in Kraft.

(3) Unbeschadet des Rechts zur außerordentlichen Kündigung, ist die Kündigung dieser Vereinbarung mit einer Frist von einem Jahr zum Ende des Kalenderjahres der Kindertageseinrichtungen möglich.

(4) Änderungen und Aufhebung des Vertrags bedürfen der Genehmigung des Oberkirchenrats.

### **Kirchenrechtliche Vereinbarung zur Übertragung der Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen der Kirchengemeinde Obertal an die Kirchengemeinde Baiersbronn**

Zwischen der

Evang. Kirchengemeinde Obertal  
– **Kirchengemeinde** –

und der

Evang. Kirchengemeinde Baiersbronn  
– **Träger** –

wird folgende Übertragungsvereinbarung nach § 8 Abs. 1 Kirchliches Verbandsgesetz geschlossen:

### **Präambel**

Die Evang. Kirchengemeinde Obertal betreibt zum 01. Januar 2022 eine Kindertageseinrichtung mit zwei Kindergartengruppen.

Die Kirchengemeinde will die Trägerschaft ihrer Einrichtungen auf den Träger übertragen. Ziel ist die dauerhafte Erfüllung der Aufgabe evangelischer Kindergartenarbeit mit einem hohen qualitativen Standard. Die Übertragung erfolgt, weil die Erfüllung der Aufgabe auf Grund der deutlichen Zunahme der Aufgaben der Träger einer Kindertageseinrichtung durch den Erlass zahlreicher neuer gesetzlicher Bestimmungen und bildungspolitischer Anforderungen für kleinere Träger zunehmend erschwert wird. Mit der Übertragung können die inhaltliche Arbeit und die Vernetzung sowie die kirchlichen personellen und wirtschaftlichen Interessen bei der örtlichen Bedarfsplanung (§ 8 Abs. 2 KiTaG) für die Kirchengemeinde besser wahrgenommen werden.

## § 1 Wechsel der Trägerschaft

(1) Die Kirchengemeinde überträgt die Trägerschaft ihrer Kindertageseinrichtungen mit Wirkung vom 01. Januar 2022 auf den Träger. Dies ist die Einrichtung:

Evang. Kindergarten Obertal, Kraftenbuckelweg 7-9, 72270 Baiersbronn- Obertal: zwei Gruppen

(2) Die Kirchengemeinde arbeitet mit dem Träger in Fragen des Betriebes der Kindertageseinrichtungen zusammen. Beide sind zur gegenseitigen Wahrnehmung und Unterstützung verpflichtet.

(3) Die Kirchengemeinde und ihre Pfarrerinnen und Pfarrer bleiben zuständig für die Wahrnehmung der religionspädagogischen Betreuung der Kindertageseinrichtungen und ihrer Einbeziehung ins Gemeindeleben.

## § 2 Beschließender Ausschuss für Kindertageseinrichtungen (Kindergartenausschuss)

(1) Der Träger hat einen beschließenden Ausschuss für die Wahrnehmung der Aufgaben als Träger aller von ihr betriebenen Kindertageseinrichtungen.

(2) Dem Ausschuss gehören an

1. die Mitglieder des Trägers gemäß dessen Ortssatzung
2. ein Mitglied des Kirchengemeinderats der Kirchengemeinde und für den Fall der Verhinderung oder des Ausscheidens eine Vertreterin oder ein Vertreter

An den Sitzungen nimmt eine vom Träger bestellte fachliche Leiterin oder ein vom Träger bestellter fachlicher Leiter der Kindertageseinrichtungen beratend teil.

(3) Der Ausschuss ist zuständig für alle Angelegenheiten der Kindertageseinrichtungen, soweit diese nicht nach der Kirchengemeindeordnung dem Kirchengemeinderat vorbehalten sind. Er nimmt die Trägerverantwortung für die Kindertageseinrichtungen wahr.

## § 3 Finanzierung

(1) Die Personal- und Sachkosten für den Betrieb der Kindertageseinrichtungen werden vom Träger übernommen.

(2) Der Träger tritt, soweit möglich, im Wege der Rechtsnachfolge in die Rechte und Pflichten der Kirchengemeinde ein. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde im Bereich der übernommenen Kindertageseinrichtungen gehen nach § 1a Absatz 6 KAO kraft Gesetzes zum Stichtag auf den Träger über.

## § 4 Inkrafttreten, Vertragsänderung

(1) Zu dieser Vereinbarung ist die Genehmigung des Evang. Oberkirchenrats in Stuttgart erforderlich.

(2) Sie tritt am 01. Januar 2022 in Kraft.

(3) Unbeschadet des Rechts zur außerordentlichen Kündigung, ist die Kündigung dieser Vereinbarung mit einer Frist von einem Jahr zum Ende des Kalenderjahres der Kindertageseinrichtungen möglich.

(4) Änderungen und Aufhebung des Vertrags bedürfen der Genehmigung des Oberkirchenrats.

## Dienstnachrichten



## Arbeitsrechtsregelungen

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission  
vom 16. Juli 2021

### 1. Änderungen der KAO:

**A Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:**

#### I. Änderungen der KAO

1. § 17 wird wie folgt geändert:

- a. In § 17 Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „Satz 1“ gestrichen.
- b. § 17 Absatz 4 b Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C (VKA) der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8 b
  - o bis 31. März 2021 weniger als 63,41 Euro und
  - o vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 weniger als 64,30 Euro und
  - o ab 1. April 2022 weniger als 65,46 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - o bis 31. März 2021 weniger als 101,47 Euro und
  - o vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 weniger als 102,89 Euro und
  - o ab 1. April 2022 weniger als 104,74 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.“

Der Landesbischof hat

in den Ruhestand versetzt:

In die Ewigkeit wurde abgerufen:



2. § 20 (VKA) wird wie folgt geändert:

a. Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8

bis einschließlich Kalenderjahr 2021  
79,51 Prozent

ab dem Kalenderjahr 2022  
84,51 Prozent

in den Entgeltgruppen 9a bis 12

70,28 Prozent

in den Entgeltgruppen 13 bis 15

51,78 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.“

b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

aa) Dem Wortlaut des Absatzes 3 wird die Satzbezeichnung „1“ vorangestellt.

bb) Dem Wortlaut des bisherigen Absatzes 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Abweichend davon beträgt der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppen 1 bis 8 im Kalenderjahr 2022 96,45 Prozent und ab dem Kalenderjahr 2023 100 Prozent des in Absatz 2 genannten Prozentsatzes.“

3. § 33 Absatz 2 Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3.“

4. Die Anlage A (Bund) wird wie aus Anhang 1 ersichtlich gefasst.

5. Die Anlage B (VKA) wird wie aus Anhang 2 ersichtlich gefasst.

6. Anlage C (VKA) wird wie aus Anhang 3 ersichtlich gefasst.

7. Die Anlage E (VKA) wird aus Anhang 4 ersichtlich gefasst.

## Anhang I

**Anlage A (Bund)**  
**Tabelle TVöD Bund**

<b>gültig bis 31. März 2021</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	2.994,70	3.490,82	3.786,03	4.106,46	4.453,88	4.565,39
9b	2.994,70	3.232,46	3.505,82	3.802,54	4.128,12	4.400,58
9a	2.994,70	3.198,34	3.254,35	3.443,66	3.787,50	3.922,86
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
8	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

<b>gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	7.017,95
14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	6.444,31
13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	5.981,85
12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	5.871,32
11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	5.367,08
10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	4.862,83
9c	3.301,91	3.540,82	3.839,03	4.163,95	4.516,23	4.629,31
9b	3.173,30	3.282,46	3.555,82	3.855,78	4.185,91	4.462,19
9a	3.044,70	3.248,34	3.304,35	3.493,66	3.840,53	3.977,78
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
8	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
1		1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

<b>gültig ab 1. April 2022</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.361,34	3.604,55	3.908,13	4.238,90	4.597,52	4.712,64
9b	3.230,42	3.341,54	3.619,82	3.925,18	4.261,26	4.542,51
9a	3.099,50	3.306,81	3.363,83	3.556,55	3.909,66	4.049,38
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

**Anhang 2**

**Anlage B (VKA)**  
**Tabelle TVöD VKA**

<b>gültig bis 31. März 2021</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

<b>gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022</b>						
(monatlich in Euro)						
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	7.017,95
14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	6.444,31
13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	5.981,85
12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	5.871,32
11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	5.367,08
10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	4.862,83
9c	3.330,42	3.576,45	3.844,01	4.132,31	4.442,23	4.664,40
9b	3.124,70	3.355,30	3.500,00	3.928,24	4.181,99	4.475,93
9a	3.014,89	3.213,55	3.406,89	3.836,98	3.934,29	4.182,75
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
1		1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

<b>gültig ab 1. April 2022</b>						
(monatlich in Euro)						
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

## Anhang 3

**Anlage C (VKA)**  
**Tabelle TVöD VKA - Sozial- und Erziehungsdienst**

<b>gültig bis 31. März 2021</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
S 18	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
S 17	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.341,24
S 16	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85
S 15	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
S 14	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.707,85
S 13	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
S 12	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.536,66
S 11 b	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.524,44
S 11 a	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8 b	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8 a	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
S 7	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
S 3	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
S 2	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42

<b>gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
S 18	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	5.926,84
S 17	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	5.416,02
S 16	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	5.082,02
S 15	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	4.924,83
S 14	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	4.773,76
S 13	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	4.617,03
S 12	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	4.600,17
S 11 b	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	4.587,78
S 11 a	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	4.518,80
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8 b	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8 a	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
S 7	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
S 3	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
S 2	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

<b>gültig ab 1. April 2022</b>						
(monatlich in Euro)						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11 b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 11 a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8 b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8 a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

## Anhang 4

**Anlage E (Pflegedienst)**  
**Tabelle TVöD VKA**

<b>gültig bis 31. März 2021</b>						
(monatlich in Euro)						
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
P 16		4.350,53	4.503,05	4.995,51	5.569,57	5.822,79
P 15		4.257,10	4.396,67	4.745,61	5.163,22	5.322,71
P 14		4.154,10	4.290,31	4.630,81	5.093,43	5.177,85
P 13		4.051,12	4.183,94	4.515,99	4.755,75	4.817,65
P 12		3.845,11	3.971,19	4.286,37	4.479,97	4.570,02
P 11		3.639,13	3.758,45	4.056,75	4.254,84	4.344,90
P 10		3.433,15	3.545,70	3.860,88	4.012,84	4.108,51
P 9		3.264,30	3.433,15	3.545,70	3.759,57	3.849,62
P 8		3.003,48	3.149,83	3.337,47	3.489,01	3.699,19
P 7		2.830,56	3.003,48	3.269,54	3.402,54	3.539,56
P 6	2.379,67	2.538,09	2.697,56	3.036,75	3.123,21	3.282,80
P 5	2.284,28	2.500,89	2.564,56	2.670,95	2.750,78	2.938,30

gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022						
(monatlich in Euro)						
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.411,44	4.566,09	5.065,45	5.647,54	5.904,31
P 15		4.316,70	4.458,22	4.812,05	5.235,51	5.397,23
P 14		4.212,26	4.350,37	4.695,64	5.164,74	5.250,34
P 13		4.107,84	4.242,52	4.579,21	4.822,33	4.885,10
P 12		3.898,94	4.026,79	4.346,38	4.542,69	4.634,00
P 11		3.690,08	3.811,07	4.113,54	4.314,41	4.405,73
P 10		3.483,15	3.595,70	3.914,93	4.069,02	4.166,03
P 9		3.314,30	3.483,15	3.595,70	3.812,20	3.903,51
P 8		3.053,48	3.199,83	3.387,47	3.539,01	3.750,98
P 7		2.880,56	3.053,48	3.319,54	3.452,54	3.589,56
P 6	2.429,67	2.588,09	2.747,56	3.086,75	3.173,21	3.332,80
P 5	2.334,28	2.550,89	2.614,56	2.720,95	2.800,78	2.988,30

gültig ab 1. April 2022						
(monatlich in Euro)						
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
P 15		4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
P 14		4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
P 13		4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
P 12		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
P 11		3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
P 10		3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
P 9		3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
P 8		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
P 7		2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
P 6	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
P 5	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

## II. Änderung des § 20 KAO zum 1. Januar 2023

§ 20 (VKA) wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,“ gestrichen.
2. Absatz 3 wird unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung „3“ aufgehoben.
3. Die Protokollerklärung zu Absatz 3 wird aufgehoben.

## III. Änderung der Anlage 1.2.2 zur KAO

1. Die Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 6 Absatz 3 Satz 6 wird wie folgt gefasst:

**„Protokollnotiz (AR-Ü) zu Absatz 3 Satz 6:**  
Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 gelten folgende Prozentsätze:

## a) Anlage A (VKA/Bund) zum TVöD:

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
15	1,40 %	1,80 %
14	1,40 %	1,80 %
13	1,40 %	1,80 %
12	1,40 %	1,80 %
11	1,40 %	1,80 %
10	1,40 %	1,80 %
9c	1,40 %	1,80 %
9b	1,40 %	1,80 %
9a	1,40 %	1,80 %
8	1,44 %	1,80 %
7	1,51 %	1,80 %
6	1,56 %	1,80 %
5	1,62 %	1,80 %
4	1,71 %	1,80 %
3	1,77 %	1,80 %
2	1,81 %	1,80 %
1	2,34 %	1,80 %

## b) Anlage C (VKA) zum TVöD:

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
S 18	1,40 %	1,80 %
S 17	1,40 %	1,80 %
S 16	1,40 %	1,80 %
S 15	1,40 %	1,80 %
S 14	1,40 %	1,80 %
S 13	1,40 %	1,80 %
S 12	1,40 %	1,80 %
S 11 b	1,40 %	1,80 %
S 11 a	1,40 %	1,80 %
S 9	1,40 %	1,80 %
S 8 b	1,40 %	1,80 %
S 8 a	1,40 %	1,80 %
S 7	1,40 %	1,80 %
S 4	1,47 %	1,80 %
S 3	1,59 %	1,80 %
S 2	1,81 %	1,80 %

## c) Anlage E (VKA) zum TVöD:

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
P 16	1,40 %	1,80 %
P 15	1,40 %	1,80 %
P 14	1,40 %	1,80 %
P 13	1,40 %	1,80 %
P 12	1,40 %	1,80 %
P 11	1,40 %	1,80 %
P 10	1,40 %	1,80 %
P 9	1,40 %	1,80 %
P 8	1,40 %	1,80 %
P 7	1,41 %	1,80 %
P 6	1,52 %	1,80 %
P 5	1,70 %	1,80 %

Die Beträge der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü erhöhen sich abweichend von Satz 1 um folgende Prozentsätze: in der Entgeltgruppe 2Ü ab 1. April 2021 um 1,85 Prozent und ab 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent sowie in der Entgeltgruppe 15Ü ab 1. April 2021 um 1,40 Prozent und ab 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent. “

2. In § 8 wird die Protokollerklärung Nummer 2 zu Absatz 3 wie folgt gefasst:

„2. Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; sie erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent, mindestens aber um 50,00 Euro, und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.“

3. In § 9 wird die Protokollerklärung Nummer 2 zu Absatz 4 Sätze 1 und 2 wie folgt gefasst:

„2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.“

4. In § 11 wird die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2 wie folgt gefasst:

**„Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:**

Der Betrag der Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.“



5. § 19 wird wie folgt geändert:

In Absatz 2 Satz 3 wird die Tabelle wie folgt gefasst:

	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
<b>gültig ab 1. April 2021</b>	6.014,42 €	6.674,99 €	7.300,76 €	7.717,96 €	7.815,30 €
<b>gültig ab 1. April 2022</b>	6.122,68 €	6.795,14 €	7.432,17 €	7.856,88 €	7.955,98 €

6. In § 24 wird die Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 24 Absatz 4 Satz 7 wie folgt geändert:

a. In der Nummer 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent, mindestens aber um 50,00 Euro, und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.“

b. Die Nummer 2 erhält folgende Fassung:

„2. Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 gilt Buchstabe b der Protokollerklärung zu § 6 Abs. 4 Satz 6. Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü gelten ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 folgende Prozentsätze

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>ab 1. April 2021</b>	<b>ab 1. April 2022</b>
S 13Ü	1,40%	1,80%
S 10	1,40%	1,80%

7. In § 24 a wird die Protokollnotiz AR-Ü zu § 24 Abs. 2 wie folgt geändert:

In Nummer 1 wird die Tabelle wie folgt gefasst

	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>gültig ab 1. April 2021</b>	2.964,47	3.265,62	3.416,21	3.866,09	4.233,05	4.534,46
<b>gültig ab 1. April 2022</b>	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,24	4.616,08

8. In § 29 a wird Nummer 2 der Protokollerklärung zu Absatz 4 wie folgt gefasst:

„2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.“

## **B Inkrafttreten:**

1. Die Regelungen gemäß I. treten zum 1. September 2020 in Kraft.
2. Die Regelungen gemäß II. treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.
3. Die Regelungen gemäß III. treten zum 1. April 2021 in Kraft.

## 2. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung – Änderung der Anlage 3.7.3 zur KAO:

### I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:

#### 1. Änderung der Anlage 3.7.3 zur KAO

##### a) § 1 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

„(4) Abweichend von § 20 (VKA) gilt § 20 Absatz 2 Satz 1 in folgender Fassung: Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,

in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8

bis einschließlich Kalenderjahr 2021  
79,74 Prozent

ab dem Kalenderjahr 2022  
84,74 Prozent

in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16

70,48 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.“

##### b) Es wird folgender neuer § 2 angefügt:

#### „§ 2 Besondere Entgeltbestandteile

(1) Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppe P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab dem März 2021 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 KAO eine nicht dynamische Zulage in Höhe von 35,00 Euro. § 24 Absatz 2 KAO findet Anwendung.

(2) Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab 1. März 2021 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 KAO eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 70,00 Euro. Die Pflegezulage gemäß Satz

1 erhöht sich ab dem 1. März 2022 auf monatlich 120,00 Euro. Ab dem 1. Januar 2023 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz. § 24 Absatz 2 KAO findet Anwendung.

(3) Abweichend von § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe f) KAO beträgt der Zeitzuschlag für Arbeiten an Samstagen von 13 bis 21 Uhr - auch im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit - 20 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Absatz 5 KAO eine Wechselschichtzulage von 155,00 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Absatz 5 Satz 2 KAO eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.

(5) § 8 Absatz 9 KAO findet keine Anwendung.“

#### 2. Änderung des § 8 KAO

§ 8 Absatz 1 a KAO wird ersatzlos gestrichen.

#### II. Inkrafttreten:

Die Regelungen gem. 1. und 2. treten zum 1. März 2021 in Kraft.

#### 3. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung - Ergänzung von § 20 KAO:

##### I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:

Nach § 20 Abs. 6 KAO wird folgende Protokollnotiz (KAO) eingefügt:

#### Protokollnotiz (KAO) zu § 20:

Wechseln Beschäftigte im Geltungsbereich dieser Ordnung ohne zeitliche Unterbrechung den Anstellungsträger, werden sie hinsichtlich der Jahressonderzahlung beim neuen Arbeitgeber so behandelt, als ob ein Wechsel des Anstellungsträgers nicht stattgefunden hätte und die volle Be-

schäftigungszeit beim neuen Arbeitgeber erbracht worden wäre.

## II. Inkrafttreten:

Die Regelung gemäß Nr. I. tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft.

### 4. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung – Änderung von § 29 Abs. 4 a KAO:

#### I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:

§ 29 Abs. 4 a KAO wird wie folgt neu gefasst:

**„Ergänzend zu § 29 Abs. 4 TVöD wird bestimmt:**

(4 a) Abs. 4 Satz 1 gilt entsprechend auch für die Mitglieder leitender Gremien von kirchlichen Berufsverbänden oder -vereinigungen zur Teilnahme an Sitzungen oder Tagungen dieser Verbände. Satz 1 gilt entsprechend auch für stellvertretende Mitglieder der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung.“

## II. Inkrafttreten:

Die Regelung gemäß Nr. I. tritt zum 1. August 2021 in Kraft.

### 5. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung - Änderung von § 34 Abs. 3 KAO:

#### I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:

1. In § 34 Abs. 3 werden die Sätze 3 und 4 wie folgt neu gefasst:

**„Anstelle von § 34 Abs. 3 Sätze 3 und 4 TVöD wird bestimmt:**

Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich der KAO erfasst werden, werden die Zeiten bei den anderen Dienstgebern als Beschäftigungszeit anerkannt.

Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Evangelischen Landeskirche in

Württemberg, der eine nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässige Arbeitsvertragsgrundlage anwendet.“

2. Die Ergänzung zu § 34 Abs. 3 wird wie folgt neu gefasst:

**„Ergänzend zu § 34 Abs. 3 TVöD wird bestimmt:**

Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, werden die Zeiten in den Fällen der §§ 22 Abs. 3 TVöD (Krankengeldzuschuss) und 23 Abs. 2 TVöD (Jubiläumsgeld) bei den anderen Arbeitgebern als Beschäftigungszeit anerkannt.

Satz 5 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlichrechtlichen Arbeitgeber.“

## II. Inkrafttreten:

Die Regelung gemäß Nr. I. tritt zum 1. August 2021 in Kraft.

### 6. Änderung der Anlage 1.2.1 zur KAO/Änderung der Protokollnotiz (KAO) Nr. 7 zu den Vergütungsgruppenplänen 30 und 31:

#### I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:

1. In der Anlage 1.2.1 zur KAO wird der Vergütungsgruppenplan 30 wie folgt geändert:

Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 7 wird wie folgt neu gefasst:

„Unterstellte Beschäftigte sind alle in diesem Bereich tatsächlich eingesetzten Personen. Auszubildende, Schüler und Schülerinnen, Praktikanten und Praktikantinnen und Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst bleiben hierbei außer Betracht.“

Die Anzahl der Beschäftigten bemisst sich nach der Zahl der Beschäftigten, unabhängig von deren Anstellungsumfängen.

Die genannte Prozentzahl bemisst sich nach der Summe der Anstellungsumfänge der unterstellten Beschäftigten.

Es ist für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen vorübergehend (bis zu einem Jahr) nicht besetzt sind.“

## **2. In der Anlage 1.2.1 zur KAO wird der Vergütungsgruppenplan 31 wie folgt geändert:**

Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 7 wird wie folgt neu gefasst:

„Unterstellte Beschäftigte sind alle in diesem Bereich tatsächlich eingesetzten Personen. Auszubildende, Schüler und Schülerinnen, Praktikanten und Praktikantinnen und Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst bleiben hierbei außer Betracht.

Die Anzahl der Beschäftigten bemisst sich nach der Zahl der Beschäftigten, unabhängig von deren Anstellungsumfängen.

Die genannte Prozentzahl bemisst sich nach der Summe der Anstellungsumfänge der unterstellten Beschäftigten.

Es ist für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen vorübergehend (bis zu einem Jahr) nicht besetzt sind.“

## **II. Inkrafttreten:**

Die Regelungen gemäß I. treten zum 1. Oktober 2020 in Kraft.

## **7. Änderung der Anlage 1.2.1 zur KAO/Änderung der Protokollnotiz (KAO) Nr. 9 a) zum Vergütungsgruppenplan 60:**

### **I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:**

#### **In der Anlage 1.2.1 zur KAO wird der Vergütungsgruppenplan 60 wie folgt geändert:**

Die Protokollnotiz (KAO) Nr. 9 Buchstabe a) wird wie folgt neu gefasst:

„Von der Kolloquiumspflicht sind befreit

- a) Beschäftigte, die neben einer entsprechenden dreijährigen Ausbildung i. S. der Protokollnotiz Nr. 3 eine Weiterbildung von in der Re-

gel 18 Monaten bei der VWA, IHK oder einer vergleichbaren Studieneinrichtung (z. B. Betriebswirt/-wirtin, Bilanzbuchhalter/ halterin, Personalkauffrau/-kaufmann, Immobilienfachwirt/-wirtin, Wirtschaftsfachwirt/-wirtin, Bautechniker/-technikerin, Vermessungstechniker/-technikerin) absolviert haben und über eine förderliche Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren verfügen, die nach Abschluss der Weiterbildung erworben wurde.“

## **II. Die Regelung tritt zum 1. August 2021 in Kraft.**

### **8. Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit - Dienstzimmer im Privatbereich -:**

#### **I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 439), wird wie folgt geändert:**

**Die Anlage 1.3.2 zur KAO wird wie folgt neu gefasst:**

#### **„Anlage 1.3.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit - Dienstzimmer im Privatbereich -**

#### **Präambel**

Mit dieser Vorgabe sollen die Möglichkeiten erweitert werden, die Arbeitsorganisation im kirchlichen Dienst zu flexibilisieren. Ziel des Wechsels zwischen Arbeit in der Dienststelle und Arbeit im Privatbereich ist es, durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation

- die Arbeitsqualität und Arbeitsleistung zu verbessern,
- die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten durch mehr Selbstverantwortung zu fördern,
- den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen,
- einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

#### **§ 1 Grundsätze**

Unter Telearbeit bzw. Homeoffice versteht man die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung regelmäßig im häuslichen Bereich der/des Beschäftigten.

Die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit wird somit ganz oder teilweise in der Wohnung der/des Beschäftigten (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise in der Dienststelle des Dienstgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht. Telearbeit bzw. Homeoffice kann vom Arbeitgeber nicht angeordnet werden.

## § 2 Voraussetzungen

(1) Ab einer 3-Tage-Woche besteht ein Rechtsanspruch auf Einrichtung oder Beschäftigung auf einem häuslichen Telearbeitsplatz im Umfang von einem Tag pro Woche, sofern die Tätigkeit für die Telearbeit geeignet ist.

Dienstgeber und Beschäftigte können einvernehmlich eine höhere Anzahl von Tagen vereinbaren. Bei weniger als 3 Arbeitstagen pro Woche soll eine individuelle Vereinbarung getroffen werden.

(2) Die einzurichtende häusliche Arbeitsstätte muss in der Wohnung der/des Beschäftigten (keine Garage, kein Keller) in einem Raum sein, der für den dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sowie für die Aufgabenerledigung, unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen, geeignet ist. Der/die Beschäftigte hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen darzulegen. Vor der Einrichtung und während des Bestehens des häuslichen Telearbeitsplatzes kann der Dienstgeber oder von ihm Beauftragte das Vorliegen dieser Voraussetzungen mittels einer Begehung überprüfen. Die Mitarbeitervertretung hat die Möglichkeit, an der Begehung teilzunehmen. Der/die Beschäftigte kann die Einhaltung dieser Vorschriften auch mittels Fotoprotokoll an den Dienstgeber übermitteln. Dieses Fotoprotokoll ist der Mitarbeitervertretung zu übermitteln.

(3) Außerhalb der häuslichen Arbeitsstätte und außerhalb des Büroarbeitsplatzes ist ein Arbeiten nach Rücksprache nur in folgenden Fällen gestattet:

- auf dem Hin- und Rückweg zur Arbeit
- während sonstiger Fahrtzeiten in öffentlichen Verkehrsmitteln
- in sonstigen Wohnräumen (z. B. bei Lebenspartner/innen, bei Eltern, in Hotelzimmern).

(4) Eine Ablehnung durch den Dienstgeber kommt nur aus dringenden betrieblichen Gründen in Betracht.

## § 3 Aufteilung der Arbeitszeit

(1) Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ist auf die betriebliche und auf die häusliche Arbeitsstätte aufzuteilen. Im Einzelfall besteht auch die Möglichkeit die Arbeitszeit zu 100% auf die häusliche Arbeitsstätte zu verlagern. Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die häusliche und die betriebliche Arbeitsstätte, sowie die Verteilung der Arbeitszeit ist mit dem oder der Vorgesetzten abzusprechen und schriftlich festzuhalten. Neben einvernehmlichen Abweichungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten bei Arbeitsort und Arbeitszeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe von der vereinbarten Regelung abgewichen werden.

(2) Die gesetzlichen Bestimmungen und die Regelungen der KAO zur Arbeitszeit gelten auch für die Tätigkeit in der häuslichen Arbeitsstätte. Arbeitszeit ist grundsätzlich die Zeit am Arbeitsplatz.

(3) Grundsätzlich wird an Samstagen sowie in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht gearbeitet. Sollte der/die Mitarbeitende aus eigenem Antrieb zu diesen Zeiten arbeiten, entsteht dadurch kein Anspruch auf Zuschläge. Das gesetzliche Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt auch hier.

(4) Fahrzeiten zwischen betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung auf die Arbeitszeit. Dies gilt nicht bei Beschäftigten, die nach Absatz 1 ihre Arbeitszeit zu 100 % in der häuslichen Arbeitsstätte erbringen oder in einem Fall von § 2 Abs. 3.

(5) Im Falle von Systemstörungen hat der/die Beschäftigte die technische Störung im Bereich der häuslichen Arbeitsstätte dem Dienstgeber oder dem von ihm Beauftragten unverzüglich anzuzeigen und das weitere Vorgehen mit ihm abzustimmen. Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung in der häuslichen Arbeitsstätte nicht erbracht werden kann, kann der Dienstgeber verlangen, dass die Arbeitsleistung in der Dienststelle erbracht wird. Dies gilt sinngemäß für Störungen, die die Erbringung der Arbeitsleistung objektiv unmöglich machen.

## § 4 Zeiterfassung

Die Zeiterfassung sowohl der in der häuslichen Arbeitsstätte als auch in der Dienststelle geleisteten Arbeitszeiten erfolgt durch Arbeitszeitnachweis. Diese Aufzeichnung ist dem jeweiligen Vorgesetzten unmittelbar nach jedem Abrechnungszeitraum vorzulegen. In der Aufzeichnung sind auch Zeiten festzuhalten, in

denen die zu leistende Arbeitszeit aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Dienstbefreiung usw. nicht erbracht wurde.

## § 5

### Betriebliche Arbeitsstätte

Für die in der Dienststelle zu leistenden Arbeitszeiten wird dem/der Beschäftigten ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz besteht nicht.

## § 6

### Kostentragung und Zuschüsse

(1) Sofern die Arbeitszeit zwischen 50 % und 100 % in der häuslichen Arbeitsstätte erbracht wird, werden die notwendigen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmittel für die häusliche Arbeitsstätte für die Zeit des Bestehens dieser häuslichen Arbeitsstätte vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt und verbleiben im Eigentum des Dienstgebers. Der Arbeitsplatz soll dem Standard in der Dienststelle entsprechen. Auf Wunsch der/des Beschäftigten können private Büromöbel in der häuslichen Arbeitsstätte eingesetzt werden, sofern diese den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen. Hierfür werden keine Kosten erstattet.

(2) Bei der Erbringung der Arbeitsleistung von weniger als 50 % der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit in der häuslichen Arbeitsstätte werden dem/der Beschäftigten ein mobiles Endgerät, zwei Bildschirme und eine Dockingstation vom Dienstgeber gestellt.

(3) In den Fällen von § 2 Abs. 3 wird vom Arbeitgeber ein mobiles Endgerät gestellt.

(4) Die vom Dienstgeber gestellten Arbeitsmittel dürfen nicht für private Zwecke benutzt werden.

Der Auf- und Abbau der vom Dienstgeber gestellten Arbeitsmittel sowie eine evtl. Wartung erfolgt durch den Dienstgeber.

(5) Ausdrucke werden in der Regel in der Dienststelle erstellt. In Ausnahmefällen ist auf Wunsch der/des Beschäftigten die Nutzung eines privaten Druckers zulässig. Die Installation des Druckers ist mit dem zuständigen EDV-Dienstleister abzusprechen. Kosten werden nicht erstattet.

(6) Der Dienstgeber erstattet dem/der Beschäftigten pauschal für Internet und Telefon in den Fällen von Absatz 1 monatlich 25,00 Euro, in den Fällen von Absatz 2 monatlich 12,50 Euro. Falls die Kosten für

Internet und Telefon niedriger sind als die entsprechende Pauschale, gilt Folgendes: liegen die monatlichen Kosten unter 12,50 Euro, erfolgt keine Erstattung. Betragen die Kosten in den Fällen von Absatz 1 mindestens 12,50 Euro aber weniger als 25,00 Euro monatlich, werden pauschal monatlich 12,50 Euro erstattet.

(7) Stellt der Dienstgeber in der betrieblichen Arbeitsstätte keinen Arbeitsplatz zur Verfügung und stellt der/die Beschäftigte für die häusliche Arbeitsstätte ein separates Arbeitszimmer zur ausschließlich dienstlichen Nutzung zur Verfügung, wird zur Abgeltung der Kosten für Miete, Heizung, Reinigung und Beleuchtung eine Entschädigung entsprechend dem Rundschreiben vom 10. Dezember 2020 – AZ 20.30-3 Nr. 20.30-04-01-V02/3.1 gewährt.

Dies gilt nicht, wenn der Dienstgeber einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und die Telearbeit auf Antrag der/des Beschäftigten vereinbart wird.

## § 7

### Datenschutz und -sicherheit, Informationsschutz

(1) Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in der häuslichen Arbeitsstätte und in den Fällen von § 2 Abs. 3 besonders zu achten. Jede/r Beschäftigte hat sicherzustellen, dass nur befugt auf gespeicherte dienstliche, geschäftliche oder personenbezogene Daten zugegriffen wird.

Insbesondere hat er oder sie Maßnahmen zu treffen, die gewährleisten, dass

- Dritte keine Einsicht und/oder keinen Zugriff auf Daten nehmen können. Um z. B. zu gewährleisten, dass der Monitor nicht eingesehen werden kann, soll eine Blickschutzfolie verwendet werden
- beim Verlassen des Arbeitsplatzes der Bildschirmschoner mit Kennwortschutz eingeschaltet ist
- an ein dienstliches Gerät keine private Hardware (wie z. B. externe Festplatten oder USB-Sticks) angeschlossen werden
- mobile Endgeräte mindestens durch einen PIN oder ein Passwort geschützt sind;
- dienstliche Telefonate in einem ungestörten Bereich bzw. bei geschlossener Tür geführt werden, damit Dritte keine Kenntnis von dem Telefonat nehmen können
- beim Transport dienstlicher mobiler Endgeräte und dienstlicher Unterlagen sichergestellt ist, dass die mobilen Endgeräte passwortgeschützt sind

und die Festplatte sowie externe Speichermedien verschlüsselt sind

- Papierdokumente in einem verschließbaren Behälter (z. B. Aktentasche) transportiert werden und dass Papierdokumente genauso wie elektronische Geräte während des Transports nicht unbeaufsichtigt sind
- Dokumente, Datenträger oder Akten sowie Vorentwürfe und Notizen dazu sachgemäß verwahrt und entsorgt werden.

Ein Datenverlust ist meldepflichtig. Der Verlust ist gegenüber der Datenschutzaufsicht und der betroffenen Person zu melden, § 32 DSGVO-EKD.

(2) Über die zu beachtenden Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit für häusliche Arbeitsstätten wird der/die Beschäftigte in geeigneter Weise informiert.

(3) Die Nutzung von privaten Endgeräten für dienstliche Zwecke ist untersagt, soweit dies nicht durch eine gesonderte Arbeitsrechtsregelung erlaubt ist.

## § 8

### Schriftliche Vereinbarung

Die Einrichtung des häuslichen Telearbeitsplatzes erfolgt durch schriftliche Vereinbarung nach dem als Anhang beigefügten Muster.

## § 9

### Beendigung und Widerruf der häuslichen Telearbeit

(1) Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Der Dienstgeber kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(2) Die Vereinbarung endet, ohne dass es eines Widerrufs bedarf, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Bei Aufgabe des häuslichen Telearbeitsplatzes und Rückkehr in die Dienststelle besteht für den Beschäftigten oder die Beschäftigte kein Anspruch auf den vor Beginn bzw. während der häuslichen Telearbeit innegehabten betrieblichen Arbeitsplatz.

(4) Die vom Dienstgeber gestellten Arbeitsmittel sind mit Beendigung der Vereinbarung unverzüglich zurückzugeben. Dies gilt auch auf Verlangen des

Dienstgebers bei einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit.

## § 10

### Schlussbestimmungen

Diese Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit kann nicht durch Dienstvereinbarung geändert, ausgeweitet oder ergänzt werden. Die übrigen Rechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bleiben unberührt, insbesondere hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit.“

**Im Anschluss an die Anlage 1.3.2 zur KAO wird folgender Anhang eingefügt:**

### „Anhang zur Anlage 1.3.2 zur KAO

#### Vereinbarung über die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes

Zwischen

\_\_\_\_\_

und

\_\_\_\_\_

## § 1

### Grundlage

Grundlage dieser Vereinbarung ist die Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit - Anlage 1.3.2 zur KAO.

## § 2

### Telearbeitsplatz

Mit dieser Vereinbarung wird ab dem \_\_\_\_\_ in der Wohnung der/des Beschäftigten ein Bildschirmarbeitsplatz zur Telearbeit nach Maßgabe der Bestimmungen der Anlage 1.3.2 zur KAO eingerichtet. Die Telearbeit beträgt

- unter 50 %
- mindestens 50 %
- 100 %

Der/die Beschäftigte weist dem Arbeitgeber einmalig unaufgefordert gemäß § 6 Absatz 6 der Anlage 1.3.2 nach, dass Internet- und Telefonkosten in der angegebenen Höhe anfallen. Eine Aufteilung der Internet- und Telefonkosten in einen privaten und dienstlichen

Anteil erfolgt nicht. Ohne Vorlage des Nachweises wird der Zuschuss nicht gewährt. Jede anspruchsverändernde Änderung dieser Kosten ist dem Arbeitgeber unverzüglich nachzuweisen.

### § 3 Arbeitszeit

Die anstellungsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit gilt unverändert auch während der Telearbeit. Während der in Telearbeit erbrachten Arbeitszeit hat der/die Beschäftigte die telefonische Erreichbarkeit sowie die Erreichbarkeit per E-Mail über den dienstlichen Account zu gewährleisten und die tägliche Arbeitszeit selbstständig zu erfassen.

Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die häusliche und die betriebliche Arbeitsstätte, sowie die Verteilung der Arbeitszeit ist mit dem oder der Vorgesetzten abzusprechen.

Der/die Beschäftigte verpflichtet sich, auch in der Telearbeit die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden gem. § 3 ArbZG, die tägliche Mindestpausenzeit gem. § 4 ArbZG und die mindestens elfstündige Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen gem. § 5 ArbZG zu beachten.

### § 4 Fahrtkosten

Die Kosten für den Weg zwischen häuslicher und betrieblicher Arbeitsstätte werden nicht erstattet. Dies gilt nicht, wenn 100 % Telearbeit vereinbart ist.

### § 5 Zutrittsrecht zu häuslichem Telearbeitsplatz

Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, Beauftragte des Arbeitgebers bzw. der Mitarbeitervertretung, nach terminlicher Absprache, Zugang zu dem Telearbeitsplatz zu gewähren oder gemäß der Anlage 1.3.2 zur KAO ein Fotoprotokoll zu erstellen.

### § 6 Datenschutz und -sicherheit, Informationsschutz

(1) Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist in der häuslichen Arbeitsstätte besonders zu achten. Vertrauliche Daten und Informationen sind von dem/der Beschäftigten so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/oder Zugriff nehmen können. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass

der Monitor nicht eingesehen werden kann. Um dies zu gewährleisten, kann eine Blickschutzfolie verwendet werden.

(2) Über die zu beachtenden Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit für häusliche Arbeitsstätten wird der/die Beschäftigte in geeigneter Weise informiert.

Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, diese Vorschriften zu beachten. Insbesondere hat sie oder er Maßnahmen zu treffen, die gewährleisten, dass u. a.

- beim Verlassen des Arbeitsplatzes der Bildschirm-schoner mit Kennwortschutz eingeschaltet ist;
- an ein dienstliches Gerät keine private Hardware (wie z. B. externe Festplatten oder USB-Sticks) angeschlossen werden;
- mobile Endgeräte mindestens durch einen PIN oder ein Passwort geschützt sind;
- nur befugt auf gespeicherte dienstliche, geschäftliche oder personenbezogene Daten zugegriffen werden kann;
- dienstliche Telefonate sind in einem ungestörten Bereich bzw. bei geschlossener Tür geführt werden, damit Dritte keine Kenntnis von dem Telefonat nehmen können;
- beim Transport dienstlicher mobiler Endgeräte und dienstlicher Unterlagen sichergestellt ist, dass die mobilen Endgeräte passwortgeschützt sind und die Festplatte sowie externe Speichermedien verschlüsselt sind;
- Papierdokumente in einem verschließbaren Behälter (z. B. Aktentasche) transportiert werden und dürfen genauso wie elektronische Geräte während des Transports nicht unbeaufsichtigt sind; zu Hause ist dafür zu sorgen, dass Papierdokumente verschlossen und gesichert aufbewahren;
- Dokumente, Datenträger oder Akten sowie Vorwürfe und Notizen dazu sachgemäß verwahrt und entsorgt werden.

Ein Datenverlust ist meldepflichtig. Der Verlust ist gegenüber der Datenschutzaufsicht und der betroffenen Person zu melden, § 32 DSGVO-EKD.

(3) Die Nutzung von privaten Geräten für dienstliche Zwecke ist untersagt.



## § 7 Kündigung

(1) Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Der Dienstgeber kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(2) Die Vereinbarung endet, ohne dass es eines Widerrufs bedarf, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Bei Aufgabe des häuslichen Telearbeitsplatzes und Rückkehr in die Dienststelle besteht für den Beschäftigten oder die Beschäftigte kein Anspruch auf den vor Beginn bzw. während der häuslichen Telearbeit innegehabten betrieblichen Arbeitsplatz.

(4) Die vom Dienstgeber gestellten Arbeitsmittel sind mit Beendigung der Vereinbarung unverzüglich zurückzugeben. Dies gilt auch auf Verlangen des Dienstgebers bei einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
(Dienstgeber)                      (Beschäftigte/Beschäftigter)“

## II. Inkrafttreten:

Die Regelung tritt zum 1. Oktober 2021 in Kraft.

## 9. Änderung der KAO/neue Anlage 2.1.4 zur KAO für die praxisintegrierte Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin und zum sozialpädagogischen Assistenten in Baden-Württemberg (PIA SPA):

### I. Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459), wird wie folgt geändert:

**Es wird folgende neue Anlage 2.1.4 zur KAO eingefügt:**

**„Anlage 2.1.4 zur KAO  
Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum sozialpädagogischen Assistenten/ zur sozialpädagogischen Assistentin (PIA SPA)**

## § 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Personen, die im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum sozialpädagogischen Assistenten/zur sozialpädagogischen Assistentin ausgebildet werden.

## § 2 Anwendung tariflicher Vorschriften

(1) Auf die Verhältnisse der in § 1 genannten Personen findet der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Besonderer Teil Pflege (TVAöD-BT-Pflege) vom 13. September 2005 in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West – Landesbezirk Baden-Württemberg) geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Dies gilt nicht, wenn im Folgenden etwas anderes bestimmt ist oder im Falle künftiger Änderungen oder Ergänzungen des genannten Tarifvertrages bestimmt wird. Auf die Bestimmungen des § 1 c Abs. 1 bis 4 KAO wird Bezug genommen.

(2) Die §§ 1, 8, 8 b, 10, 10 a, 15, 16, 16 a und 17 TVAöD-BT-Pflege finden keine Anwendung.

(3) § 2 TVAöD-BT-Pflege findet mit der Maßgabe Anwendung, dass in Absatz 1 Buchst. h) an Stelle eines Hinweises auf die Geltung des TVAöD ein Hinweis auf die Geltung dieser Arbeitsrechtsregelung tritt.

(4) Ergänzend zu § 8 a TVAöD-BT-Pflege wird bestimmt:

Als Stundenentgelt im Sinne des § 8 a TVAöD – BT-Pflege gilt der auf die Stunde entfallende Anteil der Ausbildungsvergütung. Zur Ermittlung des Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(5) § 19 TVAöD gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle der Schriftform die Textform gilt und anstelle der Ausschlussfrist von 6 Monaten eine Ausschlussfrist von 12 Monaten.

(6) Die §§ 1 d, 1 e und 29 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 und 8 KAO finden Anwendung

## § 3 Ausbildungsvergütung

Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt 96,46 % der gemäß § 8 Abs. 1 TVAöD – BT Pflege -, festge-

legten Ausbildungsvergütung von Erzieherinnen und Erziehern in der Praxisintegrierten Erzieher- und Erzieherinnenausbildung.

#### § 4

##### Erstattung von Reisekosten

Bei Dienstreisen erhalten Personen, die im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum sozialpädagogischen Assistenten/zur sozialpädagogischen Assistentin ausgebildet werden, Reisekostenvergütung gemäß § 23 a KAO.

Eine Entschädigung für Fahrten zur Fachschule wird nicht gewährt.

#### § 5

##### Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle des Nichtbestehens der Prüfung verlängert sich die praktische Ausbildung längstens um ein Jahr, wenn dies von beiden Vertragspartnern im Einvernehmen mit der Fachschule gewollt wird.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, verlängert sich die praktische Ausbildung auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:

- a) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus einem wichtigen Grund oder
- b) von dem/der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(4) Als wichtiger Grund im Sinne von Absatz 3 a) gilt insbesondere ein Ausschluss der/des Auszubildenden von der schulischen Ausbildung.

(5) Die Kündigung muss schriftlich, im Fall von Absatz 3 a) unter Angabe von Gründen erfolgen. Die Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen den zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

(6) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein

Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.“

**Im Anschluss an die Anlage 2.1.4 zur KAO wird folgender Anhang eingefügt:**

**„Anhang zur Anlage 2.1.4 zur KAO  
Ausbildungsvertrag im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum sozialpädagogischen Assistenten (PIA)/zur sozialpädagogischen Assistentin (PIA)**

Zwischen

---

vertreten durch Ausbildende/Ausbildender

und

Herrn/Frau ...

wohnhaft in .....

(Auszubildende/Auszubildender)

geboren am: .....

wird

– unter Zustimmung ihrer Vertreter/ihrer Vertreterin/ihrer Vertreter/ihres Vertreters/seines Vertreters/seiner Vertreter/seiner Vertreterin/seines Vertreters

Herrn/Frau ...

wohnhaft in ....

folgender

##### Ausbildungsvertrag

geschlossen:

#### § 1

##### Gegenstand der Ausbildung

(1) Der/Die Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf eines/einer ..... ausgebildet.

(2) Die Ausbildung zum sozialpädagogischen Assistenten/zur sozialpädagogischen Assistentin an der Berufsfachschule für sozialpädagogische Assistenz

(praxisintegriert) beinhaltet eine praktische Ausbildung im Umfang von insgesamt mind. 1.500 Stunden über die gesamte Ausbildungsdauer. Im Rahmen der Ausbildung müssen praktische Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit mindestens zwei Altersgruppen (unter Dreijährige, drei- bis sechsjährige Kinder, Schulkinder) gemacht werden. Gegenstand dieses Vertrages ist das Eckpunktepapier des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport sowie die Rechtsbeziehungen, die sich aus der Ableistung der praktischen Ausbildung ergeben.

## § 2

### Beginn und Dauer der Ausbildung

(1) Die Ausbildung beginnt am ..... und endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung am..... (nach Ablauf von drei Jahren).

(2) Die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit.

(3) Im Falle eines Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der/des Auszubildenden und im Einvernehmen mit der Fachschule bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um insgesamt ein Jahr. Der/Die Auszubildende hat sein/ihr Verlangen über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses unverzüglich nach der Mitteilung über das Nichtbestehen der Abschlussprüfung gegenüber dem Ausbildenden zu stellen.

(4) Kann der/die Auszubildende die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 3 entsprechend.

## § 3

### Vertragsgrundlagen

(1) Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsrechtlichen Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin/zum sozialpädagogischen Assistenten (PIA SPA) (Anlage 2.1.4 zur KAO) und der Arbeitsrechtlichen Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler/Schülerinnen im kirchlichen Dienst mit den Vorschriften des Besonderen Teils Pflege (Anlage 2.1.1 zur KAO) in der jeweils geltenden Fassung. Im Übrigen gelten die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission - Landeskirche und Diakonie in Württemberg, soweit sie Auszubildende betreffen.

(2) Für das Ausbildungsverhältnis gelten ferner die Schulordnung und die Hausordnung in der jeweiligen Fassung.

(3) Auf folgende auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendende Dienstvereinbarungen wird hingewiesen:

## § 4

### Ausbildungsstätte

(1) Die Ausbildung findet vorbehaltlich der in Absatz 2 geregelten Maßnahmen in ..... statt.

Der Träger der Ausbildung behält sich eine Versetzung oder Abordnung an andere Einrichtungen vor, soweit dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist.

(2) Der/Die Auszubildende ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

## § 5

### Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit sowie die Gewährung von Arbeitszeitverkürzungstagen (AZV) richtet sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt.

(2) Bezüglich der Arbeitsbefreiung aus besonderem Anlass gelten die für die Beschäftigten des Trägers maßgebenden Regelungen (§ 29 Absatz 1 bis 5 der KAO) entsprechend.

## § 6

### Vergütung

(1) Der/Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 8 Abs. 1 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -, hiervon werden 96,46 v.H. als Höhe festgesetzt. Es beträgt zurzeit

im ersten Ausbildungsjahr

\*\*\*\*\* Euro,

(1.124,42 € Stand 01.04.2021,

1.148,54 € Stand 01.04.2022)

im zweiten Ausbildungsjahr

\*\*\*\*\* Euro,  
(1.183,63 € Stand 01.04.2021,  
1.207,75 € Stand 01.04.2022)

im dritten Ausbildungsjahr

\*\*\*\*\* Euro.  
(1.281,36 € Stand 01.04.2021  
1.305,47 € Stand 01.04.2022)

Das monatliche Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt, d. h. zurzeit zum 16. eines Monats für den laufenden Monat.

(2) Unter den Voraussetzungen des § 14 TVAöD-BT-Pflege wird eine Jahressonderzahlung gewährt.

(3) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung steht eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro zu. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden und für die beiden vorangegangenen Monat desselben Kalenderjahres.

## § 7 Urlaub

(1) Der/Die Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit

vom \*\*\*\*\* bis 31.12.\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* Ausbildungstage,

vom 01.01.\*\*\*\* bis 31.12.\*\*\*\*  
30 Ausbildungstage,

vom 01.01.\*\*\*\* bis 31.12.\*\*\*\*  
30 Ausbildungstage,

vom 01.01.\*\*\*\* bis \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* Ausbildungstage,

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## § 8 Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nach Maßgabe von § 3 Absatz 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit (§ 2 Absatz 2) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von dem/der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

## § 9 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis sind innerhalb von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist in Textform gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, verfallen.

## § 10 Vertragsänderungen, Nebenabreden, Vertragsausfertigungen

(1) Änderungen und Ergänzungen des Ausbildungsvertrages einschließlich von Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für die einvernehmliche Aufhebung des Schriftformerfordernisses.

(2) Vorstehender Vertrag wird dreifach ausgefertigt. Beide Vertragspartner und die Fachschule erhalten jeweils eine Ausfertigung.

---

(Ort, Datum)

---

(Stempel und Unterschrift Träger)

---

(Auszubildende/Auszubildender)

Die gesetzlichen Vertreter/der gesetzliche Vertreter/  
die gesetzliche Vertreterin der/des Auszubildenden:  
(Falls ein Elternteil verstorben ist, bitte vermerken.)

\_\_\_\_\_  
(Vater)

\_\_\_\_\_  
(Mutter)

\_\_\_\_\_  
(Vormund)/Pfleger/Pflegerin“

## II. Die Regelung tritt zum 1. Juli 2021 in Kraft.

### 10. Änderung der Anlage 1.2.1 zur KAO/Fahrer/ Fahrerinnen im Mahlzeitendienst VGP 26:

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom  
10. November 2006 (Abl. 62 S. 253) zuletzt geändert  
durch Beschluss vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459),  
wird wie folgt geändert:

#### I. Die Anlage 1.2.2 zur KAO wird wie folgt ge- ändert:

**Die Protokollnotizen (AR-Ü) zu den §§ 29 bis  
29 c werden wie folgt geändert:**

#### Die Nummer 1 wird wie folgt geändert:

##### a) Buchstabe g) wird wie folgt neu gefasst:

„g) Für die Fallgruppe 2 b) des Vergütungs-  
gruppenplans 26 gilt für Fahrer/innen im  
Mahlzeitendienst, die bisher bereits im VGP  
26 bzw. im VGP 01 eingruppiert waren, Ab-  
schnitt V mit folgenden Maßgaben:

aa) Anstelle des Datums „31. Dezember 2016“  
tritt das Datum „30. Juni 2021“.

bb) Anstelle des Datums „1. Januar 2017“ tritt  
das Datum „1. Juli 2021“.

cc) Anstelle des Datums „31. Dezember 2017“  
tritt das Datum „30. September 2022“.

##### b) Es wird folgender neuer Buchstabe h) ein- gefügt:

„h) Unbesetzt.

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

#### II. Die Regelung gemäß I. tritt zum 1. Juli 2021 in Kraft.

## Berichtigung

der Kirchlichen Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Beurteilung und Beförderung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen.

Die in der Anlage der Kirchlichen Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Beurteilung und Beförderung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen vom 23. Juni 2021 (Abl. 69 S. 454) fehlerhaft abgedruckten Tabellen werden wie folgt berichtigt:

„

Gesamturteil nach § 5	Punkte
hervorragend	9
übertrifft erheblich die Anforderungen mit deutlicher Tendenz nach oben	8
übertrifft erheblich die Anforderungen	7
übertrifft die Anforderungen mit deutlicher Tendenz nach oben	6
übertrifft die Anforderungen	5
entspricht voll den Anforderungen mit deutlicher Tendenz nach oben	4
entspricht voll den Anforderungen	3
entspricht noch den Anforderungen	2
entspricht nicht den Anforderungen	1

Gesamturteil nach § 5 / Punkte	9	8	7	6	5	4	3	2 und 1
Mindestbeförderungszeiten ab der letzten Verleihung eines Amtes für eine Beförderung nach	Jahre / Monate	Jahre / Monate	Jahre / Monate	Jahre / Monate	Jahre / Monate	Jahre / Monate	Jahre / Monate	Keine Beförderung
A 7	1	1/3	1/6	2	2/6	3	3/6	-
A 8	1	1/5	1/10	2/5	3	3/9	4/6	-
A 9 m.D.	1	1/8	2/4	3	3/8	4/7	5/6	-
A 10	1	1	1	1	1	1	1	-
A 11	1	1/3	1/6	1/9	2	2/6	3	-
A 12	1	1/7	2/2	2/9	3/4	4/2	5	-
A 13 g.D.	1/6	2/2	2/10	3/6	4/2	5/1	6	-
A 14 g.D.	3	4	5	6	7	8/3	9/6	-
A 14 h.D.	1	1/5	1/10	2/5	3	3/9	4/6	-
A 15	1	1/10	2/8	3/6	4/4	5/5	6/6	-
A 16	2/6	3/5	4/4	5/3	6/2	7/4	8/6	-

„

**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: Gänsheidestraße 4, 70184 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

