

Inhalt	Seite
Rechtsverordnungen	
Nr. 86 – Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung zu den Anforderungen an die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche als Voraussetzung für eine Anstellung im kirchlichen Dienst.....	160
Nr. 87 – Rechtsverordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden für die kirchenmusikalische Ausbildung C und D.....	160
Nr. 88 – Rechtsverordnung zur Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten und Rechtsformen der Vertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden und zur Änderung der Rechtsverordnung über die Vertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden	161
Arbeitsrechtsregelungen	
Nr. 89 – Arbeitsrechtsregelung zur Telearbeit (Arbeitsplatz im häuslichen Bereich - AR-Telearbeit).....	162
Bekanntmachungen	
Nr. 90 – Unterrichtsgebühren.....	166
Nr. 91 – Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Rheinstetten (Kirchenbezirk Karlsruhe-Land).....	166
Stellenausschreibungen	
Nr. 92 – Stellenausschreibungen.....	167

Rechtsverordnungen

Nr. 86 **Rechtsverordnung zur Änderung** **der Rechtsverordnung zu den Anforderungen an die Zugehörigkeit zu einer** **christlichen Kirche als Voraussetzung für eine Anstellung im kirchlichen Dienst**

Vom 12. Juni 2024

Der Landeskirchenrat erlässt nach § 3 und § 14 Abs. 2 Rahmenordnung vom 1. Mai 1984 (GVBl. S. 91), zuletzt geändert am 23. April 2020 (GVBl. S. 214), folgende Rechtsverordnung:

Artikel 1 **Änderung der Anstellungsvoraussetzungs-RVO**

Die Rechtsverordnung zu den Anforderungen an die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche als Voraussetzung für eine Anstellung im kirchlichen Dienst (Anstellungsvoraussetzungs-RVO) vom 20. Mai 2020 (GVBl. S. 224), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 wird nach dem Wort „beschäftigt“ eingefügt:
„oder im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt“.
2. In § 2 Abs. 2 wird die Nummer 2.2.1 aufgehoben. Die bisherige Nummer 2.2.2 wird die neue Nummer 2.2.1 und die bisherige Nummer 2.2.3 wird die neue Nummer 2.2.2.
3. § 2 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:
„Unabhängig von der Anforderung an die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche nehmen kirchliche Mitarbeitende verpflichtend an Fortbildungen teil, die der Stärkung der evangelischen Ausrichtung ihrer Einrichtung dienen. Näheres regelt der Evangelische Oberkirchenrat in einer Rechtsverordnung.“

Artikel 2 **Inkrafttreten**

Diese Rechtsverordnung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

Karlsruhe, den 12. Juni 2024

Der Landeskirchenrat
Prof. Dr. Heike Springhart
Landesbischöfin

Nr. 87 **Rechtsverordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung** **der Evangelischen Landeskirche in Baden** **für die kirchenmusikalische Ausbildung C und D**

Vom 18. Juni 2024

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt nach § 16 Nr. 3 des Kirchlichen Gesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 24. Oktober 2012 (GVBl. S. 226), zuletzt geändert am 21. Mai 2021 (GVBl. Teil I, Nr. 35, S. 94) folgende Rechtsverordnung:

Artikel 1
Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden für die kirchenmusikalische Ausbildung C und D

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden für die kirchenmusikalische Ausbildung C und D (AusbiPrüfO-KiMu C und D) vom 3. Dezember 2013 (GVBl. 2014, S. 5), zuletzt geändert am 7. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 1, S. 2) wird wie folgt geändert:

1. § 13 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a. In Satz 1 werden die Worte „monatlichen Beitrag“ durch die Worte „Beitrag für jedes Trimester“ ersetzt.
 - b. Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„Die Beitragspflicht besteht unabhängig von der konkreten Inanspruchnahme von Einzel- oder Gruppenunterricht.“
 - c. Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 angefügt:
„Beitragsfrei ist die Teilnahme an der Ausbildung nur, wenn zu Beginn derselben feststeht, dass während der gesamten Ausbildungszeit kein Einzel- oder Gruppenunterricht in Anspruch genommen wird.“
2. § 13 Abs. 4 wird aufgehoben.
3. In § 13 Abs. 8 wird das Wort „Monatsbeitrag“ durch das Wort „Beitrag“ ersetzt.

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Rechtsverordnung tritt rückwirkend zum 1. Mai 2024 in Kraft.

Karlsruhe, den 18. Juni 2024

Der Evangelische Oberkirchenrat
Prof. Dr. Heike Springhart
Landesbischöfin

Nr. 88
Rechtsverordnung zur Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten und Rechtsformen der Vertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden und zur Änderung der Rechtsverordnung über die Vertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 9. Juli 2024

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt nach Artikel 78 Abs. 3 Grundordnung folgende Rechtsverordnung:

Artikel 1
Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten und Rechtsformen der Evangelischen Landeskirche in Baden

Die Verordnung über Zuständigkeiten und Rechtsformen der Vertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 11. Dezember 1984 (GVBl. 1985, S. 5) wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:
„(1) Die dem Evangelischen Oberkirchenrat obliegende Vertretung der Landeskirche in allen Rechts- und Vermögensangelegenheiten (Artikel 78 Abs. 3 GO) wird, soweit sie die zur Verwaltung des landeskirchlichen Vermögens Dritten gegenüber erforderlichen rechtsgeschäftlichen Erklärungen betrifft, von denjenigen Mitgliedern des Evangelischen Oberkirchenrats oder deren ständigen Stellvertretungen wahrgenommen, die in der Rechtsverordnung nach Artikel 78 Abs. 3 GO namentlich bezeichnet werden.“
2. § 4 wird aufgehoben.

Artikel 2 **Änderung der Rechtsverordnung über die Vertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden**

Die Rechtsverordnung über die Vertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden (VertretungsRVO) vom 12. Februar 2019 (GVBl. S. 106) wird wie folgt geändert:

§ 1 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Evangelische Landeskirche in Baden wird in allen Rechts- und Vermögensangelegenheiten durch folgende Mitglieder des Evangelischen Oberkirchenrates oder deren ständige Stellvertretungen vertreten:

1. Oberkirchenrätin Uta Henke,
2. Oberkirchenrat Martin Wollinsky,
3. Kirchenrechtsdirektor Kai Tröger-Methling,
4. Kirchenoberverwaltungsdirektor Dieter Süß.“

Artikel 3 **Inkrafttreten**

Diese Rechtsverordnung tritt am 1. August 2024 in Kraft.

Karlsruhe, den 9. Juli 2024

Der Evangelische Oberkirchenrat
Prof. Dr. Heike Springhart
Landesbischöfin

Arbeitsrechtsregelungen

Nr. 89 **Arbeitsrechtsregelung zur Telearbeit** **(Arbeitsplatz im häuslichen Bereich - AR-Telearbeit)**

Vom 26. Juni 2024

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

Präambel

Mit dieser Arbeitsrechtsregelung sollen in Umsetzung der Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben die Möglichkeiten erweitert werden, die Arbeitsorganisation im kirchlichen und diakonischen Dienst zu flexibilisieren.

Ziel des Wechsels zwischen Arbeit in den Dienststellen und den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen (nachfolgend Dienststelle genannt) und der Arbeit im häuslichen Bereich ist es, insbesondere

- durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation die Arbeitsleistung zu verbessern,
- durch mehr Selbstverantwortung der Mitarbeitenden bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen,
- den Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen und
- einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung für Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) fallen und mit denen ein Telearbeitsplatz vereinbart wird.

§ 2

Grundsätze

(1) Die in der Dienststelle zu erbringende Arbeitsleistung kann teilweise in den häuslichen Bereich der Mitarbeitenden verlagert und dort, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, erbracht werden. Die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit wird somit teilweise in der Wohnung der bzw. des Mitarbeitenden (häuslicher Arbeitsplatz) und teilweise in der Dienststelle des Anstellungsträgers (betrieblicher Arbeitsplatz) erbracht.

(2) Die Einrichtung von sowie die Beschäftigung auf einem häuslichen Arbeitsplatz (Telearbeitsplatz) erfolgt auf schriftlichen Antrag durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.

(3) Wegen der Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz dürfen Mitarbeitende beim beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

Ein Vorteilsausgleich bzw. Nachteilsausgleich infolge Einrichtung und Beendigung des Telearbeitsplatzes (z. B. für Fahrzeiten und Fahrtkosten zum betrieblichen Arbeitsplatz) findet nicht statt.

§ 3

Voraussetzungen

(1) Die Einrichtung von sowie die Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz ist nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitenden möglich.

Ein Rechtsanspruch auf Einrichtung oder Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz besteht nicht.

Sowohl Anstellungsträger als auch Mitarbeitende können die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz ohne Angabe eines Grundes ablehnen.

(2) Der einzurichtende häusliche Arbeitsplatz der in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden muss in deren Wohnung in einem Raum sein, der für den dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sowie für die Aufgabenerledigung, unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen, geeignet ist. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist darzulegen. Vor der Einrichtung und während des Bestehens des Telearbeitsplatzes muss der Anstellungsträger oder eine von ihm beauftragte Person nach Absprache mit den in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden und nach vorheriger rechtzeitiger Ankündigung das Vorliegen dieser Voraussetzungen mittels einer Begehung überprüfen. Der Mitarbeitendenvertretung ist die Möglichkeit einzuräumen, an dieser Begehung teilzunehmen.

§ 4

Arbeitszeitrechtliche Regelungen

(1) Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ist auf den betrieblichen und auf den häuslichen Arbeitsplatz aufzuteilen. Hierbei ist der Anteil der auf den betrieblichen Arbeitsplatz entfallenden Arbeitszeit so zu gestalten, dass der soziale und dienstliche Kontakt zur Dienststelle aufrechterhalten bleibt.

(2) Die Aufteilung der Arbeitszeit auf den häuslichen und den betrieblichen Arbeitsplatz sowie die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden sind in einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten.

(3) Überstunden/Mehrarbeit müssen vom Anstellungsträger im Voraus angeordnet werden.

(4) Fahrzeiten zwischen betrieblichem und häuslichem Arbeitsplatz finden keine Anrechnung auf die Arbeitszeit. Dies gilt nicht bei vom Anstellungsträger angeordneten zeitlichen oder räumlichen Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit. Ob und in welchem Umfang Kosten für zusätzliche Fahrten über die vereinbarte Aufteilung der Arbeitszeit gemäß Absatz 2 hinaus erstattet werden, ist zu vereinbaren.

(5) Im Falle von Systemstörungen haben die Mitarbeitenden die technische Störung im Bereich des häuslichen Arbeitsplatzes dem Anstellungsträger oder der von ihm beauftragten Person unverzüglich anzuzeigen und das weitere Vorgehen mit ihm bzw. ihnen abzustimmen.

Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung am häuslichen Arbeitsplatz nicht erbracht werden kann, kann der Anstellungsträger verlangen, dass die Arbeitsleistung in der Dienststelle erbracht wird. Dies gilt sinngemäß für Störungen, die die Erbringung der Arbeitsleistung objektiv unmöglich machen.

§ 5

Zeiterfassung

Die Zeiterfassung sowohl die am häuslichen Arbeitsplatz als auch in der Dienststelle geleisteten Arbeitszeiten erfolgt durch Arbeitszeitznachweis. Diese Aufzeichnung ist der bzw. 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, Ausfallzeiten usw. nicht erbracht wurde.

§ 6

Betrieblicher Arbeitsplatz

Für die in der Dienststelle zu leistenden Arbeitszeiten ist den Mitarbeitenden ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

§ 7

Kostentragung

(1) Die notwendigen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmittel für den häuslichen Arbeitsplatz werden für die Zeit des Bestehens dieses häuslichen Arbeitsplatzes vom Anstellungsträger zur Verfügung gestellt und verbleiben im Eigentum des Anstellungsträgers. Der Arbeitsplatz soll dem Standard in der Dienststelle entsprechen.

Auf Wunsch der in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden können private Büromöbel am häuslichen Arbeitsplatz eingesetzt werden, sofern diese den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen.

Der Einsatz von privaten Büromöbeln erfolgt auf Kosten und Risiko der in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden.

(2) Die vom Anstellungsträger gestellten Arbeitsmittel dürfen nur im Rahmen bestehender betrieblicher Regelungen genutzt werden. Die Nutzung der Kommunikationsmittel kann vom Anstellungsträger durch geeignete technische Maßnahmen im Rahmen der bestehenden betrieblichen Regelungen eingeschränkt und gegebenenfalls überprüft werden.

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

Die Mitarbeitenden haben dafür Sorge zu tragen, dass die bereitgestellten Arbeitsmittel vor der Benutzung durch Dritte geschützt werden.

(3) Ob und in welchem Umfang Kosten für den häuslichen Arbeitsplatz erstattet werden, ist zu vereinbaren.

(4) Die bereitgestellten Arbeitsmittel sind vom Anstellungsträger - wie in der Dienststelle - zu versichern.

§ 8

Zugang zum häuslichen Arbeitsplatz

Die in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden müssen sich vor Einrichtung des Telearbeitsplatzes vertraglich verpflichten, dem Anstellungsträger oder der von ihm beauftragten Person sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen (z. B. Beauftragte für Arbeitsschutz, Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung) Zugang zum häuslichen Arbeitsplatz haben müssen, Zugang zu gewähren. Der Zugang ist mit den Mitarbeitenden abzusprechen und diesen in der Regel mindestens drei Arbeitstage vorher anzukündigen.

§ 9

Datenschutz und -sicherheit, Informationsschutz

(1) Die Vorgaben von Datenschutz und Datensicherheit gelten auch am häuslichen Arbeitsplatz uneingeschränkt. Vertrauliche Daten und Informationen sind von den in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden gegen Einsicht und/oder Zugriff von Dritten zu schützen.

(2) Insbesondere ist zu gewährleisten, dass:

- 1) nur befugt auf gespeicherte dienstliche, geschäftliche oder personenbezogene Daten zugegriffen werden kann;
- 2) nur befugt auf dienstliche oder geschäftliche Dokumente, Datenträger oder Akten sowie Vorentwürfe und Notizen zugegriffen werden kann;
- 3) dienstliche oder geschäftliche Dokumente, Datenträger oder Akten sowie tragbare Computergeräte (z. B. Notebooks) beim Transport zwischen Dienststelle und Telearbeitsplatz (häusliche Arbeitsstätte) gegen Verlust, Entwendung oder unbefugte Einsichtnahme geschützt werden;
- 4) Dokumente, Datenträger oder Akten sowie Vorentwürfe und Notizen sachgemäß verwahrt und nicht wieder herstellbar entsorgt werden;
- 5) regelmäßige Datensicherungen betrieben werden;

- 6) ausschließlich lizenzierte und freigegebene Software zum Einsatz kommt;
- 7) nur das vom Anstellungsträger zur Verfügung gestellte Virenschutzprogramm etc. zum Einsatz kommt;
- 8) der Anstellungsträger jährlich eine Übersicht über die Datenverarbeitung im Sinne des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland erhält.

§ 10

Beendigung und Widerruf des Telearbeitsplatzes

- (1) Die Nebenabrede nach § 2 Abs. 2 kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen gekündigt werden, soweit keine längere Kündigungsfrist vereinbart ist. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann die Nebenabrede jederzeit - auch ohne Einhaltung einer Frist - gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (2) Bei Aufgabe/Kündigung der Wohnung, in der der Telearbeitsplatz eingerichtet ist, kann die Kündigungsfrist nach Absatz 1 verkürzt werden.
- (3) Die Aufgabe/Kündigung der Wohnung haben die in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden dem Anstellungsträger unverzüglich anzuzeigen. Nach einem Wohnungswechsel kann unter den Voraussetzungen von § 2 Abs. 2 eine erneute Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgen.
- (4) Bei Aufgabe des Telearbeitsplatzes und Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz besteht für die Mitarbeitenden kein Anspruch auf den vor Beginn bzw. während der Ausübung der Telearbeit zugewiesenen betrieblichen Arbeitsplatz (räumlich).
- (5) Die vom Anstellungsträger gestellten Arbeitsmittel sind mit Wirksamwerden der Kündigung unverzüglich zurückzugeben. Dies gilt auch auf Verlangen des Anstellungsträgers bei einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit.

§ 11

Schlussbestimmungen / Information der Mitarbeitenden

- (1) Die Mitarbeitenden werden über die geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen und über die Arbeitsschutzvorschriften von der Dienststelle in geeigneter Weise informiert (Merkblatt, Informationsveranstaltung).
- (2) Im Rahmen der Telearbeit kann eine Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle nur dann vorgenommen werden, wenn dies nach den geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen und Vereinbarungen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitendenvertretung zulässig ist.
- (3) Die Regelungen für Telearbeit können nicht durch Dienstvereinbarung geändert, ausgeweitet oder ergänzt werden. Die übrigen Rechte nach dem Mitarbeitendenvertretungsgesetz bleiben unberührt, insbesondere hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit.
- (4) Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der in Telearbeit beschäftigten Mitarbeitenden, Informationen zu erhalten, erfolgt eine Kompensation durch ein elektronisches Medium. Darunter fallen auch Informationen der Mitarbeitendenvertretung.

§ 12

Übergangsbestimmungen

Vor dem 1. Oktober 2008 abgeschlossene einzelvertragliche Regelungen zur Telearbeit bleiben unberührt. Abweichend von Satz 1 können auf Antrag eines der Vertragsschließenden die einzelvertraglichen Vereinbarungen ganz oder teilweise an diese Arbeitsrechtsregelung angepasst werden.

§ 13**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

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

(2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung zur Telearbeit - Arbeitsplatz im häuslichen Bereich - (AR-Telearbeit) vom 24. September 2008 (GVBl. S. 204), außer Kraft.

Karlsruhe, den 26. Juni 2024

Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende

Andreas Deecke

Bekanntmachungen**Nr. 90****Unterrichtsgebühren**

OKR: 01.05.2024

AZ: 3412-04

Bekanntmachung nach § 13 Abs. 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden für die kirchenmusikalische Ausbildung C und D (AusbiPrüfOKiMu C und D).

Die Höhe des Beitrags für die kirchenmusikalische Ausbildung C und D gem. § 13 Abs. 1 AusbiPrüfOKiMu C und D liegt ab 1. Mai 2024 bei 200 EUR pro Trimester für den Einzelunterricht (z. B. Orgelunterricht). Für Gruppenunterricht (z. B. Chorleitungsunterricht) liegt der Beitragssatz ab dem 1. Mai 2024 bei 120 EUR pro Trimester. Der Beitrag ist ganzjährig, also auch in den Ferien, auf das in der Rechnung genannte Konto zu entrichten. Wird sowohl Einzel- als auch Gruppenunterricht wahrgenommen, fällt nur der Beitrag für den Einzelunterricht an. Durch die Entrichtung des Beitrags sind sämtliche weiteren kirchenmusikalischen Unterrichtsangebote auf der Ebene des Kirchenbezirks abgedeckt. Gemäß § 13 Abs. 5 AusbiPrüfO-KiMu C und D haben die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer Anspruch auf insgesamt mindestens 23 Unterrichtseinheiten im Kirchenbezirk im Jahr. Die Entscheidung über mehr Unterrichtseinheiten obliegt der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder im Rahmen der allgemeinen Regelungen seines Arbeitsverhältnisses.

Nr. 91**Zusammenschluss der Pfarrgemeinden in Rheinstetten
(Kirchenbezirk Karlsruhe-Land)**

OKR: 20.06.2024

Mit Wirkung ab 1. Januar 2025 werden die Pfarrgemeinde Forchheim und die Pfarrgemeinde Mörsch/Neuburgweier der Kirchengemeinde Rheinstetten zusammengeschlossen. Der Pfarrdienst der Kirchengemeinde Rheinstetten umfasst zwei Pfarrstellen, die wie folgt bezeichnet werden:

- Pfarrstelle I der Kirchengemeinde Rheinstetten (bisher Forchheim)
- Pfarrstelle II der Kirchengemeinde Rheinstetten (bisher Mörsch/Neuburgweier)

Stellenausschreibungen

Nr. 92 Stellenausschreibungen

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

I. Freie Stellen für Pfarrer*innen (w/m/d) (Link) (Bewerbungsschluss:10.09.2024)

Pfarrstellen mit gemeindlichem Auftrag

- Kirchenbezirk Ortenau - Region Kehl: **Achern, Pfarrstelle II (Kooperationsraum Achertal)**

II. Freie Stellen für Diakon*innen (w/m/d) (Link) (Bewerbungsschluss:10.09.2024)

Stellen mit gemeindlichem Auftrag

- Stadtkirchenbezirk Mannheim: **Käfertal und im Rott (Kooperationsraum Ost)**

Stellen mit allgemeinem kirchlichem Auftrag

- EOK, Referat 4 - Erziehung und Bildung: **Referent*in (w/m/d) zur Stärkung des Evangelischen Profils in Kindertageseinrichtungen**

- Kirchenbezirke Hochrhein und Markgräflerland: **Leiter*in (w/m/d) der Regionalstelle der Evangelischen Erwachsenenbildung**

