Rechtsverordnung über die Aufstellung und den Vollzug der Stellenpläne

(Stellenplan-RVO - StPl-RVO)

Vom 30. März 2021 (GVBl., Teil I, Nr. 32, S. 82)

Der Evangelische Oberkirchenrat hat nach § 96 Abs. 2 KVHG vom 25. Oktober 2018 (GVBl. 2019, S.3) folgende Rechtsverordnung erlassen:

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Vorliegende Rechtsverordnung gilt für die Aufstellung und den Vollzug der kirchlichen Rechtsträger nach § 1 Abs. 2 KVHG.
- (2) Für den landeskirchlichen Stellenplan sind die Regelungen zur
- 1. Gestaltung des Stellenplanes (§ 2 Abs. 3),
- 2. Genehmigung zur Errichtung und Ausweitung von Stellen (§ 3),
- 3. Einholung der Genehmigung nach § 4 Absatz 1 Nr. 1 und 2 KVHG (§ 6 Abs. 5 Satz 2)

nicht anwendbar.

- (3) ₁Diakonische Werke, die kaufmännisch buchen und mit Wirtschaftsplänen arbeiten, können mit Beschluss des für sie zuständigen Leitungsorganes von der Anwendung der Regelungen dieser Verordnung absehen. ₂Dies gilt nicht für
- 1. Regelungen hinsichtlich der Einrichtung neuer oder Ausweitung bestehender Stellen,
- 2. Verpflichtung zur Anwendung der tariflichen Eingruppierung,
- 3. Regelungen zur Stellenbewertung,
- 4. Einsatz von Standards der Bewirtschaftung von Stellenplänen (Muster-Verträge, IT-Lösungen, etc.),
- 5. Einholung fachlicher Voten vor der Einstellung von Leitungskräften.
- ₃Der Stellenplan ist in jedem Fall als Teil des Wirtschaftsplans mit diesem den zuständigen Gremien zur Entscheidung vorzulegen.
- (4) ₁Bei kirchlichen Rechtsträgern, für die ein Haushaltssicherungsverfahren nach § 44 KVHG durchgeführt wird oder bei denen nach dem Aufsichtsgesetz im Hinblick auf die Finanzverwaltung Maβnahmen getroffen werden, kann der Evangelische Oberkirchenrat weitergehende Vorgaben zur Stellenplanung und Bewirtschaftung des Stellenplanes vorsehen, insbesondere eine Genehmigungspflicht vor der Besetzung freier Stellen

07.02.2022 EKiBa 1

vorsehen, oder von einzelnen Regelungen dieser Rechtsverordnung vorübergehend eine Befreiung erteilen.

§ 2 Inhalt und Beschluss des Stellenplans

- (1) Der Stellenplan ist dem Haushaltsplan als Anlage beizufügen (§ 42 Abs. 1 Nr. 3 KVHG).
- (2) ₁Der Stellenplan beinhaltet die im Haushaltszeitraum für die Aufgabenwahrnehmung sachlich notwendigen Stellen im erforderlichen Umfang. ₂In den Erläuterungen zum Stellenplan sollen Abweichungen zum vorherigen Planungszeitraum angegeben werden. ₃Beim Haushaltsbeschluss sowie bei einer Stellenbesetzung ist zu prüfen, ob der Bedarf zur Aufnahme der Stelle in den Stellenplan oder zur Besetzung der Stelle noch besteht oder im gegebenen Umfang erforderlich ist.
- (3) ₁Für die Gestaltung des Stellenplanes ist das vom Evangelischen Oberkirchenrat herausgegebene Muster zu verwenden. ₂Der Evangelische Oberkirchenrat kann für die digitale Verarbeitung von Stellenplänen verbindliche Standards festlegen. ₃Der Evangelische Oberkirchenrat bezieht vor der Festlegung von allgemein geltenden Standards die Arbeitsgemeinschaft der Verwaltungsämter (§ 10 Verwaltungs- und Serviceamtsgesetz) ein.
- (4) In den Stellenplan aufzunehmen sind:
- 1. Stellen der im öffentlichen-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten,
- 2. Stellen der privatrechtlich Beschäftigten.
- (5) ₁Die Stellen sollen gegliedert nach dem Haushaltsplan mit Angabe der Amtsbezeichnung und gegebenenfalls der Funktion oder Tätigkeit sowie der Besoldungs- oder Entgeltgruppe ausgewiesen werden. ₂Es können für Gruppen von Beschäftigten Poolansätze gebildet werden, denen hinsichtlich der einzelnen Stelle keine konkrete Funktion oder Tätigkeit zugeordnet ist.
- (6) ₁In den Stellenplan können weiterhin aufgenommen werden:
- 1. Projektstellen unter Angabe der Befristung des jeweiligen Projektes,
- 2. Stellendeputate für vollständig refinanzierte Stellen oder Stellenanteile,
- 3. Stellen für Freiwilligendienste.
- ₂Die Stellendeputate nach Nummer 2 sollen einen vertretbaren Umfang zur Anzahl der im Stellenplan insgesamt aufgenommenen Stellen nicht überschreiten.
- (7) Nicht in den Stellenplan aufgenommen werden Stellen für Aushilfen.
- (8) Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte dürfen nur nach Maßgabe von § 3 KBG-EKD eingerichtet werden.

2 07.02.2022 EKiBa

- (9) ₁Der Evangelischen Oberkirchenrat kann für Stellen in den Pfarramtssekretariaten und weitere Verwaltungsstellen Standards für einen Beschäftigungsumfang festlegen. ₂Die festgelegten Standards sind im Gesetzes- und Verordnungsblatt, Teil II, bekannt zu machen. ₃Abweichungen hiervon sind im Ausnahmefall möglich, die Abweichung ist im Rahmen des Haushaltsbeschlusses zu begründen.
- (10) Dem Ansatz der Besoldungs- oder Entgeltgruppe im Stellenplan soll, soweit dies möglich ist, eine Stellenbewertung oder Dienstpostenbewertung voraus gehen.
- (11) ₁Für die in einem Stellenplan eines Stadtkirchenbezirkes enthaltenen Stellen von Erzieherinnen und Erziehern in Kindertageseinrichtungen kann im Stellenplanbeschluss vorgesehen werden, dass im Haushaltszeitraum der Stellenumfang in einer festgelegten Quote dem konkreten Bedarf angepasst werden kann, ohne dass es hierfür eines gesonderten Beschlusses bedarf. ₂Wird die festgelegte Quote überschritten, ist eine gesonderte Genehmigung des Stadtkirchenrates zur Überschreitung des Stellenplanes erforderlich.

§ 3 Genehmigung und Votum zur Errichtung und Ausweitung von Stellen

- (1) ₁Einem Antrag auf Genehmigung einer Stellenerrichtung oder -ausweitung nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 KVHG ist ein Votum des zuständigen Verwaltungs- und Serviceamtes oder der Evangelischen Kirchenverwaltung, bei Verbänden des zuständigen Aufsichtsorganes über die hieraus resultierenden Personalkosten sowie über die Finanzierung beizufügen. ₂Aus dem Votum muss hervorgehen, wie mit der sich aus der Stellenerrichtung oder -ausweitung ergebenden Finanzierungslast mittel- und langfristig umgegangen werden soll. ₃Bei Stellenerrichtungen oder -ausweitungen zur Begründung der Dienstverhältnisse von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten ist darzulegen, inwieweit die Tragfähigkeit der künftigen Haushaltsbelastung durch die Versorgungsverpflichtungen gegeben ist.
- (2) ¡Soweit Stellen für gemeindepädagogische Mitarbeitende im Stellenplan eingerichtet oder ausgeweitet werden sollen, ist ein Votum des Evangelischen Oberkirchenrates einzuholen, welches den geplanten Aufgabenzuschnitt, die gewünschte Qualifikation, das angemessene Stellendeputat und die vorgesehene Entgeltgruppe bestätigt. ¿Soweit die Stellenplanung von diesem Votum abweicht, ist dies im Rahmen des Haushaltsbeschlusses zu begründen.

§ 4 Vermerke im Stellenplan

(1) ₁Stellen, die aus besonderen Gründen zunächst noch nicht besetzt oder in Anspruch genommen werden sollen, sind im Stellenplan als gesperrt zu bezeichnen (Sperrvermerk). ₂Mit dem Sperrvermerk sind Voraussetzungen und Verfahren zur Aufhebung des Sperrvermerks festzulegen.

07.02.2022 EKiBa 3

- (2) 1Stellen, die in folgenden Haushaltsjahren ganz oder teilweise nicht mehr besetzt werden oder wegfallen, sind im Stellenplan als künftig wegfallend zu kennzeichnen (kw-Vermerk). 2Enthält ein kw-Vermerk keine bestimmbare oder bestimmte Frist für den Wegfall der Stelle, ist dieser zu vollziehen, wenn
- die n\u00e4chste Stelle der gleichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe und der gleichen Fachrichtung frei wird und
- 2. die Eignung der Person für eine Umsetzung auf eine freiwerdende Stelle gegeben ist.
- (3) ₁Stellen, die künftig umzuwandeln sind, sind im Stellenplan als künftig umzuwandeln (ku-Vermerk) unter der Angabe der Besoldungs- oder Entgeltgruppe, in die sie umgewandelt werden sollen, zu kennzeichnen. ₂Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 5 Personalkostenberechnung

- (1) ₁Der Haushaltsansatz der Personalkosten erfolgt auf Basis der Personalkostenberechnung. ₂Diese orientiert sich an den im Stellenplan aufgenommenen Stellen und darf keine personenbezogenen Daten enthalten.
- (2) Die Personalkostenberechnung umfasst die Ausgaben für
- 1. alle in den zu beschließenden Stellenplan aufgenommenen Stellen,
- 2. die Kosten für Versorgung und Beihilfe,
- 3. die Aufwendungen für über- und außertarifliche Leistungen,
- 4. soweit absehbar weitere besondere Personalkosten (z.B. Zulagen), unter Berücksichtigung der vorhersehbaren Steigerungssätze für Personalausgaben.
- (3) ₁Die Personalkostenberechnung kann, soweit sich keine wesentlichen Veränderungen ergeben haben, auf Basis der durch die ZGASt erzeugten Personalkostenhochrechnung unter Berücksichtigung der vorhersehbaren Steigerungssätze für Personalausgaben erstellt werden. ₂Der Evangelische Oberkirchenrat kann für die Personalkostenberechnung ein Muster vorgeben, welches einzusetzen ist oder für die digitale Bearbeitung Standards festlegen.
- (4) Soweit im Rahmen des Stellenplanes für Gruppen von Beschäftigten Pools gebildet wurden, kann bei dem Ansatz der Personalkosten der Umfang des üblichen Vakanzstandes berücksichtigt werden.

§ 6 Besetzung von Stellen

- (1) Eine Stelle von privatrechtlich beschäftigten Personen soll nur besetzt werden, wenn
- eine Stellenbeschreibung und eine Stellenbewertung vorliegen; ist dies nicht der Fall, sind diese innerhalb der Ausschlussfrist der AR-M nachzuholen;

4 07.02.2022 EKiBa

- die einzustellende Person die jeweils maßgeblichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllt.
- (2) ₁Eine Stelle von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten soll nur besetzt werden, wenn
- 1. eine Dienstpostenbeschreibung und eine Dienstpostenbewertung vorliegen; ist dies nicht der Fall, sind diese nachzuholen;
- 2. die Genehmigung nach § 4 Abs. 1 Nr. 6 KVHG vorliegt.
- ₂Für die Genehmigung nach § 4 Abs. 1 Nr. 6 KVHG ist darzulegen, inwieweit die Tragfähigkeit der künftigen Haushaltsbelastung durch die Versorgungsverpflichtungen (§ 3 Abs. 1) weiterhin gegeben ist.
- (3) ₁Die Erstellung von Dienstposten- oder Stellenbeschreibungen ist nach den vom Evangelischen Oberkirchenrat herausgegebenen Vordrucken vorzunehmen. ₂Eine Stellenbewertung nach Absatz 1 erfolgt für den TV EntgO Bund Anlage 1 Teil I-III (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 AR-M) sowie für die KEntgO Abschnitte 4, 8-10, 19 und 21 durch die Arbeitsgruppe Stellenbewertung des Evangelischen Oberkirchenrats. ₃Eine Dienstpostenbewertung nach Absatz 2 erfolgt durch die Arbeitsgruppe Dienstpostenbewertung des Evangelischen Oberkirchenrats in Karlsruhe.
- (4) Im Rahmen der Stellenbesetzungen sind, soweit diese herausgegeben sind, für den Abschluss der Arbeitsverträge die vom Evangelischen Oberkirchenrat herausgegebenen Vertragsmuster zu verwenden.
- (5) ¹Soweit bei der Besetzung von Stellen oder der dauerhaften Übertragung von Aufgaben die im Stellenplan angegebene Eingruppierung oder Besoldungsgruppe überschritten werden soll, ist vor der Stellenbesetzung oder der dauerhaften Übertragung der Aufgabe eine Stellenbewertung einzuholen. ²Besteht ein dringendes Besetzungserfordernis und kann die Stellenbewertung nicht zeitgerecht durchgeführt werden, so kann die Stelle auch vorläufig in der niedrigeren Entgeltgruppe besetzt werden. ³Soweit es erforderlich ist, ist die Genehmigung nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 KVHG einzuholen.
- (6) ₁Vor der Einstellung von Leitungskräften einer diakonischen Einrichtung (z.B. Leitung Diakonisches Werk, Nachbarschaftshilfe, Alten- oder Pflegeheim, Pflegedienstleitung) ist ein Votum der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes Baden e.V. einzuholen. ₂Dies gilt nicht bei Leitungskräften von Kindertageseinrichtungen. ₃Soll bei der Einstellung von dem Votum abgewichen werden, so ist dieses und die Gründe hierfür in der Akte zu dokumentieren
- (7) Vor der Einstellung von Leitungskräften einer Kindertageseinrichtung ist das Votum der zuständigen Fachberatung einzuholen. Absatz 6 Satz 3 gilt entsprechend.
- (8) ₁Vor der Einstellung von gemeindepädagogischen Mitarbeitenden ist ein Votum des Evangelischen Oberkirchenrates einzuholen. ₂Absatz 6 Satz 3 gilt entsprechend.

07.02.2022 EKiBa 5

§ 7 Abweichende Stellenbesetzung

₁Die im Stellenplan ausgewiesenen Stellen dürfen auch mit Personen einer niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe besetzt werden.

²Stellen von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten dürfen auch mit Personen im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis besetzt werden; dabei kommt eine Besetzung mit Personen nur bis zu der Entgeltgruppe in Betracht, die in der Bezeichnung der Besoldungsgruppe entspricht.

§ 8 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Rechtsverordnung tritt am 1. Mai 2021 in Kraft.
- (2) Zum gleichen Zeitpunkt treten außer Kraft
- 1. der Erlass des Evangelischen Oberkirchenrates zur Erteilung einer allgemeinen Genehmigung für die Ausweitung und Errichtung von Stellen und Planstellen (Aktenzeichen 51/114) vom 24. November 2015 (GVBl. 2016, S. 10),
- der Erlass des Evangelischen Oberkirchenrates zur Erteilung einer allgemeinen Genehmigung für arbeitsvertraglich vereinbarte über- und außertarifliche Leistungen (Aktenzeichen 51/114) vom 18. Februar 2016 (GVBI. S. 80).

6 07.02.2022 EKiBa