

Gesetzes- und Verordnungsblatt



der Evangelischen Landeskirche in Baden

TEIL I

Ausgabe 5

Karlsruhe, 5. Mai 2021

81

Inhalt	Seite
Rechtsverordnungen	
Nr. 31 – Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung zur Ausführung des Kirchenmusikgesetzes.....	82
Nr. 32 – Rechtsverordnung über die Aufstellung und den Vollzug der Stellenpläne (Stellenplan-RVO - StPl-RVO).....	82

Rechtsverordnungen

Nr. 31 Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung zur Ausführung des Kirchenmusikgesetzes

Vom 23. März 2021

Der Evangelische Oberkirchenrat erlässt nach § 16 des Kirchlichen Gesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 24. Oktober 2012 (GVBl. S. 226), geändert am 21. Oktober 2015 (GVBl. S. 175) folgende Rechtsverordnung:

Artikel 1 Änderung der RVO Kirchenmusik

Die Rechtsverordnung zur Ausführung des Kirchenmusikgesetzes vom 1. Dezember 2015 (GVBl. 2016, S. 2) wird wie folgt geändert:

In § 2 wird folgender Absatz 4 angefügt:

"(4) In den ersten beiden Dienstjahren ist verpflichtend ein Traineeprogramm zu absolvieren, in welchem pädagogische, kybernetische, praktisch-theologische und personale Kompetenzen erworben bzw. fortentwickelt werden. Das Traineeprogramm ist wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit der Kantorinnen und Kantoren in den ersten Amtsjahren und im Dienstplan zu verorten."

Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Rechtsverordnung tritt am 1. April 2021 in Kraft.

Karlsruhe, den 23. März 2021

Der Evangelische Oberkirchenrat

Prof. Dr. Jochen
Cornelius-Bundschuh

Landesbischof

Nr. 32 Rechtsverordnung über die Aufstellung und den Vollzug der Stellenpläne (Stellenplan-RVO - StPI-RVO)

Vom 30. März 2021

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

§ 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) Diakonische Werke, die kaufmännisch buchen und mit Wirtschaftsplänen arbeiten, können mit Beschluss des für sie zuständigen Leitungsorgans von der Anwendung der Regelungen dieser Verordnung absehen. Dies 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 Führungskräften.

Der Stellenplan ist in jedem Fall als Teil des Wirtschaftsplans mit diesem den zuständigen Gremien zur Entscheidung vorzulegen.

(4) Bei kirchlichen Rechtsträgern, für die ein Haushaltssicherungsverfahren nach § 44 KVHG durchgeführt wird oder bei denen nach dem Aufsichtsgesetz im Hinblick auf die Finanzverwaltung Maßnahmen getroffen werden, kann der Evangelische Oberkirchenrat weitergehende Vorgaben zur Stellenplanung und Bewirtschaftung des Stellenplanes vorsehen, insbesondere eine Genehmigungspflicht vor der Besetzung freier Stellen 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) Der Stellenplan beinhaltet die im Haushaltszeitraum für die Aufgabenwahrnehmung sachlich notwendigen Stellen im erforderlichen Umfang. In den Erläuterungen zum Stellenplan sollen Abweichungen zum vorherigen Planungszeitraum angegeben werden. Beim 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) Für die Gestaltung des Stellenplanes ist das vom Evangelischen Oberkirchenrat herausgegebene Muster zu verwenden. Der Evangelische Oberkirchenrat kann für die digitale Verarbeitung von Stellenplänen verbindliche Standards festlegen. Der 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) Die Stellen sollen gegliedert nach dem Haushaltsplan mit Angabe der Amtsbezeichnung und gegebenenfalls der Funktion oder Tätigkeit sowie der Besoldungs- oder Entgeltgruppe ausgewiesen werden. Es können für Gruppen von Beschäftigten Poolansätze gebildet werden, denen hinsichtlich der einzelnen Stelle keine konkrete Funktion oder Tätigkeit zugeordnet ist.

(6) In 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.

Die 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.

(9) Der Evangelische Oberkirchenrat kann für Stellen in den Pfarramtssekretariaten und weiteren Verwaltungsstellen Standards für einen Beschäftigungsumfang festlegen. Die festgelegten Standards sind im Gesetzes- und Verordnungsblatt, Teil II, bekannt zu machen. Abweichungen 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) Für 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. Wird 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) Einem 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 Aufsichtsorgans über die hieraus resultierenden Personalkosten sowie über die Finanzierung beizufügen. Aus dem Votum muss hervorgehen, wie mit der sich aus der Stellenerrichtung oder -ausweitung ergebenden Finanzierungslast mittel- und langfristig umgegangen werden soll. Bei 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) Stellen, die aus besonderen Gründen zunächst noch nicht besetzt oder in Anspruch genommen werden sollen, sind im Stellenplan als gesperrt zu bezeichnen (Sperrvermerk). Mit dem Sperrvermerk sind Voraussetzungen und Verfahren zur Aufhebung des Sperrvermerks festzulegen.

(2) Stellen, die in folgenden Haushaltsjahren ganz oder teilweise nicht mehr besetzt werden oder wegfallen, sind im Stellenplan als künftig wegfallend zu kennzeichnen (kw-Vermerk). Enthält ein kw-Vermerk keine bestimm- bare oder bestimmte Frist für den Wegfall der Stelle, ist dieser zu vollziehen, wenn

1. die nächste 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) Stellen, 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. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 5

Personalkostenberechnung

(1) Der Haushaltsansatz der Personalkosten erfolgt auf Basis der Personalkostenberechnung. Diese 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) Die Personalkostenberechnung kann, soweit sich keine wesentlichen Veränderungen ergeben haben, auf Basis der durch die ZGASSt erzeugten Personalkostenhochrechnung unter Berücksichtigung der vorhersehbaren Steigerungssätze für Personalausgaben erstellt werden. Der 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
 1. eine Stellenbeschreibung und eine Stellenbewertung vorliegen; ist dies nicht der Fall, sind diese innerhalb der Ausschlussfrist der AR-M nachzuholen;
 2. die einzustellende Person die jeweils maßgeblichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllt.
 - (2) Eine 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.
- Für 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) Die Erstellung von Dienstposten- oder Stellenbeschreibungen ist nach den vom Evangelischen Oberkirchenrat herausgegebenen Vordrucken vorzunehmen. Eine 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. Eine 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) Soweit 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. Besteht ein dringendes Besetzungserfordernis und kann die Stellenbewertung nicht zeitgerecht durchgeführt werden, so kann die Stelle auch vorläufig in der niedrigeren Entgeltgruppe besetzt werden. Soweit es erforderlich ist, ist die Genehmigung nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 KVHG einzuholen.
 - (6) Vor der Einstellung von Führungskräften 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. Dies gilt nicht bei Führungskräften von Kindertageseinrichtungen. Soll 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 Führungskräften einer Kindertageseinrichtung ist das Votum der zuständigen Fachberatung einzuholen. Absatz 6 Satz 3 gilt entsprechend.
 - (8) Vor der Einstellung von gemeindepädagogischen Mitarbeitenden ist ein Votum des Evangelischen Oberkirchenrates einzuholen. Absatz 6 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 7

Abweichende Stellenbesetzung

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

Stellen 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),
 2. der Erlass des Evangelischen Oberkirchenrates zur Erteilung einer allgemeinen Genehmigung für arbeitsvertraglich vereinbarte über- und außertarifliche Leistungen (Aktenzeichen 51/114) vom 18. Februar 2016 (GVBl. S. 80).

Karlsruhe, den 30. März 2021

Der Evangelische Oberkirchenrat

Prof. Dr. Jochen
Cornelius-Bundschuh

Landesbischof

