

Allgemeine Hinweise für kirchliche Anstellungsträger, was vor bzw. bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beachten ist.

- I. **Vor der Anstellung** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenbezirk oder einer sonstigen dem KVHG unterliegenden Einrichtung ist Folgendes zu beachten bzw. zu prüfen:

1. **Besitzt die Bewerberin/der Bewerber die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung?**

Wenn nicht, ist vor der Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei denen von der Anstellungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft nach § 4 der Rahmenordnung vom 1. Mai 1984 (GVBl. S. 91) in der jeweils geltenden Fassung abgewichen werden soll, die Einwilligung des Evangelischen Oberkirchenrates nach § 5 der Rahmenordnung einzuholen; dies gilt nicht für Fälle, in denen der Evangelische Oberkirchenrat die nach § 5 der Rahmenordnung erforderliche Zustimmung allgemein erteilt hat.

2. **Ist eine Planstelle vorhanden?**

Vor der Anstellung ist zu prüfen, ob im genehmigten Stellenplan eine Planstelle vorhanden ist. Eine Einstellung über den genehmigten Stellenplan hinaus darf nur dann vorgenommen werden, wenn zur Stellenerrichtung oder Stellenausweitung die Genehmigung nach § 4 Absatz 1 Nr. 1 KVHG eingeholt wurde. Bei Aushilfs- bzw. Vertretungskräften genügt es, wenn die Finanzierung der Personalkosten durch Haushaltsmittel sichergestellt ist.

Für die Genehmigung von Stellenerrichtungen und Stellenausweitungen ist grundsätzlich der Evangelische Oberkirchenrat zuständig. Bei Sozialstationen und Diakoniestationen sowie bei teilstationären oder stationären Einrichtungen im diakonischen Bereich gleich welcher Rechtsform ist die Genehmigung bei der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden einzuholen. Dem Antrag auf Genehmigung von Stellenerrichtungen und Stellenausweitungen ist ein Auszug des Protokolls über die beschlossene Maßnahme sowie ein Finanzierungsnachweis über die dauerhafte Finanzierung der Personalmehrkosten beizulegen.

Die Genehmigung nach KVHG schließt den Genehmigungstatbestand nach dem Kirchenmusikgesetz hinsichtlich der Errichtung von Kantorenstellen ein.

3. **Liegen alle Personalunterlagen vor?**

Dem zuständigen Kirchengemeindeamt bzw. dem Verwaltungs- und Serviceamt sind sämtliche für die Anstellung erforderlichen Personalunterlagen einzureichen.

II. Vor bzw. bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ein Arbeitsverhältnis ist ergänzend zu Nr. I Folgendes zu beachten:

1. Liegt die fachliche Stellungnahme des Diakonischen Werkes Baden vor?

In Ausführung der Bestimmungen des § 13 Abs. 4, § 24 Abs. 4 und § 25 Abs. 3 der Durchführungsverordnung zum Diakoniegesetz ist in Bereichen, in denen das Diakonische Werk Baden die Fachaufsicht ausübt (z.B. Tageseinrichtung für Kinder, ambulante Dienste – wie Diakonie-/Sozialstationen oder Nachbarschaftshilfen –, teilstationäre Einrichtungen, stationäre Einrichtungen, Beratungsstellen mit Ausnahmen der EFL-Stellen, örtliche Diakonische Werke), vor der Einstellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern – mit Ausnahme von Praktikantinnen und Praktikanten des Berufskollegs in Tageseinrichtungen für Kinder – sowie der Übertragung einer Funktionsstelle (Leitung und ständige Stellvertretung der Leitung) die fachliche Stellungnahme des Diakonischen Werkes Baden einzuholen; im Bereich der stationären Alten- und Pflegehilfe jedoch nur vor der Besetzung der Stellen von Leitungskräften (Heimleitung, Pflegedienstleitung). Dasselbe gilt bei der beabsichtigten Übertragung einer solchen Leitungsfunktion auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung.

2. Handelt es sich um die Einstellung einer Leiterin/eines Leiters einer Bezirksdiakoniestelle bzw. um die Übertragung dieser Funktion?

Die Bestellung einer Leiterin/eines Leiters einer Bezirksdiakoniestelle durch den Bezirkskirchenrat anlässlich einer Einstellung oder einer Übertragung dieser Funktion erfolgt auf Vorschlag des Evangelischen Oberkirchenrats und des Diakonischen Werkes der Landeskirche (§ 21 Diakoniegesetz). Vor der Einstellung bzw. der Übertragung der Funktion ist der Vorschlag einzuholen.

3. Handelt es sich um die Einstellung einer Kirchenmusikerin/eines Kirchenmusikers auf einer A oder B-Stelle?

a. Besetzungsverfahren

Bei der Besetzung einer nach § 8 Abs. 1 Kirchenmusikgesetz (KMusG) auszuschreibenden Kantorenstelle ist der Umfang der Beschäftigung der Kantorin des Kantors einzeln durch Beschäftigungsnachweis nach den Bestimmungen des § 7 Abs. 2 (KMusG) festzulegen. Der Landeskantor berät nach § 8 Abs. 2 KMusG fachlich den Kirchengemeinderat bei der Stellenbesetzung.

b. Ist das Zeugnis der Anstellungsfähigkeit schon verliehen?

Sofern der Kirchenmusikerin/dem Kirchenmusiker auf der A- oder B-Stelle noch nicht das Zeugnis der Anstellungsfähigkeit vom Evangelischen Oberkirchenrat verliehen wurde, weil sie/er noch nicht mindestens ein Jahr als Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker auf einer A- oder B-Stelle Tätig war, ist zunächst unter Hinweis auf § 1 Abs. 1 und 2 der Kirchenmusikverordnung

für die Praktikantenzeit ein auf 1 Jahr befristetes Probearbeitsverhältnis abzuschließen. Auch während der Praktikantenzeit steht Vergütung nach dem Kirchlichen Einzelgruppenplan 10 zu. Die in anderen Landeskirchen abgeleistete Dienstzeit in einem Hauptberuf kann nach § 6 Abs. 2 KMusG ganz oder teilweise auf die Praktikantenzeit angerechnet werden. Die Verleihung des Zeugnisses der Anstellungsfähigkeit und ggf. die Anrechnung von Dienstzeiten in anderen Landeskirchen ist beim Evangelischen Oberkirchenrat von der einstellenden Kirchengemeinde zu beantragen.

c. *Soll mit der Einstellung eine Berufung zum Bezirkskantor erfolgen?*

Die Berufung als Bezirkskantor erfolgt nach § 12 KMusG durch den Oberkirchenrat im Benehmen mit dem Bezirkskirchenrat und dem Kirchengemeinderat auf Vorschlag des Beirats für Kirchenmusik. Die Berufung als Bezirkskantor ist von der einstellenden Kirchengemeinde zu beantragen.

d. *Handelt es sich um eine Stelle einer Landeskantorin/eines Landeskantors?*

Die Berufung zur Landeskantorin/zum Landeskantor erfolgt durch den Oberkirchenrat auf Vorschlag des Beirats für Kirchenmusik. Ein Antrag auf Berufung zur Landeskantorin/zum Landeskantor ist vom Kirchengemeinderat nicht zu stellen.

e. *Soll der Titel Kirchenmusikdirektorin/Kirchenmusikdirektor verliehen werden?*

Die Verleihung des Titels Kirchenmusikdirektorin/Kirchenmusikdirektor auf A- oder B-Stellen erfolgt nach Beschluss des Evangelischen Oberkirchenrats (Bekanntmachung vom 3.9.1992, GVBl 1992 S. 191) durch den Evangelischen Oberkirchenrat auf Vorschlag des Beirats für Kirchenmusik. Ein Vorschlagsrecht des Anstellungsträgers besteht nicht.

4. **Handelt es sich um die Einstellung einer Kirchenmusikerin/eines Kirchenmusikers auf einer C-Stelle (alles was nicht A- oder B-Stelle ist)?**

Bei der Anstellung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auf C-Stellen werden die Kirchengemeinden vom zuständigen Bezirkskantor beraten (§ 3 Abs. 2 KMusG). Bei jeder Einstellung oder einer Änderung in der Aufgabenübertragung ist der Beschäftigungsnachweis zu überprüfen.

5. **Ist der Bewerber Angehöriger der Gemeindepfarrerin/des Gemeindepfarrers?**

Bei der Einstellung von Angehörigen der Gemeindepfarrerin/des Gemeindepfarrers in einem Arbeitsverhältnis zur Gemeinde der Pfarrstelleninhaberin bzw. des Pfarrstelleninhabers sind weiter folgende Grundsätze zu beachten:

- a. Der Angehörige der Pfarrstelleninhaberin bzw. des Pfarrstelleninhabers muss über eine entsprechend abgeschlossene Ausbildung für diese Tätigkeit verfügen oder seine Befähigung hierfür anderweitig nachweisen.

- b. Die Dienstaufsicht muss sichergestellt sein, wobei die Wahrnehmung der Dienstaufsicht durch die Pfarrstelleninhaberin bzw. den Pfarrstelleninhaber ausgeschlossen ist. Die notwendige enge Zusammenarbeit zwischen Pfarramtssekretärin bzw. Pfarramtssekretär und Gemeindepfarrer bzw. Gemeindepfarrerin steht der Übertragung der Dienstaufsicht auf ein anderes Mitglied des Kirchengemeinderats oder Ältestenkreises entgegen. Eine Anstellung des Ehegatten oder sonstigen Angehörigen des Gemeindepfarrers bzw. der Gemeindepfarrerin scheidet deshalb für diesen Bereich aus.

6. Ist der Bewerber Kirchenältester?

Bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die sich zur Wahl in das Kirchenältestenamt stellen bzw. in dieses gewählt wurden, sind die Bestimmungen des § 16 Abs. 2 Satz 1 und § 18 Abs. 2 Nr. 7 der Grundordnung zu beachten. Hiernach ist für die Wahl zum Kirchenältesten bzw. für den Bestand des Amtes als Kirchenältester ein Beschäftigungsverhältnis zur Pfarrgemeinde unschädlich, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis geringfügigen Umfangs ¹⁾ handelt.

7. Wurde ein aktuelles Vertragsmuster verwendet?

Für den Abschluss von Arbeitsverträgen dürfen nur die vom Evangelischen Oberkirchenrat herausgegebenen aktuellen Vertragsmuster verwendet werden. Der Bezügeanweisung ist neben dem Arbeitsvertrag ein ausgefüllter Personalbogen beizufügen.

III. Vor der Begründung eines Beamtenverhältnisses und bei der Verleihung eines Amtes an Mitarbeiter im Beamtenverhältnis ist ergänzend zu Nr. I Folgendes zu beachten:

1. Ist der Beschluss über die Berufung in das Beamtenverhältnis genehmigt?

Der Beschluss über die Berufung eines Mitarbeiters in das Beamtenverhältnis bedarf der Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats nach § 4 Abs. 1 Nr. 9 KVHG. Dies auch unter dem Hintergrund, da eine Aufnahme von Personen im Kirchenbeamtenverhältnis in die Evangelische Ruhegehaltskasse Darmstadt nur über die jeweilige Landeskirche erfolgen kann. Außerdem ist ein empfehlenswerter Beitritt zur Versorgungsstiftung der Landeskirche von der Kirchengemeinde, dem Kirchenbezirk oder dem Verwaltungszweckverband zu beantragen.

¹⁾ Der geringfügige Umfang eines Arbeitsverhältnisses ist in den Durchführungsbestimmungen zur kirchlichen Wahlordnung (DB-KiWO) in der jeweils geltenden Fassung (derzeit DB-KiWO vom 22. 05. 2001, Bestimmungen Nr. 17.8, GVBl. 2001, S. 128) beschrieben. Hiernach liegt im Umkehrschluss eine geringfügige Beschäftigung vor, die nur kurzfristig ausgeübt wird oder deren Vergütung monatlich 325 Euro nicht übersteigt. (Eine kurzfristige Beschäftigung ist in ergänzender Auslegung eine Beschäftigung, die innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder fünfzig Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt). Vergütungserhöhungen mit Ausnahme solcher durch Erhöhung des Beschäftigungsumfangs sind unbeachtlich.

2. Ist der Dienstposten bewertet?

Vor der Verleihung eines Amtes ist der Dienstposten von der beim Evangelischen Oberkirchenrat bestehenden Arbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung für Beamte“ zu bewerten. Die Bewertung des Dienstpostens ist unter Vorlage der Dienstpostenbeschreibung zu beantragen. Das Ergebnis der Dienstpostenbewertung ist für die Verleihung eines Amtes bindend.

3. Liegt eine Beurteilung für eine Beförderung nach den Beförderungsrichtlinien vor?

Bei der Beförderung von Beamtinnen und Beamten sind die für die Beamtinnen und Beamten der Evangelischen Landeskirche in Baden geltenden Beförderungsrichtlinien zu beachten. Die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten soll nach den für die Beamtinnen und Beamten der Evangelischen Landeskirche in Baden geltenden Beurteilungsrichtlinien unter Verwendung des amtlichen Beurteilungsbogens erfolgen.

IV. Bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Folgendes zu beachten:

1. Erfolgt die Eingruppierung nach der Stellenbewertung?

Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Verwaltung (Anlage 1a Teil I BAT) sowie von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die unter den Einzelgruppenplan 06, 61b, 62, 63, 64 oder 64 a des kirchlichen Vergütungsplanes fallen, ist nach dem Ergebnis der bestehenden Stellenbewertung vorzunehmen.

2. Wie ist die Stellenbewertung durchzuführen?

Sofern eine Stellenbewertung noch nicht durchgeführt wurde, ist diese unter Vorlage der Arbeitsunterlage für die Stellenbewertung und bei der Eingruppierung nach den Einzelgruppenplänen 62, 63, 64 und 64 a unter Mitteilung der für die Eingruppierung maßgeblichen Daten beim Evangelischen Oberkirchenrat zu beantragen. Bei der Bewertung von Stellen in Leitungsfunktion nach der Anlage 1a Teil I BAT ist ergänzend zur Arbeitsunterlage ein Organigramm der Dienststelle beizufügen, aus dem die Unter- und Überstellungsverhältnisse detailliert hervorgehen. Das Ergebnis der von der Arbeitsgruppe „Stellenbewertung- Angestellte“ beim Evangelischen Oberkirchenrat durchgeführten Stellenbewertung ist für die Eingruppierung maßgeblich.

3. Handelt es sich um eine Kirchenmusikerin/einen Kirchenmusiker, die/der unter die Fallgruppe 23 des Einzelgruppenplans 10 fallen soll?

Die Bewertung der Stellen von besonderer Bedeutung nach Verg. Gr. Ib Fallgruppe 23 EPL 10 erfolgt durch den Beirat für Kirchenmusik. Die Feststellung der herausragenden Leistungen wird vom zuständigen Landeskantor beurteilt.

Übersicht über zu beachtende Genehmigungs- und Beteiligungstatbestände

	Prüfungstatbestände	Zeitpunkt	Erforderlich Antragstellung bei	Rechtsgrundlage	Interne Zuständigkeit der Genehmigungsstelle
	Einstellung Angestellte/Arbeiter				
1	Kirchenmitgliedschaft gegeben	Vor Einst.	EOK	§ 5 RO Zustimm.	Abt. Arbeits- und Dienstrecht
2	Planstellen vorhanden ohne Nr. 3	Vor Einst.	EOK	§ 4 I Nr1 KVHG	Abt. Gemeindefinanzen
3	Planstellen der Soz./ Diak. Stat. und teilst. und stationäre Einr.	Vor Einst.	DW	§ 4 I Nr1 KVHG	Abt. Wirtschafts- und Finanzberatung
4	Fachl. Stellungnahme liegt vor	Vor Einst.	DW	§§ 13, 24 25 DVO Diak.G.	Abt. der Fachberatungen
5	Liegt Vorschlag Leiter Diak. Werke vor	Vor Einst.	EOK/DW	§ 21 Diak.G.	Referat 5
6	Kimu Zeugnis der Anstellungsfähigk.	Bei Einst.	EOK	§ 6 I und II KMusG	Abt. Arbeits- und Dienstrecht
7	Kimu Berufung Bezirkskantor	Bei Einst.	EOK	§ 12 KMusG	Abt. Arbeits- und Dienstrecht
	Eingruppierung Angestellte				
8	Stellenbewertung durchgeführt	Vor Eingrupp.	EOK	§ 3 KVHG	Arbeitsgruppe „Stellenbewertung – Angestellte“
9	Kimu Fallgr. 23	Vor Eingrupp.	EOK	EPL 10	Abt. Arbeits- und Dienstrecht/Beirat Kimu
	Begründung eines Beamtenverhältnisses				
10	Berufung	Vor Berufung	EOK	§ 4 I Nr. 9 KVHG	Abt. Arbeits- und Dienstrecht
11	Dienstposten bewertet	Vor Berufung	EOK	§ 4 I Nr. 9 KVHG	Arbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung - Beamte“