

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V53/6

An die  
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Ev. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,  
großen Kirchenpflegen,  
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

**Anstellung von Diakoninnen und Diakonen bei der Landeskirche  
Hier: Flex-Paket 3 "Vernetzt denken - gemeinsam gestalten"**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Unterstützung und Beförderung anstehender Veränderungs- und Gestaltungsprozesse auf Ebene der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke hat die Landes-synode am 18.03.2017 den Beschluss gefasst, für den Zeitraum 2018 bis 2034 ein zusätzliches Stellenkontingent von 30 vollzeitäquivalenten Diakonenstellen im Rahmen eines Flexibilisierungs- und Entlastungspakets zu schaffen. Im Rahmen dieses Pakets werden Diakonen-Stellenanteile im Umfang von 25 oder 50 Prozent für einen Zeitraum von drei oder fünf Jahren vergeben. Zielsetzung ist die Förderung von neuen Erprobungsräumen kirchlicher Präsenz im Gemeinwesen, Diakonische Herausforderungen im Sozialraum aufgreifen und Förderung gemein-wesenorientierter Entwicklungen.

Informationen über das Antragsverfahren der Projektstellen erhalten Sie online über: Dienstleistungsportal – Oberkirchenrat – Kirche und Bildung – Diakonat – Flex-Paket 3 „Vernetzt denken – gemeinsam gestalten“.

Das Projekt kann auf drei Arten anstellungsrechtlich implementiert werden. Die Regel ist die **zentrale Anstellung bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg** (Ausnahme siehe unten unter Punkt 3).

**1. Zentrale Neuanstellung bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg**

**a)**

Wenn es um eine Neuanstellung geht, dann erfolgt die befristete Anstellung (bis zu fünf Jahre) für das Projekt im Rahmen von 25 Prozent oder 50 Prozent bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

Die Evangelische Landeskirche ordnet die Diakonin/den Diakon an die Dienststelle ab, bei der der Einsatz erfolgen soll. Im Hinblick auf die Abordnung wird zwischen der



Evangelischen Landeskirche in Württemberg und der aufnehmenden Dienststelle eine Abordnungsvereinbarung geschlossen (**siehe Anlage 1 dieses Rundschreibens**). In dieser Abordnungsvereinbarung wird unter anderem geregelt, wer die Dienst- und Fachaufsicht und wer die Kosten der Anstellung zu tragen hat. Der Anstellungsvertrag und die Abordnungsvereinbarung sind **zeitgleich** zu unterschreiben. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird durch die Zentrale Personalverwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats (ZPV) über die Abordnung und deren Folgen durch ein Schreiben (**siehe Anlage 3 dieses Rundschreibens**) informiert.

**b)**

Die Anstellung wird durch die ZPV in Zusammenarbeit mit Referat 2.3 des Evangelischen Oberkirchenrats durchgeführt. Referat 2.3 fordert die aufnehmende Dienststelle innerhalb des Bewerbungsverfahrens auf, eine Stellenbeschreibung und Stellenausschreibung anzufertigen und zu übersenden. Ferner fordert Referat 2.3 die aufnehmende Dienststelle durch ein Schreiben auf, ein Besetzungsgremium einzurichten. Die Zusammensetzung des Besetzungsgremiums wird in diesem Schreiben mitgeteilt. Referat 2.3 leitet alle geeigneten Bewerber an das Besetzungsgremium weiter. Das Besetzungsgremium führt das Verfahren bis zur Auswahl einer Diakonin/eines Diakons selbständig weiter und teilt Referat 2.3 mit, welche Bewerberin/welcher Bewerber ausgewählt wurde. Die Vorsitzende/der Vorsitzende des Besetzungsgremiums lädt die MAV selbst zum Vorstellungsgespräch ein. Zuständig ist die Mitarbeitervertretung vor Ort (siehe dazu auch Anlage 1, Gliederungspunkt g) zu Rundschreiben AZ 23.02 Nr. 26.10-01-01-V09/6 vom 24.09.2015).

Alle weiteren Schritte zum Abschluss des Bewerbungsverfahrens bzw. zum Abschluss der Anstellung und Abordnung (z. B. Stellenbewertung, Stellenausschreibung, schriftliche Zusagen und Absagen, Beteiligungsverfahren Mitarbeitervertretung, Abschluss Arbeitsvertrag, Abordnungsvereinbarung) werden durch die ZPV vorgenommen. Die Erfahrungsstufe wird durch das Referat 2.3 und die ZPV gemäß den Vorgaben in § 16 KAO festgelegt.

Die Mitarbeitervertretung wird durch die ZPV gemäß § 42 a) MVG.Württemberg hinsichtlich der Anstellung, gem. § 42 c) MVG.Württemberg hinsichtlich der Eingruppierung und gem. § 42 g) MVG.Württemberg hinsichtlich der zeitgleichen Abordnung der Diakonin/des Diakons, **vor** der Unterschrift des Anstellungsvertrages und der Abordnungsvereinbarung, beteiligt. Zuständig ist dabei für alle Beteiligungstatbestände die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle. Dies ergibt sich aufgrund § 5 a Abs. 5 letzter Satz MVG.Württemberg (siehe dazu auch Anlage 1, Gliederungspunkt g) zu Rundschreiben AZ 23.02 Nr. 26.10-01-01-V09/6 vom 24.09.2015).

**c)**

Es kann auch zur folgenden Fallkonstellation kommen:

Das Projekt wurde für 50 Prozent genehmigt. Wenn das Projekt einen höheren Stellenumfang rechtfertigt, dann hat die Antragstellerin/der Antragsteller die Möglichkeit einen weiteren Stellenanteil selbst gegen Kostenersatz an die Evangelische Landeskirche zu finanzieren. Die Antragstellerin/der Antragsteller muss in diesem Fall bereits bei der Bewerbung für das Projekt eine Beschluss- und Finanzierungszusage vorlegen.

**Beispiel:**

**Das Projekt wurde im Umfang von 50 Prozent genehmigt. Das Projekt rechtfertigt aber einen Stellenumfang von 80 Prozent. Die Antragstellerin/der Antrag-**

**steller kann den Stellenanteil von 30 Prozent selbst finanzieren bzw. diesbezüglich Kostenersatz leisten.**

Das Bewerbungsverfahren bleibt wie unter Punkt 1a) unverändert. Auch die Anstellung erfolgt für den gesamten Stellenumfang (im Beispiel 80 Prozent) befristet bei der Evangelischen Landeskirche. Bei der MAV-Beteiligung zur Anstellung, zur Eingruppierung und zur Abordnung ergibt sich nichts anderes als unter Punkt 1b) beschrieben. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird durch die ZPV über die Abordnung und deren Folgen durch ein Schreiben **(siehe Anlage 3 dieses Rundschreibens)** informiert.

Die Kostenerstattungspflicht des aufnehmenden Arbeitgebers an die Evangelische Landeskirche ist in der Abordnungsvereinbarung unter § 4 geregelt **(siehe Anlage 2 dieses Rundschreibens)**.

**d)**

Es kann ferner zu folgender Fallkonstellation kommen:

Das Projekt wurde für 50 Prozent genehmigt. Das Projekt rechtfertigt keinen höheren Stellenumfang. Die Antragstellerin/der Antragsteller hat weitere Stellenanteile zur Verfügung, die nicht in Zusammenhang mit dem Projekt stehen. Die Stelle kann um diese Stellenanteile gegen Kostenersatz durch die Antragstellerin/den Antragsteller in der zentralen Anstellung bei der Evangelischen Landeskirche erweitert werden. Die Antragstellerin/der Antragsteller muss in diesem Fall bereits bei der Bewerbung für das Projekt eine Beschluss- und Finanzierungszusage vorlegen.

Das Bewerbungsverfahren bleibt wie unter Punkt 1a) unverändert. Auch die Anstellung erfolgt für den gesamten Stellenumfang bei der Evangelischen Landeskirche. Bei der MAV-Beteiligung zur Anstellung, Eingruppierung und zur Abordnung ergibt sich auch nichts anderes als unter Punkt 1b) beschrieben. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird durch die ZPV über die Abordnung und deren Folgen durch ein Schreiben **(siehe Anlage 3 dieses Rundschreibens)** informiert.

Die Kostenerstattungspflicht des aufnehmenden Arbeitgebers an die Evangelische Landeskirche ist in der Abordnungsvereinbarung unter § 4 geregelt **(siehe Anlage 2a dieses Rundschreibens)**.

Die Besonderheit an dieser Konstellation liegt darin, dass die bestehenden 50 Prozent nicht um weitere Projektanteile aufgestockt werden, sondern andere Aufgaben hinzu treten. In Bezug auf den Arbeitsvertrag ist für diese anderen Aufgaben zu prüfen, ob ein Befristungsgrund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt oder der Anteil der anderen Aufgaben unbefristet gewährt wird.

## **2. Erweiterung einer bestehenden Anstellung um 50 Prozent – zentrale Anstellung**

**a)**

Erfolgt bei einer bestehenden Anstellung eine Stellenerweiterung um 50 Prozent im Rahmen des Projekts, wird die Anstellung ebenfalls bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vorgenommen.

Besteht nach einem entsprechenden Abstimmungsprozess Einvernehmen zwischen Landeskirche, bisherigem Arbeitgeber und der Diakonin/dem Diakon über den Übergang des Arbeitsverhältnisses, so ist die Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Anstellung bzw. Stellenerweiterung gemäß § 42 a) MVG.Württemberg, hinsichtlich der Ein-

gruppierung gem. § 42 c) MVG.Württemberg und gem. § 42 g) MVG.Württemberg hinsichtlich der zeitgleichen Abordnung der Diakonin/des Diakons von der Landeskirche zum bisherigen Arbeitgeber zu beteiligen. Zuständig ist dabei für alle Beteiligungstatbestände die bereits bislang für die Diakonin/den Diakon zuständige Mitarbeitervertretung (in der Regel Kirchenbezirks-MAV). Dies ergibt sich aufgrund § 5 a Abs. 5 letzter Satz MVG.Württemberg (siehe dazu auch Anlage 1, Gliederungspunkt g) zu Rundschreiben AZ 23.02 Nr. 26.10-01-01-V09/6 vom 24.09.2015).

Die Wahlberechtigung und Wählbarkeit bleibt in der seitherigen Mitarbeitervertretung erhalten.

Anschließend sind **zeitgleich** die als Anlage zu diesem Rundschreiben beigefügten Verträge zu unterschreiben. Dabei handelt es sich zum einen um einen drei-seitigen Vertrag über den Eintritt der Landeskirche in den bestehenden Arbeitsvertrag (Vertragsübernahme) (**siehe Anlage 4 dieses Rundschreibens**). In diesem Übernahmevertrag ist ebenfalls in § 3 die befristete Aufstockung des Stellenumfangs um den Projektanteil geregelt. Sodann wird in einer Vereinbarung zwischen Landeskirche und seitherigem Arbeitgeber die Abordnung zur Erfüllung des neuen befristeten Dienstauftrages gegen Gehaltskostenersatz geregelt (Abordnungsvereinbarung) (**siehe Anlage 5 dieses Rundschreibens**).

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird durch die ZPV über die Abordnung und deren Folgen durch ein Schreiben (**siehe Anlage 6 dieses Rundschreibens**) informiert.

#### **b)**

Ob es ein Bewerbungsverfahren gibt, hängt davon ab, ob es vor Ort eine Dienstvereinbarung über die interne Ausschreibungspflicht gibt. Die Entscheidung darüber, ob ausgeschrieben werden muss, treffen Referat 2.3 und ZPV gemeinsam. Wenn ausgeschrieben werden muss, läuft das Verfahren wie unter Punkt 1 b) beschrieben.

### **3. Erweiterung einer bestehenden Anstellung um 25 Prozent – keine zentrale Anstellung**

Wird ein Projekt im Umfang von 25 Prozent bewilligt und kommt vor Ort eine Stellenerweiterung einer bestimmten Diakonin/eines bestimmten Diakons in Betracht, dann wird ein entsprechender Änderungsvertrag durch den Arbeitgeber vor Ort vorgenommen. Der Arbeitgeber muss selbst prüfen, ob eine interne Stellenausschreibung wegen einer bestehenden Dienstvereinbarung erforderlich ist. Wenn dies der Fall ist, wird das Bewerbungsverfahren allein durch den Arbeitgeber vor Ort durchgeführt. Die MAV muss **vor** Unterzeichnung des Änderungsvertrages gem. § 42 Buchstabe a) MVG.Württemberg wegen der Stellenerweiterung beteiligt werden. **Falls sich aufgrund der Stellenerweiterung die Eingruppierung ändert, muss die MAV vor** Unterzeichnung des Änderungsvertrages gem. § 42 Buchstabe c) MVG.Württemberg wegen der Eingruppierung beteiligt werden.

**Zeitgleich** zum Änderungsvertrag muss zwischen Evangelischen Landeskirche und dem Arbeitgeber der Diakonin/des Diakons (in der Regel Kirchenbezirk) eine Vereinbarung über die Direktionsrechte sowie über die Kostenerstattung für den Projektanteil unterschrieben werden (**siehe Anlage 7 dieses Rundschreibens**).

### **4. Projekt mit 25 Prozent – Anstellung höher als 25 Prozent – keine zentrale Anstellung**

Wird ein Projekt im Umfang von 25 Prozent bewilligt und kommt vor Ort eine Anstellung in höheren Umfang als 25 Prozent in Betracht, dann wird eine entsprechende

Anstellung durch den Arbeitgeber vor Ort vorgenommen. Der Arbeitgeber muss selbst prüfen, ob eine interne Stellenausschreibung wegen einer bestehenden Dienstvereinbarung erforderlich ist. Wenn dies der Fall ist, wird das Bewerbungsverfahren allein durch den Arbeitgeber vor Ort durchgeführt.

Die MAV muss vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages gem. § 42 Buchstabe a) MVG.Württemberg hinsichtlich der Anstellung und gem. § 42 Buchstabe c) MVG.Württemberg hinsichtlich der Eingruppierung beteiligt werden.

**Zeitgleich** zum Arbeitsvertrag muss zwischen Evangelischen Landeskirche und dem Arbeitgeber der Diakonin/des Diakons (in der Regel Kirchenbezirk) eine Vereinbarung über die Direktionsrechte sowie über die Kostenerstattung für den Projektanteil unterschrieben werden (**siehe Anlage 7 dieses Rundschreibens**). Diese Anlage muss bei der vorliegenden Konstellation, insbesondere in § 1, leicht angepasst werden, da in der Anlage 7 bereits von einer bestehenden Anstellung ausgegangen wird.

## 5. Aufsichtsrechtliche Genehmigung

Für alle in diesem Rundschreiben genannten Fallkonstellationen gilt folgendes:

Die Genehmigung durch den Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart gemäß § 25 Abs. 1 Nummer 4 Kirchenbezirksordnung bzw. § 50 Abs. 1 Nr. 6 Kirchengemeindeordnung gilt als erteilt.

Diese Generalgenehmigung gilt nur für die Berufsgruppe der Diakoninnen/der Diakone und für die in diesem Rundschreiben benannten Fälle.

Mit freundlichen Grüßen

Sina Dreßler

### Anlagen:

- Anlage 1 – Vereinbarung über die Abordnung von Diakoninnen/Diakonen von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zum Kirchenbezirk/zur Kirchengemeinde (Abordnungsvereinbarung)
- Anlage 2 – Vereinbarung über die Abordnung von Diakoninnen/Diakonen von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zum Kirchenbezirk/zur Kirchengemeinde (Abordnungsvereinbarung) - Kostenersatz an Evangelischen Landeskirche für den Stellenumfang, der 50 Prozent übersteigt
- Anlage 2a – Vereinbarung über die Abordnung von Diakoninnen/Diakonen von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zum Kirchenbezirk/zur Kirchengemeinde (Abordnungsvereinbarung) – Aufstockung mit anderen Aufgaben - Kostenersatz an Evangelischen Landeskirche für den Stellenumfang, der 50 Prozent übersteigt
- Anlage 3 – Abordnungsschreiben, wenn Anstellung bei der Evangelischen Landeskirche und von dort abgeordnet wird
- Anlage 4 – Übernahmevereinbarung/Änderungsvertrag
- Anlage 5 – Vereinbarung über die Abordnung von Diakoninnen/Diakonen von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zum Kirchenbezirk/zur Kirchengemeinde gegen Gehaltersatz (Abordnungsvereinbarung)
- Anlage 6 – Abordnungsschreiben, wenn eine Stellenerweiterung um 50 Prozent erfolgt ist
- Anlage 7 – Vereinbarung über die Direktionsrechte und Kostenerstattung bei einer Stellenerweiterung um 25 Prozent vor Ort