

**Stellenplanordnung  
der Erzdiözese Freiburg K.d.ö.R.  
– Anwendungserlass zur Aufstellung eines Stellenplans  
gemäß § 5 Satz 1 Ziffer 8 Haushaltsordnung  
der Erzdiözese Freiburg (HO)**

**vom 22. Juli 2021**

(ABl. 2021, S. 131), geändert am 10. April 2024 (ABl. 2024, S. 148)

**Vorbemerkung**

„Nach § 5 Satz 1 Ziffer 8 der Haushaltsordnung der Erzdiözese Freiburg (HO) ist dem Haushaltsplan ein Stellenplan beizufügen. „In der Erzdiözese Freiburg K.d.ö.R. (im Folgenden „Erzdiözese Freiburg“) wird das Personal ausschließlich nach Planstellen und sonstigen Stellen bewirtschaftet. „Vor jeder Einstellung muss eine bewilligte Planstelle oder sonstige Stelle verfügbar sein.

„Dieser Anwendungserlass regelt die Aufstellung des Stellenplans für die Körperschaft Erzdiözese Freiburg und die Bewirtschaftung der im Stellenplan vorhandenen Stellen. „Im Rahmen der Bewirtschaftung ist geregelt, wann Einstellungen möglich sind, so dass auf diese Weise eine haushaltskonforme Personalarbeit gefördert wird. „Der Stellenplan ist eine tabellarische Übersicht über den Planbestand an Stellen nach Art, Anzahl und Bewertung sowie die besetzten Stellen zum 30.06. oder zu einem späteren Stichtag des Jahres, das dem verabschiedeten Haushaltsjahr vorangeht. „Der Stellenplan weist nicht nur besetzte, sondern auch freie, zur Bewirtschaftung notwendige und daher im Rahmen der Haushaltsplanung genehmigte Stellen aus. „Der Stellenplan richtet sich nach dem Personalbedarf und dem Haushaltsetat und ist Bestandteil des Haushaltsplans.

**§ 1**

**Gliederung und Struktur**

- (1) Der Stellenplan wird nach dem Muster laut Anlage 1 erstellt.
- (2) „Stellenpläne sollen in der Regel auf Ebene der Hauptabteilungen, Stabsstellen oder Diözesanstellen gebildet werden. „Die jeweiligen diözesanen Einrichtungen sind unter den Hauptabteilungen abzubilden (vgl. § 11 HO).
- „Sofern die Bildung nicht auf den in den Sätzen 1 und 2 genannten Ebenen erfolgen soll, ist dies nur nach Genehmigung durch die für Finanzen zuständige Hauptabteilung möglich.

## § 2

### Begriffserläuterung

- (1) Bei den Stellenarten wird unterschieden zwischen Planstellen und sonstigen Stellen.
  1. Planstellen  
Planstellen sind Stellen, die mit Priestern, Beamten sowie Beamtenanwärtern besetzt sind.
  2. Sonstige Stellen  
Sonstige Stellen sind Stellen, die mit Beschäftigten besetzt sind.
- (2) Hauptbudget  
1Das Hauptbudget stellt den maximal zur Verfügung stehenden Rahmen einer Hauptabteilung bzw. vergleichbaren Organisationseinheit dar. 2Die Budgetverantwortung obliegt der Leitung der Organisationseinheit.
- (3) Globalbudget  
1Das Globalbudget bildet den durch die Kirchsteuervertretung beschlossenen maximal zur Verfügung stehenden Rahmen eines Haushaltsjahres für die Erzdiözese Freiburg. 2Die Verantwortung für die Einhaltung des Globalbudgets obliegt der für Finanzen zuständigen Hauptabteilung.
- (4) Vermerke  
1Vermerke werden genutzt, um Stellenplaneinträge zu präzisieren. 2So sind beispielsweise Daten von kw-/ku-Vermerken oder auch Freistellungsansprüche von Mitarbeitervertretungen an dieser Stelle zu führen.

## § 3

### Wegfall- und Umwandlungsvermerke

- (1) 1Nach § 15 HO werden Planstellen oder sonstige Stellen als künftig wegfallend (kw) bezeichnet, soweit sie in den folgenden Haushaltsjahren voraussichtlich nicht mehr benötigt werden. 2Soweit Planstellen oder sonstige Stellen in den folgenden Haushaltsjahren voraussichtlich in eine höhere oder niedrigere Besoldungsgruppe oder in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe umgewandelt werden können, sind diese als künftig umzuwandeln (ku) zu bezeichnen.
- (2) 1Kw- oder ku-Vermerke können mit einschränkenden Zusätzen versehen werden, um die Rechtsfolge abzumildern und berechenbar zu machen. 2Mögliche Zusätze sind „31.12.20XX“, „mit Ausscheiden der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers“ oder „mit Wegfall der Aufgabe“.

## § 4

**Einstellung von Personal**

(1) <sup>1</sup>Entsprechend § 27 HO dürfen Personaleinstellungen nur vorgenommen werden, wenn hierfür innerhalb des Hauptbudgets eine Planstelle oder eine sonstige Stelle zur Verfügung steht. <sup>2</sup>Planstellen können grundsätzlich auch mit Beschäftigten besetzt werden.<sup>1</sup> <sup>3</sup>Die Stellen sind im nächsten Haushalt entsprechend auszuweisen. <sup>4</sup>Bei Einstellung von Personal sind die entsprechenden Mitarbeitervertretungsrechte zu beachten.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeitende, die im Rahmen eines Projekts der Pastoral oder Verwaltung für die Dauer eines Projekts befristet beschäftigt werden, ist eine Stelle erforderlich. <sup>2</sup>Die Budgetierungs- und Bewirtschaftungsrichtlinie ist zu beachten. <sup>3</sup>Wird für ein Projekt eine zusätzliche Stelle geschaffen, ist diese grundsätzlich mit einem kw-Vermerk zu versehen.

(3) <sup>1</sup>Inspektorenanwärter sollen nach mindestens befriedigendem Ausbildungsabschluss in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. <sup>2</sup>Über die Organisationseinheit, in der die Absolventen eingesetzt werden, entscheidet die für Personal zuständige Hauptabteilung. <sup>3</sup>Bei der Entscheidung über den Einsatzort sollen das Vorhandensein einer freien Planstelle oder sonstigen Stelle und die persönlichen Kompetenzen des jeweiligen Absolventen berücksichtigt werden, die an dieser Stelle benötigt werden. <sup>4</sup>Ist in der aufnehmenden Organisationseinheit keine Planstelle oder sonstige Stelle vorhanden, darf eine freiwerdende Planstelle oder sonstige Stelle derselben Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe innerhalb des Hauptbudgets nicht mehr nachbesetzt werden und ist einzusparen (sog. kw-Vermerk).

(4) <sup>1</sup>Keiner Planstelle oder sonstiger Stelle bedarf es bei der Einstellung von:

1. Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden sowie Praktikanten.
2. <sup>1</sup>Personen, die nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung gemäß § 19 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5a zur AVO für die Dauer von 12 Monaten weiterbeschäftigt werden. <sup>2</sup>Im Anschluss an dieses Übernahmejahr ist zur Weiterbeschäftigung eine Planstelle oder sonstige Stelle erforderlich.
3. Kurzfristig geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Absatz 1 Ziffer 2 SGB IV, die nicht dauerhaft in den laufenden Betrieb eingebunden sind und eine Aushilfsfähigkeit wahrnehmen.
4. Seelsorgeaushilfen und Ferienvertreter in der Seelsorge.

<sup>2</sup>Für diese Einstellungen bedarf es eines entsprechenden Budgets. <sup>3</sup>Diese erforderlichen Budgetansätze sind im Rahmen der Haushaltsplanung von der Leitung der beantragen-

---

<sup>1</sup> Sind sonstige Stellen bei Inkrafttreten dieses Anwendungserlasses bereits mit Priestern, Beamten oder Beamtenanwärtern besetzt, sind diese Fälle auf der sonstigen Stelle zu führen. Eine Nachbesetzung auf der jeweiligen sonstigen Stelle kann aber nur nach den Regelungen dieses Anwendungserlasses erfolgen.

den Organisationseinheit bei der für Personal zuständigen Hauptabteilung zu beantragen. § 6 dieses Anwendungserlasses ist zu beachten.

§Einstellungen nach § 4 Absatz 4 Ziffer 3 dürfen nicht dazu dienen, eine Planstelle oder sonstige Stelle zu ersetzen. §Die Überprüfung, ob die Kriterien aus dieser Ziffer vorliegen, wird von der für Personal zuständigen Hauptabteilung vorgenommen. §Die Regelungen des § 19 HO und die Regelungen der Personalprozesse in ihrer jeweils gültigen Form bleiben hiervon unberührt.

## § 5

### **Besondere Regelungen für bestimmte Berufs- oder Personengruppen**

#### (1) Gestellungsleistungsempfänger und zugewiesene Beamte

§Angehörige dieser Berufs- oder Personengruppen können nur eingesetzt werden, wenn eine Planstelle oder sonstige Stelle vorhanden ist.

§Entspricht die Besoldungsgruppe derjenigen des zuweisenden Dienstherrn oder ist die Besoldungsgruppe niedriger, können die für diese Stelle angesetzten Personalkosten in Sachmittel umgewandelt werden und als Rückersatz an den zuweisenden Dienstherrn genutzt werden. §Ziffer 3.4.1 der Budgetierungs- und Bewirtschaftungsrichtlinie findet entsprechend Anwendung. §Bei einer höheren Besoldungsgruppe erfolgt die Besoldung über die Erzdiözese mittels der für diese Stelle eingeplanten Personalkosten.

#### (2) Religionslehrkräfte

§Der Stellenumfang der Religionslehrkräfte basiert auf Deputatsstunden. §Eine Vollzeitstelle entspricht im Rahmen dieses Anwendungserlasses 27 Deputatsstunden unabhängig vom jeweils gemäß der AVO gültigen Regeldeputat der Lehrkraft. §Zur Festsetzung des Stellenanteils auf der Basis der unbefristet übertragenen Deputatsstunden werden folgende sogenannte Stellenkorridore gebildet:

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| - Deputat < 5 Deputatsstunden           | entspricht einer 0,2-Stelle |
| - Deputat > 5 und < 12 Deputatsstunden  | entspricht einer 0,4-Stelle |
| - Deputat > 12 und < 17 Deputatsstunden | entspricht einer 0,6-Stelle |
| - Deputat > 17 und < 23 Deputatsstunden | entspricht einer 0,8-Stelle |
| - Deputat > 23 Deputatsstunden          | entspricht einer 1,0-Stelle |

§Der so ermittelte Wert wird der für die Lehrkraft maßgeblichen Entgeltgruppe zugeordnet. §Daraus ergibt sich der Ist-Stellenplan.

#### (3) Multiprofessionelle Teams

§Wird in einer Kirchengemeinde Personal zur Mitarbeit in einem multiprofessionellen Team eingestellt und durch die Erzdiözese Freiburg eine Refinanzierung dieser Anstellung geleistet, so darf die hierfür bei der Erzdiözese vorhandene Stelle für die Dauer

der Refinanzierung nicht nachbesetzt werden. <sup>2</sup>Ziffer 3.4.1 der Budgetierungs- und Bewirtschaftungsrichtlinie findet entsprechend Anwendung.

## § 6

### Nachrichtliche Ausweise

Für nachfolgend aufgeführte Personen- oder Berufsgruppen ist die Anzahl der Personen bzw. ein Personalkostenbudget unterhalb des Gesamtstellenplans nachrichtlich auszuweisen:

- Ruhestandsgeistliche
- Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden sowie Praktikanten.
- Personen, die nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung gem. § 19 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5a zur AVO für die Dauer von 12 Monaten weiterbeschäftigt werden. Im Anschluss an dieses Übernahmejahr ist zur Weiterbeschäftigung eine Stelle erforderlich.
- Kurzfristig geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Absatz 1 Ziffer 2 SGB IV, die nicht dauerhaft in den laufenden Betrieb eingebunden sind und eine Aushilfstätigkeit wahrnehmen bzw. Mitarbeitende, die über Festgehälter vergütet werden.
- Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell.
- Seelsorgeaushilfen und Ferienvertreter in der Seelsorge.

## § 7

### Überdeckung des Stellenplans

#### (1) Vertretung im Religionsunterricht

<sup>1</sup>Werden im Religionsunterricht Stunden durch Personen vertreten, die einem anderen Budgetbereich zugehören als die vertretene Person, ist eine Überdeckung des Stellenplans zulässig. <sup>2</sup>Der für den Religionsunterricht vertretene Stellenanteil der vertretenen Person bleibt während der Vertretung unbesetzt. <sup>3</sup>Die Möglichkeit der Überdeckung endet mit dem Wegfall des Vertretungsgrundes. <sup>4</sup>Im Rahmen der Vertretung von staatlichen Religionslehrkräften durch Mitarbeitende der Erzdiözese Freiburg ist für die Dauer der Vertretung eine Überdeckung des Stellenplans möglich.

#### (2) Reduzierung und Erweiterung der Arbeitszeit bei Lehrkräften

<sup>1</sup>Steht Lehrkräften aufgrund kirchlicher oder landesrechtlicher Regelungen eine Deputatsermäßigung zu bzw. erfüllen Religionslehrkräfte die Voraussetzungen für eine Deputatsanrechnung und ist dadurch eine Nachbesetzung des betreffenden Unterrichtsanteils erforderlich, die zu einer Überdeckung des Stellenplans führt, ist dies zulässig. <sup>2</sup>Gleiches gilt für Mehrbedarfe an Katholischen Schulen in Trägerschaft der Erzdiözese aufgrund schwankender Schülerzahlen. <sup>3</sup>Ist die Überdeckung von Dauer, ist diese Stellenmehrung

im Rahmen der Haushaltsplanung in den Stellenplan einzubringen und entsprechend auszuweisen.

### (3) Entfristung zur Personalgewinnung

1Personal, das zur Vertretung einer Stelleninhaberin/eines Stelleninhabers beschäftigt werden soll, darf grundsätzlich nur befristet für die Dauer der Abwesenheit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers eingestellt werden. 2Zur Einstellung von Personal für eine Vertretungsstelle, die mit der Entgeltgruppe 11 oder niedriger bewertet ist, kann ausnahmsweise von dieser Befristung abgesehen werden, wenn

1. eine befristete Nachbesetzung nicht erfolgsversprechend ist und
2. eine Risikobewertung des zuständigen Fachbereichs ergibt, dass die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlich eintretenden Überdeckung des Stellenplans als gering einzustufen ist.

3Der zuständige Fachbereich hat zu begründen, aus welchen Gründen eine befristete Besetzung der Vertretungsstelle voraussichtlich nicht gelingen wird. 4Indizien hierfür können erfolglose Ausschreibungen der Stelle oder vergleichbarer Funktionen sein.

5Eine tatsächlich eintretende Überdeckung ist insbesondere dann als unwahrscheinlich einzustufen, wenn mit der Rückkehr der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers zum Zeitpunkt der Einstellung der Vertretung aller Voraussicht nach nicht gerechnet werden kann. 6In die Risikobewertung kann insbesondere die Größe des Fachbereichs mit vergleichbaren Stellen innerhalb dieses Bereichs und gegebenenfalls über diesen Bereich hinaus einrichtungsbezogen einfließen.

7Auf Grundlage dieser Begründung und Abwägung legt die für Personal zuständige Hauptabteilung nach eigener Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen die Zulässigkeit der Überdeckung des Stellenplans dem Generalvikar zur Zustimmung vor. 8Bei Zustimmung ist die Überdeckung im Stellenplan kenntlich zu machen und die zusätzliche Stelle mit einem „kw-Vermerk“ zu kennzeichnen.

9Mit Ausscheiden oder Stellenwechsel der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers erhält die Vertretung die Stelle der ausgeschiedenen Stelleninhaberin/des ausgeschiedenen Stelleninhabers. 10Gleichzeitig entfällt die Vertretungsstelle. 11Über eine erneute Zulässigkeit einer unbefristeten Einstellung ist entsprechend des beschriebenen Verfahrens neu zu entscheiden. 12Zum Zeitpunkt der erneuten Einstellung hat der zuständige Fachbereich wiederum eine Risikobewertung vorzunehmen.

## § 8

### Nachbesetzung von Planstellen oder sonstigen Stellen

(1) 1Zur Sicherstellung einer geregelten Nachfolge und damit insbesondere zur Einarbeitung sowie zum Wissenstransfer, darf bei einer Nachbesetzung von Planstellen oder sonstigen Stellen eine Überschneidung erfolgen. 2Diese Überschneidung kann in der

Regel bis zu 3 Monate umfassen. <sup>3</sup>Im Einzelfall ist eine Überschneidung von bis zu 8 Monaten zulässig, sofern diese erforderlich ist. <sup>4</sup>Die Bewertung, ob eine Überschneidung von mehr als 3 Monaten erforderlich ist, wird durch die für Personal zuständige Hauptabteilung vorgenommen. <sup>5</sup>Dabei sind insbesondere Komplexität, Solitärstellung der Tätigkeit sowie die Dauer, die der vorherige Stelleninhaber die Planstelle oder sonstige Stelle innehatte, zu berücksichtigen.

(2) <sup>1</sup>Planstellen oder sonstige Stellen von Personen, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell eintreten, können zum Zeitpunkt des Eintritts in die Freistellungsphase nachbesetzt werden. <sup>2</sup>Für die Dauer der Freistellungsphase ist keine Stelle erforderlich.

## § 9

### Veränderungen des Stellenplans

(1) Der im Rahmen der Haushaltsplanung verabschiedete Stellenplan ist verbindlich.

(2) <sup>1</sup>Eine Veränderung des Stellenplans erfolgt grundsätzlich mittels Haushaltsbeschluss durch die Kirchensteuervertretung. <sup>2</sup>Die notwendigen Veränderungen sind mit der Planung eines neuen Haushalts durch die Beantragung von neuen Planstellen oder sonstigen Stellen der Kirchensteuervertretung vorzulegen. <sup>3</sup>Hierzu hat sich der Stellenbedarf bzw. der Bedarf einer Änderung des Stellenplans aus vereinbarten Zielen oder der strategischen Planung der Organisationseinheit abzuleiten oder muss aufgrund rechtlicher oder diözesaner Anforderungen erforderlich sein. <sup>4</sup>Dies ist von der antragsstellenden Organisationseinheit gemäß § 1 Absatz 2 Satz 1 dieses Anwendungserlasses innerhalb des Antrags zur Änderung des Stellenplans an die nach Ziffer 2.5 der Budgetierungs- und Bewirtschaftungsrichtlinie für die Erzdiözese Freiburg für Personal zuständige Hauptabteilung im Erzbischöflichen Ordinariat zu stellen. <sup>5</sup>Für Beantragungen ist das Formblatt „Stellenbeantragung“ (siehe Anlage 2) zu verwenden.

(3) <sup>1</sup>Im Übrigen ist eine Änderung des Stellenplans durch die Genehmigung von über- oder außerplanmäßigen Stellen gemäß § 27 Absatz 3 i.V.m. § 19 HO möglich. <sup>2</sup>Anträge sind von der antragsstellenden Organisationseinheit gemäß § 1 Absatz 2 Satz 1 dieses Anwendungserlasses mittels des Formulars „Stellenbeantragung“ (siehe Anlage 2) an die für Personal zuständige Hauptabteilung im Erzbischöflichen Ordinariat zu richten. <sup>3</sup>Diese prüft den Antrag zunächst insbesondere auf Vollständigkeit, Rechtfertigung und Schlüssigkeit. <sup>4</sup>Kann die über- oder außerplanmäßige Stelle durch die Verschiebung von Stellenanteilen innerhalb des Fachbudgets oder aus Fördermitteln bedient werden, ist die Zustimmung des Generalvikars zur Genehmigung einer über- oder außerplanmäßigen Stelle gemäß § 27 Absatz 3 i.V.m. § 19 HO einzuholen. <sup>5</sup>Diese ist für die Änderung des Stellenplans in diesen Fällen ausreichend. <sup>6</sup>Der Kirchensteuerausschuss ist innerhalb der nächsten regulären Sitzung durch die für Personal zuständige Hauptabteilung hierüber zu informieren.

7Ist zur Deckung der Stelle eine Umwidmung von Budgets erforderlich, die sich oberhalb der Fachbudgetebene befinden, legt die für Personal zuständige Hauptabteilung nach Prüfung diese Umwidmung gemäß § 28 HO i.V.m. Ziffer 3.5 der Budgetierungs- und Bewirtschaftungsrichtlinie für die Erzdiözese Freiburg zunächst der für Finanzen zuständigen Hauptabteilung im Erzbischöflichen Ordinariat zur Zustimmung vor. 8Nach Zustimmung ist des Weiteren die Zustimmung des Generalvikars gemäß § 27 Absatz 3 i.V.m. § 19 HO einzuholen. 9Dies gilt abweichend zu § 19 Absatz 2 Satz 3 HO auch für Fälle, die nach Umfang oder Bedeutung unerheblich sind. 10Hierüber ist der Kirchensteuerausschuss innerhalb der nächsten regulären Sitzung durch die für Personal zuständige Hauptabteilung zu informieren. 11Diese außer- oder überplanmäßigen Stellen sind zudem im Rahmen der Haushaltsplanung gemäß § 5 Satz 1 Nummer 8 HO im Stellenplan entsprechend darzustellen.

12Über Veränderungen bei der Bewertung von Planstellen oder sonstigen Stellen, die innerhalb eines Haushaltszeitraums zwei Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen übersteigt, ist die Kirchensteuervertretung halbjährlich in Textform zu informieren. 13Im Bereich der Besoldungsgruppe „B“ betrifft dies jegliche Veränderung in der Bewertung. 14Bei der Berechnung der zwei Entgeltgruppen werden die Entgeltgruppen 9a und 9b als eine Entgeltgruppe betrachtet.

15In allen anderen Fällen der Beantragung einer über- oder außerplanmäßigen Stelle bringt die für Personal verantwortliche Hauptabteilung den Stellenantrag zur Beratung in die regelmäßigen Sitzungen des Kirchensteuerausschusses der Erzdiözese Freiburg ein. 16Die Entscheidung über die Einrichtung dieser über- oder außerplanmäßige Planstellen oder sonstigen Stelle obliegt dem Generalvikar im Benehmen mit dem Diözesanökonom.

## § 10

### Sonstige Bewirtschaftung des Stellenplans

(1) Im Stellenplan ausgewiesene Planstellen und sonstige Stellen dürfen auch mit Beamten und Beschäftigten einer niedrigeren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe besetzt werden.

(2) 1Ein Amt darf nur verliehen werden, wenn zur Einweisung eine besetzbare Planstelle unbesetzt ist. 2Sonstige Stellen dürfen in gleichwertige Planstellen umgewandelt werden, wenn sie aus zwingenden dienstlichen Gründen mit einem Beamten besetzt werden sollen. 3Die Entscheidung hierüber trifft der Generalvikar.

(3) Die befristete Besetzung einer Planstelle oder sonstigen Stelle zur Krankheitsvertretung ist möglich, wenn ein Krankheitszeitraum von über sechs Wochen zu erwarten ist.



**§ 11**

**Rechtskraft**

Die Rechtskraft dieses Anwendungserlasses tritt am 15. August 2021 ein.

