

AZ 72.13 Nr. 39.7-01-05-V01/6

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

---

**Neufassung des Vergütungsgruppenplans 63 für die Kirchenpflegerinnen/  
Kirchenpfleger und Kirchenbezirksrechnerinnen/Kirchenbezirksrechner ab  
1. Juli 2016**

Rundschreiben vom 14. September 2011, AZ 72.00 Nr. 4/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 26. Februar 2016 die **Neufassung des Vergütungsgruppenplans 63 für die privatrechtlich beschäftigten Kirchenpflegerinnen/ Kirchenpfleger und Kirchenbezirksrechnerinnen/Kirchenbezirksrechner** beschlossen. Der Beschluss wird in Kürze im Amtsblatt veröffentlicht. Dadurch soll auch künftig die Gewinnung von qualifiziertem Personal für diesen wichtigen Arbeitsbereich gesichert werden.

**Die Neufassung tritt zum 1. Juli 2016 in Kraft.** Der ab 1. Juli 2016 gültige Vergütungsgruppenplan 63 und der dazu gehörende Bewertungsbogen sind diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt.

Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger in einem Kirchenbeamtenverhältnis sind von der Neuregelung nicht betroffen. Eine Harmonisierung der beamtenrechtlichen Vorschriften wird angestrebt. Darüber werden wir Sie gesondert informieren.

**1. Neue Bewertungskriterien für Kirchenpflegerstellen**

Die bislang in Vergütungsgruppenplan (VGP) 63 vorgesehene Verweisung für die Bewertung der Stellen auf die Verordnung über die Bezüge der beamtenrechtlich angestellten Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen findet sich in der Neufassung des VGP 63 nicht mehr. Gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 1 a) zu VGP 63 erfolgt die Stellenbewertung nach einem Punktesystem, in dem die dem Kirchenpfleger oder der Kirchenpflegerin übertragenen Dienstaufgaben entsprechend berücksichtigt werden.

Zur Ermittlung der Punktezahl ist zwingend der als Anlage zu VGP 63 veröffentlichte **Bewertungsbogen** zu verwenden. Diesen können Sie als Dokument im Dienstleistungsportal unter [www.service.elk-wue.de](http://www.service.elk-wue.de) unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche

Hinweise unter der Rubrik Stellenbewertungskommission für Kirchenpflegerstellen herunterladen. Die Bewertung ist in den zuständigen Gremien (in der Regel im Kirchengemeinderat) zu beschließen.

**Die Einstufung der Stellen erfolgt in den Gruppen A, B, C, D, E 1, E 2, F 1 und F 2,** was der großen Bandbreite der Stellen entspricht. Die für die Gruppeneinteilung maßgeblichen Punktwerte sind in der Protokollnotiz (KAO) Nr. 1 c) zu VGP 63 und im Bewertungsbogen hinterlegt.

Auch wenn die Kirchenpflegerstelle mit weiteren Ämtern verbunden ist, ist künftig nur ein Bogen zu verwenden. In diesem Fall wird z.B. der Bereich Finanzen insgesamt für alle übertragenen Ämter bewertet. Eine Angabe der Aufteilung auf die einzelnen Ämter ist im Bogen lediglich zur besseren Übersichtlichkeit vorgesehen.

Die Stellenbewertung erfolgt zum einen anhand von vier für Kirchenpflegerstellen wesentlichen Kriterien **Finanzen, Personal, Immobilien und Kindertageseinrichtungen**. Dabei wird jedes dieser Kriterien unter dem Aspekt der **Quantität** (im Bogen grün hinterlegt) und der **Vielfalt** (im Bogen orange hinterlegt) bewertet. Neben der reinen Anzahl in einem Bereich soll der Aspekt der Vielfalt die Breite und Tiefe des für die Bearbeitung erforderlichen Wissens berücksichtigen.

Ergänzt wird die Bewertung um ein fünftes Kriterium **Gremienarbeit**, bei dem lediglich die Vielfalt von Gremien berücksichtigt wird, da die Anzahl der Sitzungen nicht in die Stellenbewertung, sondern lediglich in die Arbeitszeitermittlung einfließen kann.

In einem sechsten Kriterium **Sonstiges** besteht die Möglichkeit, besondere Charakteristika einer Stelle in die Bewertung einfließen zu lassen, wobei sich ein Teil der möglichen Punkte in diesem Bereich im Bogen aus vorgegebenen Aufgabenbereichen, ein anderer Teil aus frei auswählbaren weiteren Aufgabenbereichen ergeben kann.

Sofern das Kirchenpflegeramt mit der Geschäftsführung einer Diakonie-/Sozialstation verbunden ist, kommt noch ein siebtes Kriterium **Diakonie- und Sozialstationen** hinzu, bei dem besondere Angebote in diesem Bereich und das dafür notwendige Wissen bewertet werden.

**Dieser Bereich im Bewertungsbogen gilt nur für Geschäftsführer/innen von Diakonie- und Sozialstationen im verbundenen Amt, bei denen der zeitliche Anteil ihres Beschäftigungsumfangs, der auf das Kirchenpflegeramt entfällt, überwiegt. Überwiegt dagegen der zeitliche Anteil für die Geschäftsführung, erfolgt die Bewertung und Eingruppierung nach den Kriterien des Vergütungsgruppenplans 60.**

Jedes Bewertungskriterium (Quantität und Vielfalt) ist vom Punktwert her gedeckelt, um keinem Kriterium ein unangemessenes Gewicht gegenüber den anderen zu geben. Den größten Stellenwert im Blick auf die Punktezahl nimmt das Kriterium Finanzen als wichtigster Indikator für die Schwierigkeit der Tätigkeit ein.

Im Bewertungsbogen müssen lediglich die gelben Felder ausgefüllt werden. Weitere Änderungen bzw. Eintragungen sind grundsätzlich nicht möglich, da der Bewertungsbogen mit einem Blattschutz geschützt ist, damit die hinterlegten Formeln, Verknüpfungen und festgesetzten Werte (Deckelung) nicht versehentlich geändert oder gelöscht werden.

Wurde der Bogen vollständig ausgefüllt, ergibt sich eine Gesamtpunktzahl, die die Gruppenzuordnung bestimmt. Die tatsächliche Eingruppierung ergibt sich aber erst aus

der Zusammenschau der Gruppenzuordnung mit dem Vergütungsgruppenplan in Abhängigkeit zur Ausbildung.

**Insgesamt ist klarstellend zu sagen, dass die Neufassung des VGP 63 nur die Stellenbewertungskriterien, nicht die Kriterien für die Arbeitszeitermittlung von Kirchenpflegerstellen betrifft.** Hier bleibt es bei den bisherigen Empfehlungen (siehe zuletzt Rundschreiben AZ 72.13 Nr. 72/6.2 vom 16. August 2010).

## **2. Neuer Vergütungsgruppenplan 63**

Der VGP 63 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung sieht **drei Ausbildungsniveaus** vor. Für die in der Regel sog. nebenberuflichen Kirchenpflegen (Gruppe A und B) wird eine **qualifizierte kaufmännische Ausbildung** vorausgesetzt. Für den Großteil der hauptberuflichen Stellen (Gruppe C bis F 1) wird ein einschlägiges **Fachhochschulstudium**, für herausragende Stellen (Gruppe F 2) eine einschlägige **wissenschaftliche Hochschulausbildung** verlangt.

Da Kirchenpfleger/Kirchenpflegerin kein „erlernbarer Beruf“ ist, ist im Vergütungsgruppenplan jeweils auch eine **Eingruppierung für Personen** vorgesehen, **die nicht über die vorgeschriebene fachliche Vorbildung verfügen**. Diese Personen sind jeweils eine Entgeltgruppe unter der sonst zutreffenden Entgeltgruppe eingruppiert.

Für Personen ohne die vorgeschriebene fachliche Eignung besteht die Möglichkeit, ein **Kolloquium** abzulegen, das vom Oberkirchenrat unter Beteiligung der Kirchenpflegervereinigung abgehalten wird. In dem Kolloquium wird das jeweils angestrebte Ausbildungsniveau berücksichtigt (für die Gruppen A und B: **Kolloquium für die Fachausbildung**, für die Gruppen C bis F 1: **Kolloquium für den gehobenen Dienst**, für die Gruppe F 2: **Kolloquium für den höheren Dienst**). Die Zulassung zu einem Kolloquium für den gehobenen Dienst setzt voraus, dass eine qualifizierte kaufmännische Ausbildung vorliegt (ein bestandenes Kolloquium für die Fachausbildung reicht insofern nicht); die Zulassung zu einem Kolloquium für den höheren Dienst setzt das Vorliegen eines einschlägigen Fachhochschulabschlusses voraus (ein bestandenes Kolloquium für den gehobenen Dienst reicht insofern nicht).

### **Ab Stellen der Gruppe D bedarf die Einstufung der Bestätigung durch die Stellenbewertungskommission für Kirchenpflegerstellen.**

Bei Stellen der Gruppen A, B oder C ist die Bewertung nur dann der Kommission vorzulegen, wenn zwischen Stelleninhaber bzw. Stelleninhaberin, Anstellungsträger und Kirchlicher Verwaltungsstelle kein Einvernehmen über die Bewertung erzielt werden kann. Die Kommission kann in diesen Fällen von jedem der Beteiligten angerufen werden.

Die Stellenbewertungskommission stellt die Punktezahl abschließend fest und teilt das Ergebnis allen Beteiligten mit.

**Einer Stellenbewertung bedarf es immer dann, wenn sich nicht nur vorübergehend die der Bewertung zugrunde gelegten Punktezahlen aufgrund einer Veränderung der Dienstaufgaben verändert haben.** (Zur Notwendigkeit einer Neubewertung aufgrund der Überleitung in die ab 1. Juli 2016 geltende Fassung des VGP 63 siehe 3.)

Der Kommission gehören zwei Vertreter/innen der Vereinigung evangelischer Kirchenpfleger an, ein Vertreter oder Vertreterin, der oder die von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung benannt wird, ein Vertreter oder Vertreterin aus dem Kreis der Kirchlichen Verwaltungsstellen und ein Vertreter oder Vertreterin aus dem Referat Arbeitsrecht des Oberkirchenrats.

**Stellenbewertungen sind jeweils mindestens zwei Wochen vor dem Sitzungstermin schriftlich mit den entsprechenden Unterschriften versehen** (in der Regel

Unterschriften der oder des Kirchengemeinderatsvorsitzenden, einer oder eines Vertreters der Kirchlichen Verwaltungsstelle und der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers) **beim Referat Arbeitsrecht des Evang. Oberkirchenrats als zuständiger Geschäftsstelle der Stellenbewertungskommission Kirchenpflegerstellen einzureichen.** Bitte fügen Sie die erforderlichen Unterlagen (Ortssatzung, Kirchenbezirkssatzung etc.) bei und schicken Sie die Stellenbewertung und die Unterlagen zusätzlich in elektronischer Form. Vom Referat Arbeitsrecht werden diese dann zur Vorbereitung der Sitzung an die Mitglieder der Stellenbewertungskommission weitergeleitet. **Wird diese Frist nicht eingehalten, kann die Behandlung in der folgenden Sitzung nicht gewährleistet werden.**

Die aktuelle Besetzung der Kommission sowie die Sitzungstermine finden Sie jeweils auf der Homepage der Kirchenpflegervereinigung [www.kirchenpflegervereinigung.de](http://www.kirchenpflegervereinigung.de) und im Dienstleistungsportal unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/ Stellenbewertungskommission für Kirchenpflegerstellen.

### **3. Überleitung in den neuen Vergütungsgruppenplan 63**

Für Beschäftigte, die am 30. Juni 2016 bereits in den VGP 63 eingruppiert sind, enthält die Protokollnotiz (KAO) Nr. 6 zum VGP 63 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung eine Überleitungsregelung. Diese Beschäftigten werden am 1. Juli 2016 der Entgeltgruppe, die sich nach dem VGP 63 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung und den ab diesem Zeitpunkt maßgeblichen Stellenbewertungskriterien ergibt, übergeleitet.

**Dies bedeutet, dass alle Kirchenpflegerstellen anhand des neuen Bewertungsbogens neu zu bewerten sind.** Ausgenommen sind lediglich Stellen von Kirchenpflegern und Kirchenpflegerinnen von Kirchengemeinden, die Teil einer Gesamtkirchengemeinde sind (Teilkirchenpflegerstellen), da diese nach dem neuen VGP 63 eindeutig der EG 6 zugeordnet sind.

**Ab Stellen der Gruppe D bedarf die Neubewertung der Bestätigung durch die Stellenbewertungskommission für Kirchenpflegerstellen (s.o.). Die Neubewertung und Überprüfung der Eingruppierung ist von Amts wegen vorzunehmen.**

Eine diesbezügliche Beteiligung der Mitarbeitervertretung ist gemäß § 44 MVG.Württemberg nicht erforderlich, da Kirchenpfleger/innen gemäß § 4 MVG.Württemberg zur Dienststellenleitung gehören.

**Anschließend ist anhand des neuen Vergütungsgruppenplans in Abhängigkeit von der vorliegenden Ausbildung die neue zutreffende Entgeltgruppe zu ermitteln.** Im Ergebnis können sich drei Fallkonstellationen ergeben:

#### **a) Die Zuordnung ergibt eine höhere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe**

In diesem Fall sind die Beschäftigten mit Wirkung vom 1. Juli 2016 gemäß § 17 Abs. 4 KAO höherzugruppiert. Ab dem Höhergruppierungszeitpunkt gilt die Anlage A (VKA) zum TVöD. Der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt wird gemäß § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Alle sonstigen Entgeltbestandteile, z.B. die Kinderbesitzstandszulage, laufen weiter. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung neu zu laufen.

#### **b) Die Zuordnung ergibt eine niedrigere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe**

In diesem Fall bleiben die Beschäftigten in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe. Es gilt Besitzstand bezüglich aller Entgeltbestandteile. Auch die seitherige Zuordnung zur Anlage A (Bund) oder Anlage A (VKA) bleibt unverändert. Ebenso bleibt

die Stufenzuordnung unverändert und der weitere Stufenaufstieg wird vollzogen, als ob eine Überleitung in den neuen VGP 63 nicht stattgefunden hätte.

**c) Die Zuordnung ergibt die gleiche wie die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe**

In diesem Fall bleibt die Entgeltgruppe unverändert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt die Anlage A (VKA) zum TVöD. Alle sonstigen Entgeltbestandteile, z.B. die Kinderbesitzstandszulage, laufen weiter.

Bezüglich der Stufenzuordnung ist zu unterscheiden:

**aa)** Bei Beschäftigten, die bereits am 30. Juni 2016 alle 6 Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten, bleibt die Stufenzuordnung unverändert und die Stufenlaufzeit läuft wie seither weiter.

**bb)** Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in die auf dem TVöD basierende Fassung der KAO übergeleitet wurden und daher bislang nicht alle 6 Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten (in Anlage A (Bund) oder in Anlage A (VKA) in EG 9V), ist die Stufenlaufzeit für das Erreichen der möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2008 erreichten regulären Stufe zu ermitteln.

Abweichend davon ist bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in eine individuelle Endstufe übergeleitet wurden, die Stufenlaufzeit für das Erreichen der möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2006 zugeordneten individuellen Endstufe zu ermitteln. Dabei sind verlängerte Stufenlaufzeiten aufgrund von Überleitungsregelungen nicht zu berücksichtigen.

*Bsp.: Ein Kirchenpfleger wurde am 1. Oktober 2006 im zweiten Bewährungsaufstieg von BAT V b in die EG 9 V (Bund) mit nur vier möglichen Stufen übergeleitet. Die Stellenbewertung und Überprüfung seiner Eingruppierung zum 1. Juli 2016 ergibt wiederum eine Zuordnung zur EG 9. Ab 1. Juli 2016 gilt für ihn Anlage A (VKA) mit sechs möglichen Stufen.*

*Wurde er am 1. Oktober 2006 in die individuelle Zwischenstufe 3+ übergeleitet und ist er demzufolge am 1. Oktober 2008 in die reguläre Stufe 4 aufgestiegen, ist die neue Stufenlaufzeit ausgehend vom Erreichen der Stufe 4 am 1. Oktober 2008 zu ermitteln:*

*Stufe 4: 1. Oktober 2008*

*Stufe 5: 1. Oktober 2012*

*Stufe 6: 1. Oktober 2017.*

*Die längere Stufenlaufzeit in der alten EG 9V ist unbeachtlich. Der Kirchenpfleger kann somit am 1. Juli 2016 in EG 9 der Stufe 5 und am 1. Oktober 2017 der Stufe 6 zugeordnet werden.*

*Wurde er am 1. Oktober 2006 gleich in eine individuelle Endstufe 4+ übergeleitet, so ist die neue Stufenlaufzeit ausgehend vom Erreichen der Stufe 4 am 1. Oktober 2006 zu ermitteln:*

*Stufe 4: 1. Oktober 2006*

*Stufe 5: 1. Oktober 2010*

*Stufe 6: 1. Oktober 2015.*

*Die längere Stufenlaufzeit in der alten EG 9V ist unbeachtlich. Der Kirchenpfleger kann somit am 1. Juli 2016 in EG 9 direkt der Stufe 6 zugeordnet werden.*

**In allen drei Konstellationen gilt, dass § 8 Abs. 3 AR-Ü (sog. Restantenregelung) für die dem VGP 63 zugeordneten Beschäftigten ab 1. Juli 2016 keine Anwendung mehr findet. Etwa noch ausstehende Bewährungsaufstiege werden daher für diesen Personenkreis ab 01.07.2016 nicht mehr vollzogen.**

**Die Neubewertung und Überprüfung der Eingruppierung sind in der Personalakte zu dokumentieren.** Es ist seitens der ZGASSt geplant, ein Bearbeitungsblatt für die Überleitung zur Verfügung zu stellen.

Für Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen, die am 1. Juli 2016 in den neuen VGP 63 übergeleitet wurden und aufgrund einer Neuwahl unmittelbar weiterbeschäftigt werden, gilt der oben beschriebene Besitzstand weiter.

#### **4. Neufassung von § 16 Abs. 2 b KAO**

Ebenfalls mit Wirkung vom 1. Juli 2016 wurde § 16 Abs. 2 b KAO geändert. Er hat künftig folgenden Wortlaut:

*„(2 b) Ununterbrochene Zeiten einer gleichartigen und mindestens gleichwertigen beruflichen Tätigkeit im Geltungsbereich dieser Ordnung werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Unterbrechungen bis zu einer Dauer von 6 Monaten sowie in den Fällen des § 4 Abs. 3 und 4 und des § 9 Abs. 3 der Sicherungsordnung sind unschädlich.*

*Als gleichartige berufliche Tätigkeiten im Sinne von Satz 1 gelten wechselseitig auch mindestens gleichwertige Tätigkeiten in verschiedenen Vergütungsgruppenplänen für Diakone und Diakoninnen.*

*Als mindestens gleichwertige vorherige berufliche Tätigkeiten im Sinne von Satz 1 und 3 gelten auch Tätigkeiten, die vor der Neufassung von Vergütungsgruppenplänen ausgeübt wurden und die bis zu einer Entgeltgruppe niedriger bewertet waren.“*

In Unterabsatz 1 wurde das Wort „mindestens“ eingefügt, um klarzustellen, dass auch gleichartige höherwertige Tätigkeiten im Geltungsbereich der KAO anzurechnen sind.

Im neuen Unterabsatz 2 wurde (im Hinblick auf die zum 1. Juli 2016 in Kraft tretende Neufassung der Vergütungsgruppenpläne für die Diakoninnen und Diakone) klargestellt, dass mindestens gleichwertige Tätigkeiten in verschiedenen Vergütungsgruppenplänen für Diakoninnen und Diakone als gleichartige und damit anrechenbare Zeiten im Sinne von Satz 1 gelten.

Der neue Unterabsatz 3 enthält eine Regelung, die alle Berufsgruppen betrifft, in denen es zu einer Neufassung des einschlägigen Vergütungsgruppenplans gekommen ist. Da es durch die Neufassung von Vergütungsgruppenplänen dazu kommen kann, dass gleiche Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden, wird der Begriff „mindestens gleichwertige berufliche Tätigkeit“ für diesen speziellen Fall besonders definiert. Eine mindestens gleichwertige Tätigkeit liegt im Normalfall nur vor, wenn die anzurechnende Tätigkeit der gleichen (oder einer höheren) Entgeltgruppe zuzuordnen ist wie die neue Tätigkeit.

Wurde die anzurechnende Tätigkeit vor der Neufassung eines einschlägigen Vergütungsgruppenplans ausgeübt, ist sie auch gleichwertig, wenn sie maximal eine Entgeltgruppe niedriger eingestuft ist als die neue Tätigkeit. (Für eine Anrechenbarkeit muss weiter die Gleichartigkeit der Tätigkeit gegeben sein.)

Bsp.: Ein Kirchenpfleger (mit qualifizierter kaufmännischer Ausbildung) war vom 1.1.2014 bis 31.12.2016 in Kirchengemeinde A auf einer Stelle der Gruppe B zunächst in EG 8 tätig.

Aufgrund der Neufassung des VGP 63 zum 1.7.2016 wurde seine Stelle neu bewertet. Es blieb bei der Zuordnung zur Gruppe B. Der Kirchenpfleger wurde zum 1.7.2016 entsprechend dem neuen VGP 63 nach EG 9 höhergruppiert.

Ab 1.1.2017 wird er in Kirchengemeinde B zum Kirchenpfleger gewählt, ebenfalls auf einer Stelle der Gruppe B und in EG 9 eingruppiert.

Gemäß § 16 Abs. 2 b KAO ist die Zeit in Kirchengemeinde A komplett auf die Stufenlaufzeit anrechenbar. Es handelt sich um gleichartige Zeiten (gleicher VGP) und auch um gleichwertige Zeiten. Zwar war der Kirchenpfleger vom 1.1.2014 bis 30.6.2016 in EG 8 eingestuft. Da es sich aber um eine Tätigkeit in einem Zeitraum vor Neufassung des einschlägigen VGP handelt, stellt § 16 Abs. 2 b, Unterabsatz 3 KAO klar, dass Gleichwertigkeit auch vorliegt, wenn die Tätigkeit maximal eine Entgeltgruppe niedriger bewertet war.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann  
Oberkirchenrat

**Anlagen:**

- Vergütungsgruppenplan 63 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung
- Bewertungsbogen