

AZ 59.0 Nr. 27.0-01-06-V09/6

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 der Vergütungsgruppenpläne für Diakoninnen und Diakone**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 26. Februar 2016 die Neufassung der Vergütungsgruppenpläne für die Diakoninnen und Diakone beschlossen. Der Beschluss wird in Kürze im Amtsblatt veröffentlicht. Die Änderungen treten zum **1. Juli 2016** in Kraft. **Diakoninnen und Diakone sind neu in die Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 eingruppiert.** Die Vergütungsgruppenpläne 11 bis 14 treten zum 30. Juni 2016 außer Kraft.

### **1. Neue Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7**

#### **a) Systematik**

Neu ist, dass es künftig einen VGP 7 für Diakone/Diakoninnen in Sonderdiensten gibt, in dem alle Diakone/Diakoninnen eingruppiert sind, die nicht die Tätigkeitsmerkmale eines der Vergütungsgruppenpläne 3 bis 6 erfüllen. Dies betrifft z.B. Referentenstellen beim Evang. Oberkirchenrat oder bei landeskirchlichen Einrichtungen, die nicht den klassischen Tätigkeitsfeldern zuzuordnen sind. Ein Rückgriff auf andere Vergütungsgruppenpläne (z.B. VGP 01 oder VGP 60) ist in diesen Fällen künftig nicht mehr notwendig.

Bei „gemischten Dienstaufträgen“ sind die Beschäftigten dem Vergütungsgruppenplan zuzuordnen, dessen Tätigkeitsmerkmale sie überwiegend erfüllen.

**Die Regeleingruppierung von Diakoninnen und Diakonen ist künftig durchgehend die Entgeltgruppe (EG) 10. Die EG 9 ist nur noch für Fälle vorgesehen, in denen keine abgeschlossene Regelausbildung vorliegt.**

Eine Regeleingruppierung als Diakon/Diakonin setzt dabei auch die **Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt** voraus (vgl. § 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz). Dies gilt nicht für Beschäftigte, die bereits am 30. Juni 2016 in einem Beschäftigungsverhältnis

nis im Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) standen. Bei diesen kommt es für die Eingruppierung nach dem neuen System nicht auf die Berufung an.

In den Vergütungsgruppenplänen 3 bis 7 gibt es **für das jeweilige Arbeitsfeld spezifische Heraushebungsmerkmale, die zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppen 11 bis 13 führen**. Im VGP 7 ist für besondere Funktionsstellen zudem eine Eingruppierung in EG 14 vorgesehen.

Die im Folgenden dargestellten konkret genannten Heraushebungsmerkmale sind dabei nicht abschließend. Auch andere Tätigkeiten können eine herausgehobene Eingruppierung begründen. Dafür sind jeweils besondere Fallgruppen vorgesehen, z.B. VGP 3, Fallgruppe 3 e). Die übertragene Tätigkeit muss sich aber immer am Schwierigkeits- bzw. Verantwortungsgrad der konkreten Heraushebungsmerkmale messen lassen.

### **b) Heraushebungsmerkmale des Vergütungsgruppenplans 3 – Diakone/Diakoninnen als Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen und des Vergütungsgruppenplans 4 – Diakone/Diakoninnen in der Tätigkeit als Jugendreferenten/Jugendreferentinnen**

Die wichtigsten Heraushebungsmerkmale im Bereich der Gemeindediakonie und der Jugendarbeit sind:

#### **aa) Leitung/Geschäftsführung**

Die **Übertragung der Funktion als leitende/r oder geschäftsführende/r Diakon/in** führt zu einer Eingruppierung in **EG 11**, VGP 3 und 4, Fallgruppe 3 a).

Leitungs- bzw. Geschäftsführungsaufgaben können dabei z.B. sein:

- Personalverantwortung (unterhalb der für eine Eingruppierung in EG 12 oder 13 maßgeblichen Personenzahlen), z.B. für inhaltlich arbeitende Beschäftigte, Verwaltungskräfte, Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst
- Anleitung von Praktikantinnen/Praktikanten
- Ansprechperson und Verantwortliche/r gegenüber kircheninternen und externen Stellen (z.B. Dekan/in, Kirchlicher Verwaltungsstelle, Kirchenbezirksrechner/in, Gremien, Kommunen, Schulleitungen)
- Finanzverantwortung für die Freizeit- und Schulungsarbeit oder über die gesamten Finanzen des Jugendwerks
- Verantwortung für das Zuschusswesen
- Büro- und Werksorganisation
- Ansprechperson und Verantwortliche/r gegenüber Beschäftigten von Freizeitheimen der Kirchenbezirke, CVJMs oder Jugendwerke

Eine Eingruppierung in **EG 12** ist für **leitende oder geschäftsführende Diakone/Diakoninnen** in einem Jugendwerk oder Bereich mit **mehr als fünf inhaltlich arbeitenden Beschäftigten** vorgesehen, VGP 3 und 4, Fallgruppe 4 a).

In **VGP 4**, Fallgruppe 5 a) ist zudem eine Eingruppierung in **EG 13** für leitende oder geschäftsführende Jugendreferenten/Jugendreferentinnen in einem Jugendwerk oder Bereich mit **mehr als fünfzehn inhaltlich arbeitenden Beschäftigten** vorgesehen.

Auch sieht der **VGP 4** für ständige **stellvertretende leitende oder geschäftsführende Jugendreferenten/Jugendreferentinnen** in einem Jugendwerk oder Bereich mit **mehr als fünf inhaltlich arbeitenden Beschäftigten eine Eingruppierung in EG 11** (Fallgruppe 3 b) und in einem Jugendwerk oder Bereich mit **mehr als fünfzehn inhaltlich arbeitenden Beschäftigten in EG 12** (Fallgruppe 4 b) vor.

Vergleichbare Fallgruppen gibt es im VGP 3 nicht, da davon ausgegangen wird, dass sich solche Strukturen nur im Bereich der Jugendarbeit finden. Sollte dies ausnahmsweise im Bereich der Gemeindediakonie doch der Fall sein, wäre die entsprechende Eingruppierung über die allgemeinen Heraushebungsmerkmale zu prüfen.

Bei der zu ermittelnden Zahl von Beschäftigten sind **nur inhaltlich arbeitende Beschäftigte (andere Diakone/Diakoninnen oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss) maßgeblich**. Bei diesen kommt es nicht auf ihren Beschäftigungsumfang an (Zählung „nach Köpfen“). Andere Beschäftigte, z.B. Verwaltungskräfte, sind dagegen für die Zählung nicht heranzuziehen.

Der oder die leitende oder geschäftsführende Stelleninhaber/in und ihre/seine Stellvertretung sind jeweils mitzuzählen.

#### **bb) Selbständige Arbeitsbereiche**

In VGP 3 und VGP 4 führt als inhaltliches Heraushebungsmerkmal die **Zuständigkeit in mindestens zwei selbständigen Arbeitsbereichen, die jeweils mindestens 30 % des Beschäftigungsumfangs betragen müssen**, zu einer Eingruppierung in **EG 11**, Fallgruppe 3 d). Bei einem 100 %-Beschäftigungsumfang müssen somit (bei zur Zeit 40 Wochenstunden) zwei Mal mind. 12 Wochenstunden auf einen Schwerpunkt entfallen.

Es ist den Arbeitgebern dringend zu raten, auf präzise Stellenbeschreibungen zu achten!

Die in der Fallgruppe 3 d) aufgeführten möglichen Arbeitsbereiche sind zwar nicht abschließend, decken jedoch die wesentlichen für den Bereich Gemeindediakonie und Jugendarbeit denkbaren Schwerpunktbereiche ab.

**Die Erteilung von Religionsunterricht gilt dabei unabhängig vom Stundendeputat als ein selbständiger Arbeitsbereich.**

#### **c) Heraushebungsmerkmale des Vergütungsgruppenplans 5 – Diakone/ Diakoninnen als Religionspädagogen/Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte**

Anknüpfungspunkt für eine Heraushebung nach **EG 11** ist der **Einsatz an mindestens zwei Schulstufen oder Schularten**, Fallgruppe 3 a). In der Fußnote 2 sind die Schulstufen/Schularten ausführlich dargestellt.

Zudem sind Beschäftigte in EG 11 eingruppiert, denen im Umfang von mind. sechs Wochenstunden (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) **Aufgaben übertragen sind, die besondere Fachkenntnisse erfordern**, z.B. eine regelmäßige Tätigkeit in der Aus- und Fortbildung oder in der Notfallseelsorge, Fallgruppe 3 b).

Eine Eingruppierung in **EG 12** ist für Beschäftigte vorgesehen, denen im Umfang von mind. sechs Wochenstunden (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) die **Funktion eines Studienleiters/einer Studienleiterin** übertragen ist, Fallgruppe 4 a).

Beschäftigte mit **Masterprüfung und überwiegender Tätigkeit in Sekundarstufe II** (siehe Fußnote 2) sind in **EG 13** eingruppiert, Fallgruppe 5 a).

#### **d) Heraushebungsmerkmale des Vergütungsgruppenplans 6 – Diakone/ Diakoninnen im Seelsorgedienst**

Anknüpfungspunkt für eine Heraushebung nach **EG 11** ist zum einen das Vorliegen einer **abgeschlossenen Zusatzausbildung und eine entsprechende Tätigkeit**, Fallgruppe 3. Was eine einschlägige Zusatzausbildung für diesen Bereich ist, wird in der Fußnote 2 definiert.

Ebenso ist eine Heraushebung nach EG 11 bei einem **Tätigkeitsschwerpunkt von mindestens 30 % des Beschäftigungsumfangs in der Notfallseelsorge** gegeben. Eine Eingruppierung in **EG 12** ist für Beschäftigte vorgesehen, die in **besonderen Arbeitsbereichen** (besonders belastende oder vielseitige Tätigkeit), z.B. im Bereich stationärer oder ambulanter Palliative Care, eingesetzt sind, siehe dazu Fußnote 3. Für eine Eingruppierung in **EG 13** gibt es keine konkret aufgeführten Heraushebungsmerkmale; die Tätigkeit muss sich durch das Maß an Verantwortung und die besondere Bedeutung von den in der Fußnote 3 aufgeführten Arbeitsbereichen abheben.

#### **e) Heraushebungsmerkmale des Vergütungsgruppenplans 7 – Diakone/Diakoninnen in Sonderdiensten**

In der Fußnote 1 ist klargestellt, dass es sich um einen „Auffangvergütungsgruppenplan“ handelt. In VGP 7 können nur Diakone/Diakoninnen eingruppiert werden, die nicht die Tätigkeitsmerkmale eines der Vergütungsgruppenpläne 3 bis 6 erfüllen.

Eine Heraushebung nach **EG 11** ist in diesem Bereich gegeben (Fallgruppe 3), wenn Beschäftigte **bei der Landeskirche oder einem landeskirchlichen Werk oder Dienst Einrichtungen oder Träger konzeptionell beraten oder begleiten oder kirchenbezirksübergreifende Bildungsangebote verantworten**. Anknüpfungspunkt für die Eingruppierung ist somit ein besonderes systematisches Wissen und die Fähigkeit, dieses praxisbezogen zu vermitteln und dadurch schwierige Beratungsprozesse zu begleiten. Für eine Eingruppierung nach **EG 12** muss neben der Beratungstätigkeit hinzukommen, dass **ein abgeschlossener Arbeitsbereich verantwortet wird** (Fallgruppe 4). Dabei ist es nicht unbedingt erforderlich, aber möglich, dass weitere Personen in diesem Arbeitsbereich eingesetzt sind. Mit der Verantwortung des Arbeitsbereichs ist z.B. die inhaltliche Weiterentwicklung von Themen, die Aufarbeitung von Sachverhalten für den kirchlichen Bereich, die Vertretung des Anstellungsträgers in Gremien und in der Öffentlichkeit etc. verbunden.

**Diese Ausführungen zu EG 11 und EG 12 gelten entsprechend – bezogen auf Stellen in der Jugendarbeit - für die in VGP 4, Fallgruppe 3 e) und Fallgruppe 4 c) vorgesehenen Tätigkeitsmerkmale.** Dabei handelt es sich insbesondere um die Referentenstellen beim Evangelischen Jugendwerk in Württemberg, siehe auch Fußnote 3 zu VGP 4.

Eine Heraushebung nach **EG 13** ist bei der Wahrnehmung der **Geschäftsführung eines landeskirchlichen Werkes oder Dienstes** gegeben oder wenn **wichtige Grundsatzfragen für den Diakonat** verantwortet werden.

In **EG 14** sind schließlich bezogen auf die ganze Berufsgruppe **herausgehobene Funktionsstellen** eingruppiert.

#### **2. Überleitung in die neuen Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7**

Diakone/Diakoninnen, die am 30. Juni 2016 in den **VGP 12** eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der für sie zutreffenden Entgeltgruppe des **VGP 3** zugeordnet.

Diakone/Diakoninnen, die am 30. Juni 2016 in den **VGP 14** eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der für sie zutreffenden Entgeltgruppe des **VGP 4** zugeordnet.

Diakone/Diakoninnen, die am 30. Juni 2016 in den **VGP 11** eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der für sie zutreffenden Entgeltgruppe des **VGP 5** zugeordnet.

Diakone/Diakoninnen, die am 30. Juni 2016 in den **VGP 13** eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der für sie zutreffenden Entgeltgruppe des **VGP 6** zugeordnet.

Diakone/Diakoninnen, die nicht die Tätigkeitsmerkmale eines der Vergütungsgruppenpläne 3 bis 6 erfüllen und am 30. Juni 2016 z.B. im VGP 01 oder VGP 60 eingruppiert

sind, werden am 1. Juli 2016 der für sie zutreffenden Entgeltgruppe des **VGP 7** zugeordnet.

**Dies bedeutet, dass alle Diakonenstellen anhand der Tätigkeitsmerkmale der neuen Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 neu zu bewerten sind.**

Um die notwendige Überprüfung der Eingruppierung zu erleichtern, sind diesem Rundschreiben entsprechende **Bearbeitungsblätter** beigelegt. Diese sind für jeden Diakon/ jede Diakonin auszufüllen und das Ergebnis (neue Eingruppierung) in das von der ZGASSt zur Verfügung gestellte Bearbeitungsblatt (Vordruck 1037) für die Überleitung zu übernehmen. Dieser Vordruck steht im Dienstleistungsportal unter [www.service.elk-wue.de](http://www.service.elk-wue.de) / Arbeitshilfen / Formulare / ZGASSt / Vergütung zur Verfügung.

**Diese Bearbeitungsblätter (Bearbeitungsblatt Überprüfung Eingruppierung und Bearbeitungsblatt für die Überleitung) sind auf die Personalakte zu nehmen, um die Überleitung zu dokumentieren. Das Bearbeitungsblatt für die Überleitung (Vordruck 1037) dient zudem als Einweisung an die ZGASSt.**

**Die Mitarbeitervertretung ist gemäß § 42 c) MVG.Württemberg (Mitbestimmungstatbestand: Eingruppierung) bei der Überleitung zu beteiligen. Auf Anforderung sind ihr die Bearbeitungsblätter vorzulegen.**

Mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung ist abgestimmt, dass die Beteiligung aufgrund des kurzen Zeitraums von der Bestandskraft des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission bis zur Überleitung ggf. auch erst nach der maschinellen Überleitung der Beschäftigten erfolgen kann.

Aus der Überprüfung der Eingruppierung können sich **drei Fallkonstellationen** ergeben (die Überleitungsregelungen entsprechen denen für die Überleitung der Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger in den ab 1. Juli 2016 geltenden neuen VGP 63):

**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 die neuen Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 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 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.

**In allen drei Konstellationen gilt, dass § 8 Abs. 3 AR-Ü (sog. Restantenregelung) für die den Vergütungsgruppenplänen 3 bis 7 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.**

### **3. Eingruppierung/Überleitung von Quereinsteigerinnen/Quereinsteigern**

Zuletzt mit Rundschreiben vom 01.08.2014, AZ 54.60 Nr. 314/6 wurde das Verfahren zur Besetzung von Diakonenstellen mit Mitarbeitenden ohne (vollständige) fachspezifische Ausbildung (sog. Quereinsteiger/innen) beschrieben.

**Ab 1.7.2016 werden Quereinsteiger/innen, die mit § 1e-Genehmigung auf Diakonenstellen beschäftigt werden, während der Befristung zum Zwecke der Absolvierung der Zusatzausbildung und auch während der sich anschließenden landeskirchlichen Aufbauausbildung bis zum Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt in den VGP 01 in EG 9 eingruppiert. Erst danach erfolgt künftig eine Umgruppierung in die jeweils zutreffende Entgeltgruppe der Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7.**

Personen, die entsprechend den Ausführungen im Merkblatt zum Rundschreiben AZ 54.60 Nr. 314/6 (Gliederungspunkt 6) bereits nach erfolgreichem Abschluss der Zusatzausbildung in die Vergütungsgruppenpläne 12 oder 14 umgruppiert wurden, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe (Besitzstand). Eine höhere Eingruppierung nach den neuen VGPs 3 bis 7 ist aber erst nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt möglich.

### **4. Änderung weiterer Vorschriften**

#### **a) Änderung der Anlage 2.2.2 zur KAO**

Die seither in § 8 Abs. 2 der Anlage 2.2.2 zur KAO (Anerkennungspraktikumsordnung) enthaltene Vergütungsregelung für Absolventen und Absolventinnen kirchlich anerkannter diakonisch-missionarischer Ausbildungsstätten während des Anerkennungsjahres wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2016 gestrichen, da dieser Personenkreis ab diesem Zeitpunkt in der EG 9, Fallgruppe 1 a) der Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 eingruppiert ist.

### **b) Änderung von § 6 Abs. 2 a KAO**

Im Zuge der Gesamteinigung über die Neuordnung der Eingruppierungsregelungen wurde die Deputatsermäßigung der Religionspädagoginnen und Religionspädagogen bei einem Einsatz an mehreren Schulen **mit Wirkung vom 1. August 2016** neu geregelt:

*Bei Beschäftigten, deren Wochendeputat 16 oder mehr Wochenstunden beträgt und die an mehreren Schulen unterrichten, wird das Regelstundendeputat wie folgt ermäßigt:*

- wenn sie an zwei oder drei Schulen unterrichten: um eine Wochenstunde,
- wenn sie an vier oder mehr Schulen unterrichten: um zwei Wochenstunden.

### **c) Änderung von § 14 KAO**

§ 14 KAO wird ab 1. Juli 2016 um folgende Protokollnotiz für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen ergänzt:

#### **„Protokollnotiz (KAO) zu § 14:**

*Beschäftigten, die in Vergütungsgruppenplan 5 der Anlage 1.2.1 zur KAO in Entgeltgruppe 10 eingruppiert sind, kann für maximal drei aufeinanderfolgende Jahre eine Zulage nach § 14 KAO für die vorübergehende Ausübung einer Tätigkeit nach Entgeltgruppe 11 gezahlt werden, wenn die Einsatzplanung der Schuldekanin/des Schuldekans dies erfordert. Innerhalb des Zeitraums von drei Jahren ist maximal zwei Mal eine Unterbrechung der Zulagenzahlung zulässig. Durch eine Unterbrechung der Zulagenzahlung verlängert sich der höchstzulässige Gesamtzeitraum nicht.*

*Zeiten der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, z. B. zwischen befristeten Verträgen oder bei Beurlaubung, werden nicht auf den Zeitraum von drei Jahren angerechnet.*

*Werden nach Ablauf des vorgenannten Zeitraums von drei Jahren weiterhin oder erneut Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 11 übertragen, erfolgt automatisch eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11, sofern diese nicht bereits erfolgt ist.*

*Die Gewährung der Zulage nach § 14 KAO aus anderen sachlichen Gründen, z. B. Vertretung, bleibt unberührt.“*

Die nur vorübergehende (im Gegensatz zur dauerhaften) Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bedarf eines sachlichen Grundes. Die neue Protokollnotiz stellt klar, dass – in bestimmten eng definierten Grenzen – die Einsatzplanung des Schuldekans/der Schuldekanin einen sachlichen Grund für die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit nach EG 11 darstellen kann.

### **d) Änderung 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 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.)

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann  
Oberkirchenrat

**Anlagen:**

- Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung
- Bearbeitungsblatt Überprüfung Eingruppierung nach VGP 3, Stand 1. Juli 2016 bei überwiegendem Einsatz als Gemeindediakon/Gemeindediakonin
- Bearbeitungsblatt Überprüfung Eingruppierung nach VGP 4, Stand 1. Juli 2016 bei überwiegendem Einsatz als Jugendreferent/Jugendreferentin
- Bearbeitungsblatt Überprüfung Eingruppierung nach VGP 5, Stand 1. Juli 2016 bei überwiegendem Einsatz als Religionspädagoge/Religionspädagogin
- Bearbeitungsblatt Überprüfung Eingruppierung nach VGP 6, Stand 1. Juli 2016 bei überwiegendem Einsatz im Seelsorgedienst
- Bearbeitungsblatt Überprüfung Eingruppierung nach VGP 7, Stand 1. Juli 2016 bei Diakonen/Diakoninnen in Sonderdiensten