

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

RECHT UND RECHNUNGSPRÜFUNG

- I. An die personalverwaltenden Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden

PERSONALRECHT

Blumenstraße 1-7

76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607 o. 635

Telefax 0721 9175-25-635

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:

Frau Mannherz / Herr Roth

[iris.mannherz@ekiba.de](mailto:iris.mannherz@ekiba.de)

[siegfried.roth@ekiba.de](mailto:siegfried.roth@ekiba.de)

24. Januar 2011

### Rundschreiben 1 / 2011

(Dieses Rundschreiben ist für Anwender von Lotus Notes der Evangelischen Landeskirche in Baden unter „Portal/ Infos und Produkte/Gesamtansicht/Arbeitsrecht Rundschreiben/“ abrufbar.)

**Eingruppierung der Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten, deren ständige Vertretungen, der pädagogischen Fachkräfte im Gruppendienst und der Zweit- und Zusatzkräfte**  
hier: Änderungen der Eingruppierungsmerkmale und Eingruppierungsgrundsätze

Sehr geehrte Damen und Herren,

In obiger Sache geben wir folgende Hinweise:

<b>1</b>	<b><i>Eingruppierung der Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten.....</i></b>	<b><i>2</i></b>
<b>1.1</b>	<b><i>Vorbemerkung.....</i></b>	<b><i>2</i></b>
<b>1.2</b>	<b><i>Änderung der Protokollerklärung Nr. 9 .....</i></b>	<b><i>2</i></b>
<b>1.3</b>	<b><i>Ermittlung der Durchschnittsbelegung .....</i></b>	<b><i>3</i></b>
<b>1.4</b>	<b><i>Zählhinweise.....</i></b>	<b><i>6</i></b>
<b>1.5</b>	<b><i>Datenerhebung/Datenberechnung.....</i></b>	<b><i>6</i></b>
<b>1.6</b>	<b><i>Arbeitsrechtliche Umsetzung von Höher- oder Herabgruppierung .....</i></b>	<b><i>7</i></b>
<b>2</b>	<b><i>Funktion „Ständige Vertretungen“ der Kita-Leitung.....</i></b>	<b><i>8</i></b>
<b>3</b>	<b><i>Eingruppierungsmerkmal pädagogische Fachkraft im Gruppendienst .....</i></b>	<b><i>9</i></b>
<b>4</b>	<b><i>Eingruppierungsmerkmal Zweitkraft und Zusatzkraft .....</i></b>	<b><i>10</i></b>

## **1 Eingruppierung der Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten**

### **1.1 Vorbemerkung**

Anlässlich der Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Tarif Sozial- und Erziehungsdienst zum 1. September 2010 gab es bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung für die Eingruppierung der Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten (nachfolgend KiTa-Leitung) Fragen zur Umsetzung bzw. unterschiedliche Auslegungen zur Anwendung der Protokollerklärung Nr. 9 nach Buchstabe B Nr. 2 b) der Anlage 2 zur AR-M (Kirchenrecht Baden unter 930.700). Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat daraufhin in der Sitzung am 12. Januar 2011 eine Änderung zu dieser Protokollerklärung beschlossen, die ab 1. Januar 2011 in Kraft treten soll. Sollten im Rahmen der vierwöchigen Einwendungsfrist seitens der ARK keine Einwendungen erhoben werden, wird die Arbeitsrechtsregelung wirksam. Falls Einwendungen erhoben werden, teilen wir dies unverzüglich mit. Wir weisen bereits heute auf die Veränderungen hin, da die Überprüfung der Eingruppierung regelmäßig im Januar eines jeden Jahres vorzunehmen ist. Die nachfolgenden Ausführungen gelten sinngemäß für die Eingruppierung der **ständigen** Vertreterinnen und Vertreter der KiTa-Leitung.

### **1.2 Änderung der Protokollerklärung Nr. 9**

Die Protokollerklärung Nr. 9 hat ab 1. Januar 2011 folgenden Wortlaut, Änderungen gegenüber dem bisherigen Wortlaut sind kursiv gehalten:

*„<sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung mit der daraus resultierenden Eingruppierung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember (Quartalsbetrachtung) des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze, zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Die für die Eingruppierung erforderliche Durchschnittsbelegung ist auch erfüllt, wenn sie in mindestens sechs Monaten des vorangegangenen Kalenderjahres erreicht wird.*

*<sup>3</sup>Ist bei einer aus Satz 1 oder 2 sich ergebenden Höher- bzw. Herabgruppierung absehbar, dass die nach Satz 1 oder 2 im Januar nächsten Jahres zu ermittelnde Durchschnittsbelegung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht bzw. wieder erreicht wird, ist diese Betrachtung für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung und die daraus resultierende Eingruppierung maßgeblich.*

<sup>4</sup>Zum Zeitpunkt der Eröffnung oder Schließung von Gruppen ist für die Eingruppierung die zu erwartende Durchschnittsbelegung der kommenden 12 Monate maßgeblich. <sup>5</sup>Die erforderliche Durchschnittsbelegung ist erfüllt, wenn sie in mindestens 6 Monaten erreicht werden wird.

<sup>6</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung.

<sup>7</sup>Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung werden

- a) Kinder von drei Jahren bis Schuleintritt in Regelbetreuung mit dem Faktor 1,
- b) Kinder mit durchgehender Betreuung von 6 bis 7 Std. täglich mit dem Faktor 1,20,
- c) Kinder in Ganztagsbetreuung über 7 Std. täglich mit dem Faktor 1,33,
- d) Kinder nach Schuleintritt mit dem Faktor 1,33,
- e) Kinder bis zu drei Jahren mit dem Faktor 2,65 und
- f) Kinder mit Behinderung oder mit besonderem erzieherischem Bedarf mit dem Faktor 3 gewichtet. <sup>8</sup>Die Gewichtung nach Buchstabe f) setzt voraus, dass eine Hilfe oder Leistung nach §§ 27 und 35 a SGB VIII, § 55 SGB IX oder §§ 53 und 54 SGB XII gewährt wird und durch die Aufnahme des Kindes die Gruppengröße reduziert wurde.

<sup>9</sup>Liegen bei einem Kind die Voraussetzungen für mehrere Gewichtungsfaktoren vor, gilt stets der höhere Gewichtungsfaktor. <sup>10</sup>Verringert sich der Gewichtungsfaktor eines Kindes, gilt der ursprüngliche Gewichtungsfaktor bis zum Ende des Kindergartenjahres.“

### **1.3 Ermittlung der Durchschnittsbelegung**

Für die Eingruppierung der KiTa-Leitung sind grundsätzlich die Belegungszahlen des vergangenen Kalenderjahres maßgeblich. Daraus folgt, dass die Eingruppierung der KiTa-Leitung regelmäßig mit Beginn des darauf folgenden Kalenderjahres zu überprüfen ist und dieser Zeitpunkt auch für Höher- oder Herabgruppierung maßgeblich ist. Die arbeitsrechtlichen Auswirkungen einer Höher- oder Herabgruppierung sind in Nr. 1.6 ausgeführt. Zur Ermittlung der Durchschnittsbelegung ergibt sich folgendes Prüfungsschema:

#### **1. Prüfung**

Bei Ermittlung der Durchschnittsbelegung im Jahr 2011 sind zunächst grundsätzlich die Belegungszahlen der Monate Oktober bis einschließlich Dezember des Vorjahres (2010) heranzuziehen (Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 9). Die Belegungszahlen sind im Quartal zu betrachten. Es ist daher ein Durchschnitt zu bilden.

**Beispiel 1:** Im Oktober und November 2010 ist die KiTa mit jeweils 68 Kindern belegt. Im Dezember 2010 mit 74. Im Quartalsdurchschnitt weist die KiTa eine Belegungszahl von mindestens 70 Kindern aus. Damit sind die Voraussetzungen der Eingruppierung in S 13 für die KiTa-Leiterin erfüllt. Bei einer ständigen Vertreterin der KiTa-Leiterin käme Eingruppierung in S 10 in Betracht.

## *2. Prüfung*

Falls die 1. Prüfung die erforderliche Durchschnittsbelegung nicht erreicht, ist im zweiten Schritt die Durchschnittsbelegung anhand der Belegungszahlen der einzelnen Monate des Vorjahres zu prüfen (Monatsbetrachtung). Die Durchschnittsbelegung muss in mindestens sechs Monaten erreicht sein (Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 9).

**Beispiel 2:** Wie Beispiel 1, im Monat Dezember sind jedoch nur 72 Kinder in der KiTa. In den Monaten Februar, März und April des Vorjahres (2010) war jeweils die KiTa mit 71 Kindern und in den Monaten Mai und Juni mit 70 Kindern belegt. Damit war die KiTa an mindestens 6 Monaten mit mindestens 70 Kindern belegt. Die Voraussetzung für die Eingruppierung wie in Beispiel 1 ist erfüllt.

## *3. Prüfung*

Die in die Zukunft gerichtete Überprüfung der Belegungszahl nach Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 9 soll stattfinden, damit die Eingruppierung der KiTa-Leitung keinen vorübergehenden Schwankungen in den Belegungszahlen unterworfen wird, und es dadurch nur zu vorübergehenden Höher- oder Herabgruppierungen kommt. Diese Überprüfung darf jedoch nur dann stattfinden, wenn die Prüfung nach Nr. 1 oder Nr. 2 zu einer Höher- oder Herabgruppierung gegenüber der bestehenden Eingruppierung führen würde.

**Beispiel 3:** Ausgehend von Beispiel 1 hatte die Kindertagesstätte die Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen erreicht. Daraus ergibt sich die tarifliche Eingruppierung der KiTa-Leitung in Entgeltgruppe S 13. Seit September 2010 (Übernahme des Tarifs SuE) war die KiTa Leitung bereits in Entgeltgruppe S 13 aufgrund der Vorjahreszahlen 2009 eingruppiert. Es hat demnach ab 1. Januar 2011 keine Hö-

her- oder Herabgruppierung zu erfolgen. Eine Überprüfung nach Satz 3 findet somit nicht statt.

**Beispiel 4:** In der Kindertagesstätte wurde in 2009 unter Berücksichtigung der Faktorisierung die erforderliche Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen erreicht. Seit September 2010 war die KiTa-Leitung in S 10 (Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen) tariflich eingruppiert. Ab Januar 2011 wäre Höhergruppierung der KiTa-Leitung in S 13 durchzuführen, da in 2010 eine Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Kindern erreicht wurde. Vor einer Höhergruppierung hat eine Überprüfung der im Jahr 2011 mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwartenden Belegungszahlen zu erfolgen. Diese Überprüfung hat sowohl nach der Quartalsbetrachtung wie im Beispiel 1 als auch nach der Monatsbetrachtung wie im Beispiel 2 zu erfolgen. Ergibt sich aus vorgenannten Prüfungen der zu erwartenden Belegungszahlen für 2011, dass die Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Kindern voraussichtlich wieder zu erwarten ist, erfolgt eine tarifliche Höhergruppierung in Entgeltgruppe S 13 ab 1. Januar 2011 (5% Klausel darf hier nicht angewandt werden). Wird die Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Kindern nicht erreicht werden, verbleibt es bei der Eingruppierung in S 10.

**Beispiel 5:** In der Kindertagesstätte wurde in 2009 unter Berücksichtigung der Faktorisierung die erforderliche Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen erreicht. Seit September 2010 war die KiTa-Leitung in S 15 (Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen) tariflich eingruppiert. Da die Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Kindern in 2010 nicht mehr erreicht wird, wäre ab Januar 2011 die KiTa-Leitung in S 13 herabzugruppieren. Vor einer Herabgruppierung hat eine Überprüfung der im Jahr 2011 mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwartenden Belegungszahlen zu erfolgen. Diese Überprüfung hat sowohl nach der Quartalsbetrachtung wie im Beispiel 1 als auch nach der Monatsbetrachtung wie im Beispiel 2 zu erfolgen. Ergibt sich aus vorgenannten Prüfungen der zu erwartenden Belegungszahlen für 2011, dass die Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Kindern voraussichtlich wieder zu erwarten ist, verbleibt es bei der Eingruppierung in Entgeltgruppe S 15. Wird die Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Kindern nicht wieder erreicht, hat tarifliche Herabgruppierung in S 13 ab 1. Januar 2011 zu erfolgen.

#### *4. Sonderprüfungen*

Neben der laufenden Überprüfung der Eingruppierung ist zum Zeitpunkt der Eröffnung oder Schließung von Gruppen oder bei Neubesetzung der KiTa-Leitung die Eingruppierung neu festzustellen.

Eine Schließung oder Eröffnung einer Gruppe oder von Gruppen hat in der Regel wesentlichen Einfluss auf die künftige Durchschnittsbelegung der KiTa. Für die Eingruppierung ist die zu erwartende Durchschnittsbelegung der kommenden 12 Monate maßgeblich. Die erforderliche Durchschnittsbelegung ist erfüllt, wenn sie in mindestens 6 Monaten erreicht werden wird (Prüfung analog Beispiel 2). Eine Höher- oder Herabgruppierung hat zum Zeitpunkt der Gruppenschließung oder Gruppeneröffnung zu erfolgen.

Bei der Neubesetzung der KiTa-Leitung darf für die Eingruppierung die 5%-Bestandsklausel nach Satz 6 der Protokollnotiz Nr. 9 nicht zur Anwendung kommen. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Bestimmung, nach der eine Unterschreitung der Belegungszahl mit nicht mehr als 5 % zu keiner Herabgruppierung führen darf. Demnach darf die 5%-Klausel sowohl bei einer **Neubesetzung** der KiTa-Leitung als auch bei der Ermittlung einer Durchschnittsbelegung anlässlich der Beurteilung, ob eine **Höhergruppierung** durchzuführen ist, nicht zur Anwendung kommen.

#### **1.4 Zählhinweise**

Jedes Kind kann nur einmal gezählt werden. Es ist in der Rubrik mit dem für das Kind zutreffenden höchsten Faktor zu zählen (Satz 9 der Protokollerklärung Nr. 9). Auch wenn das Kind nicht an allen Wochentagen in der Einrichtung ist, wird es als ein Kind gezählt. Wird ein Platz täglich an zwei Kinder vergeben, z. B. bei Vor- und Nachmittagsbelegung, ist nur das Kind zu zählen, auf das der höhere Faktor anzuwenden ist. Verringert sich der für das Kind anzuwendende Faktor, ist das Kind bis zum Ende des Kindergartenjahres mit dem bisherigen Faktor zu berücksichtigen (Satz 10 der Protokollerklärung Nr. 9).

#### **1.5 Datenerhebung/Datenberechnung**

Einen für die Datenerhebung neu vorbereiteten Vordruck können Sie im landeskirchlichen Intranet unter Arbeitsvertragsanlagen u. a. in dem Unterabschnitt Berechnungsvordrucke herunterladen. Die Überprüfung der Eingruppierung erfordert eine jährliche Datenerhebung zu Beginn des Kalenderjahres. Kindertagesstätten mit nur einer Gruppe erreichen regelmäßig die für eine Höhergruppierung erforderliche

Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nicht und können von der Datenerhebung ausgenommen werden bzw. können den Erhebungsbogen mit dem Vermerk „eingruppige KiTa“ an die VSA´s zurücksenden.

Für die Berechnung der Durchschnittsbelegung einschließlich der Faktorisierung steht Ihnen eine Excel-Datei unter obiger Verweisstelle zur Verfügung. Auf die richtige Verwendung der 5% Klausel, wie oben beschrieben, bitten wir zu achten.

## **1.6      *Arbeitsrechtliche Umsetzung von Höher- oder Herabgruppierung***

Einziges Heraushebungsmerkmal für die Eingruppierung der Kita-Leitung und deren ständige Vertretung ist die variable Durchschnittsbelegung der Kindertagesstätte. Damit sind andere Merkmale, wie die Zahl der unterstellten Personen, ohne Bedeutung. Mit dem von uns herausgegebenen Vertragsmuster wird regelmäßig „nur“ die Funktion bzw. die Tätigkeit der Leitung oder der ständigen Vertretung der Leitung einer Kindertagesstätte auf Dauer übertragen. Damit wird nicht die Tätigkeit einer KiTa-Leitung mit einer bestimmten Durchschnittsbelegung übertragen. Somit bedarf der Vollzug einer Änderung der Eingruppierung (Höher- und Herabgruppierung) wegen der maßgeblichen Durchschnittsbelegung, die sich ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers ergeben hat, keiner Änderungskündigung und auch nicht zwingend eines Änderungsarbeitsvertrages, da die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag nur deklaratorischen Charakter hat und nicht rechtsbegründend ist. Es genügt eine schriftliche Mitteilung des Anstellungsträgers an die KiTa-Leitung über die zum maßgeblichen Zeitpunkt zustehende tarifliche Eingruppierung. Auf das einschlägige Urteil des BAG vom 19.03.2003 Aktenzeichen 4 AZR 391/02 wird verwiesen.

Hiervon sind die Fälle zu unterscheiden, in denen die variablen Tätigkeitsmerkmale durch aktives Handeln des Arbeitgebers beeinflusst werden (z. B. durch organisatorische Maßnahmen wie Umwandlung von Gruppen oder Verlegung einer Gruppe in eine andere Kindertagesstätte). Hier kann die Anpassung der Eingruppierung an die Entgeltordnung nur durch eine betriebsbedingte Änderungskündigung oder durch einen einvernehmlichen Änderungsarbeitsvertrag erfolgen.

Der Vollzug einer Höher- oder Herabgruppierung durch das VSA bedarf eines entsprechenden Beschlusses des zuständigen Gremiums des Anstellungsträgers, sofern dem VSA im Rahmen der Geschäftsbesorgung diese Kompetenz zur Umsetzung nicht übertragen wurde.

Die Höher- oder Herabgruppierung ist ein Fall der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 42 Buchst. c) Mitarbeitervertretungsgesetz.

## **2      *Funktion „Ständige Vertretungen“ der KiTa-Leitung***

Wegen wiederholter Fragen in dieser Angelegenheit stellen wir Folgendes klar:

Nach Schrifttum und Rechtsprechung zu den tariflichen Bestimmungen ist von einer ständigen Vertretung in der Leitungsfunktion dann auszugehen, wenn der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter dauernd und nicht nur bei Abwesenheit der KiTa-Leitung Aufgaben, die dem eigentlichen Leitungsbereich zugeordnet sind, zur Erledigung zugewiesen werden. Eine reine Abwesenheitsvertretung wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen Gründen erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Die dauernde Zuweisung von Leitungsaufgaben bedarf einer Anordnung durch den Anstellungsträger nach Stellungnahme der fachaufsichtsführenden Stelle des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. zur Bestellung als ständige Vertretung. Liegt diese ausdrückliche Bestellung vor, wird diese Aufgabe während der „gesamten“ Arbeitszeit ausgeübt und nicht nur bei Abwesenheit der KiTa-Leitung. Die Bestellung zur ständigen Vertretung muss die interne Aufgabenverteilung zur KiTa-Leitung, die Vollmachten und Zuständigkeiten z. B. gegenüber Dritten umfassen.

Eine fachliche Notwendigkeit zur Bestellung einer ständigen Vertretung, die von der fachaufsichtsführenden Stelle des Diakonischen Werkes festzustellen ist, besteht grundsätzlich nur in folgenden Fällen:

1. Zum Ausgleich dafür, dass die KiTa-Leitung nicht im erforderlichen Maße vom Gruppendienst freigestellt werden kann;
2. wegen der Aufgabenstellung der Einrichtung oder örtlicher Besonderheiten, die den Einsatz einer ständigen Vertretung erfordern;
3. zur Ergänzung der teilzeitbeschäftigten KiTa-Leitung;
4. zur Entlastung der KiTa-Leitung, die vor Erreichen der Altersgrenze stehen oder
5. zur Entlastung der in der Leistungsfähigkeit eingeschränkten KiTa-Leitung aus Fürsorgegründen, wobei Einschränkungen der Leistungsfähigkeit häufig auch nur vorübergehender Art sind und sich durch Interimsmaßnahmen die Situation günstig beeinflussen lässt.



### **3      *Eingruppierungsmerkmal pädagogische Fachkraft im Gruppendienst***

Mit der Übernahme des Tarifs SuE wurde der im bisher geltenden Einzelgruppenplan 21 (Mitarbeiter in Kindertagesstätten) verwendete Begriff der „Gruppenleiterin“ aufgegeben. Das Arbeitsvertragsmuster sieht diese Funktion künftig nicht mehr vor.

Der SuE Tarif verwendet diesen Begriff ebenfalls nicht und fordert für die Eingruppierung als Erzieherin in Entgeltgruppe S 6 eine der Ausbildung als Erzieherin entsprechende Tätigkeit. Nach der Kommentierung zum Tätigkeitsmerkmal „Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“ wird vom Berufsbild des „Gruppenerziehers“ ausgegangen, verbunden mit der pädagogischen Verantwortung für die Gruppe.

Die ARK hat anlässlich ihres Beschlusses zur Übernahme des Tarifs SuE die Protokollerklärung Nr. 5 u. a. wie folgt ergänzt:

**Die Tätigkeit im Gruppendienst nach der Dienstordnung ist eine leitende Tätigkeit in der Gruppe.**

Die Ergänzung wurde auf dem Hintergrund beschlossen, dass immer häufiger - z. B. bei langen Öffnungszeiten, Schichtdienst, gruppenübergreifendem Einsatz u.a.- zwei Erzieherinnen gleichrangig Tätigkeiten einer Erzieherin zu übernehmen haben und es sich hierbei nicht um Tätigkeiten einer Zweitkraft handelt. Die Tätigkeit einer pädagogischen Fachkraft im Gruppendienst ist demnach eine leitende Tätigkeit in der Gruppe mit der Folge, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tariflich in Entgeltgruppe S 6 einzugruppieren sind. Eine pädagogische Fachkraft im Gruppendienst muss nach § 7 Absatz 3 Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) die Berechtigung haben, eine Gruppe zu leiten.

Die ARK hat weiterhin in ihrer Sitzung am 12. Januar 2011 beschlossen, dass die neue Dienstordnung über eine Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung kommen soll. Der ARK liegt derzeit der von der Fachaufsicht des Diakonischen Werkes Baden erarbeitete Entwurf einer neuen Dienstordnung vor. Die von der ARK noch zu treffenden Beschlüsse zur Dienstordnung werden wir umgehend bekannt geben.

Im Vorfeld der Beschlüsse informieren wir Sie über das vorgesehene Aufgabenprofil einer pädagogischen Fachkraft im Gruppendienst, damit Sie beurteilen können, ob für übergeleitete Zweitkräfte eine arbeitsvertragliche Änderung der dauernd übertragenen Tätigkeit über einen Änderungsarbeitsvertrag erforderlich wird, bzw. welche

Funktion bei Neueinstellungen arbeitsvertraglich vereinbart werden muss. Sollten sich im Einzelfall Schwierigkeiten bei der Zuordnung zur Funktion der pädagogischen Fachkraft im Gruppendienst ergeben, kann die Fachberatung des Diakonischen Werkes in Anspruch genommen werden.

**Wortlaut aus dem Entwurf der Dienstordnung:**

- „1. Die pädagogische Fachkraft im Gruppendienst ist der Leitung der Tageseinrichtung für Kinder für die pädagogische und organisatorische Arbeit in der Gruppe verantwortlich. Der Einsatz im Gruppendienst ist eine leitende Tätigkeit in der Gruppe und umfasst insbesondere folgende Aufgaben:
- 1.1. Verantwortung für die pädagogische und organisatorische Arbeit in der Gruppe,
  - 1.2. Zusammenarbeit mit der Leitung und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung,
  - 1.3. Erarbeitung, Umsetzung und Fortschreibung der pädagogischen Konzeption entsprechend der Gesamtkonzeption der Einrichtung,
  - 1.4. Reflexion und Dokumentation der pädagogischen Arbeit,
  - 1.5. Zusammenarbeit mit Eltern und Familien im Rahmen der Konzeption der Einrichtung,
  - 1.6. Einarbeitung und Anleitung der zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  - 1.7. Verantwortung für die Durchführung der Aufgaben, die sie delegiert hat,
  - 1.8. Zusammenarbeit mit Institutionen und Behörden,
  - 1.9. Mitteilung besonderer Ereignisse,
  - 1.10. Teilnahme an den von der Leitung oder dem Träger einberufenen Dienstbesprechungen,
  - 1.11. Verantwortung für Mobiliar und Inventar.“

**4 Eingruppierungsmerkmal Zweitkraft und Zusatzkraft**

Die ARK hat anlässlich der Übernahme des Tarifs SuE die Entgeltgruppe S 5 um folgende Fallgruppe erweitert:

„3. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen **in der Tätigkeit einer Zweitkraft oder in der Tätigkeit einer Zusatzkraft mit** schwierigen fachlichen Tätigkeiten. Die Protokollerklärungen Nummern 1, 3 und 5 des Anhangs der Anlage C zu § 56 TVöD-BT-V finden Anwendung.

Zweitkräfte sind Fachkräfte im Sinne des Kindertagesbetreuungsgesetzes Baden-Württemberg, die in der Regel nicht die Verantwortung für die Gruppe haben, und denen nicht die Planung für die pädagogische Betreuung obliegt. Zweitkräfte unterstützen die mit der Leitung der Gruppe beauftragten Fachkräfte bei Planung und Durchführung der pädagogischen Aufgaben.

Unter schwierige fachliche Tätigkeiten fallen die Tätigkeiten als Zusatzkraft für pädagogische und begleitende Hilfen für behinderte Kinder nach § 54 SGB XII oder zur Betreuung von Kindern nach § 27 SGB VIII (Hilfe zur Erziehung) oder § 35 a SGB VIII (Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder) sowie die Tätigkeit als Zusatzkraft in Sprachfördermaßnahmen.“

Mit der Arbeitsrechtsregelung zur Übernahme des Tarifs SuE waren die arbeitsvertraglich als Zweitkraft tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entgeltgruppe S 5 überzuleiten. Für die in die Entgeltgruppe S 5 übergeleiteten Zweitkräfte, welche weiterhin die nachfolgend in der Dienstordnung beschriebenen Tätigkeiten einer Zweitkraft wahrzunehmen haben, bedarf es keiner Änderung des Arbeitsvertrages. In diesen Fällen verbleibt es bei der Eingruppierung in Entgeltgruppe S 5.

**Wortlaut aus dem Entwurf der Dienstordnung:**

- „2. Der Einsatz als Zweitkraft umfasst insbesondere folgende Aufgaben:
- 2.1. Mitverantwortung für die pädagogische und organisatorische Arbeit in der Gruppe,
  - 2.2. Zusammenarbeit mit der Leitung der Gruppe,
  - 2.3. Mitwirkung bei der Erarbeitung, Umsetzung und Fortschreibung der pädagogischen Konzeption entsprechend der Gesamtkonzeption der Einrichtung,
  - 2.4. Reflexion und Dokumentation der pädagogischen Arbeit,
  - 2.5. Zusammenarbeit mit Eltern und Familien im Rahmen der Konzeption der Einrichtung,
  - 2.6. Teilnahme an den von der Leitung oder dem Träger einberufenen Dienstbesprechungen,
  - 2.7. Mitteilung besonderer Ereignisse und
  - 2.8. Verantwortung für Mobiliar und Inventar.“

Das überarbeitete Muster des Arbeitsvertrags für pädagogische Mitarbeiter in Kindertagesstätten und das überarbeitete Muster des Änderungsarbeitsvertrags stehen im Intranet zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Roth

II. Glied I erhalten

1. Kirchengemeindeämter
2. Verwaltungs- und Serviceämter
3. Diakonieverbände im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden
4. Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik, Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg
5. Schulstiftung, im Hause
6. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause
7. Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden - FACH –
8. Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden - FACH –
9. Rechnungsprüfungsamt, im Hause
10. Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause
11. Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause
12. Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause
13. Evangelische Stiftung Pflege Schönau, Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg
14. Referentin 6, 6 Dö, 6 Mn, 6 Ro, 6 Mo, 8 Ra, 7 Hu, 5 De und 5 Ze sowie 43

III. Druckauftrag erteilt

IV. Z.d.A.

Im Auftrag

Roth