

AZ 46.00 Nr. 1591/6

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

Tarifumstellung im Erziehungsdienst

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 20. Mai 2011 beschlossen, den **Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) für den Bereich der Kindertageseinrichtungen in den Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)** zu übernehmen.

Damit soll – unter Berücksichtigung der kirchlichen Besonderheiten – eine Vergleichbarkeit zu den kommunalen Kindertageseinrichtungen erreicht werden. Der Beschluss wird in Kürze im Amtsblatt veröffentlicht.

Die Änderungen treten zum 1. Juli 2011 in Kraft. In Abstimmung mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und dem Evang. Landesverband Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e.V. gibt der Evang. Oberkirchenrat dazu folgende Hinweise: Wesentlicher Bestandteil des Übernahmebeschlusses ist eine Neufassung des Vergütungsgruppenplans 21 für Beschäftigte im Erziehungsdienst, siehe den als Anlage beigefügten Übernahmebeschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission. **Alle Beschäftigten in diesem Bereich werden zum 1. Juli 2011 in die ihrer Tätigkeit entsprechende S-Entgeltgruppe des neuen Vergütungsgruppenplans übergeleitet.** Der Vergütungsgruppenplan 21 in der seither gültigen Fassung und die Vergütungsgruppenpläne 22 a (Kindergartenhelfer/innen) und 22 b (Kinderpfleger/innen) treten zum 30. Juni 2011 außer Kraft. Auch Beschäftigte im Erziehungsdienst, die bisher z.B. in Vergütungsgruppenplan 01 eingruppiert waren, kommen für die Überleitung in den SuE in Betracht, z.B. Sprachförderkräfte. Der neue Vergütungsgruppenplan beruht auf der sog. S-Tabelle (Anlage C VKA). Die Tabelle besteht aus 17 Entgeltgruppen (S 2 bis S 18) mit jeweils 6 Stufen. Die aktuellen Tabellenwerte (gültig bis 31. Juli 2011 und ab 1. August 2011) sind als Bestandteil des Übernahmebeschlusses beigefügt. Die Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü) wurde um einen Abschnitt III ergänzt, in dem sich die Überleitungsbestimmungen für die Überleitung in den S-Tarif finden.

Von der Überleitung betroffen ist nur der Bereich der Kindertageseinrichtungen. Über eine Übernahme des SuE für den Bereich der Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen wird in der Arbeitsrechtlichen Kommission noch separat verhandelt werden.

Ebenfalls nicht betroffen ist der Bereich der Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten. Für diese gilt unabhängig vom SuE die Anlage 2.2.2 zur KAO (Anerkennungspraktikumsordnung).

A. Eingruppierung nach dem S-Tarif

1. Allgemeine Hinweise zum neuen Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung

- a) Fußnote 1 zu VGP 21 stellt klar, dass grundsätzlich alle Beschäftigten im Erziehungsdienst Fachkräfte nach dem Kindertagesbetreuungsgesetz Baden-Württemberg (KiTaG) sein müssen. Ausgenommen von diesem Grundsatz sind folgende Beschäftigtengruppen:
- in S 2 eingruppierte Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung,
 - in S 4 Fgr. 2 eingruppierte Beschäftigte in der Tätigkeit als Zusatzkraft (Integrationskraft oder Sprachförderkraft) und
 - Beschäftigte, denen die Fachberatung in Tageseinrichtungen für Kinder übertragen ist.

Zur Information wird im Folgenden die aktuell gültige Fassung von § 7 KiTaG auszugsweise abgedruckt:

§ 7

Pädagogisches Personal

(1) Fachkräfte in Einrichtungen sind

- 1. staatlich anerkannte oder graduierte Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen sowie Diplomsozialpädagogen und Diplomsozialpädagoginnen mit Fachhochschulabschluss;*
- 2. staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen sowie staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung;*
- 3. staatlich anerkannte Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen;*
- 4. staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger und Heilerziehungspflegerinnen;*
- 5. staatlich anerkannte Heilpädagogen und Heilpädagoginnen;*
- 6. Physiotherapeuten, Physiotherapeutinnen, Krankengymnasten, Krankengymnastinnen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutinnen, Logopäden, Logopädinnen sowie Kinderkrankenpfleger und Kinderkrankenschwestern mit abgeschlossener Ausbildung, wenn sie Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam in einer oder mehreren Gruppen betreuen;*
- 7. Diplompädagogen und Diplompädagoginnen;*
- 8. Absolventen der in Baden-Württemberg nach den gesetzlichen Vorschriften eingerichteten Bachelorstudiengänge für frühkindliche Pädagogik.*

(2) Das Landesjugendamt kann auf Antrag ausnahmsweise andere Personen als Fachkräfte zulassen, wenn sie nach Vorbildung oder Erfahrung geeignet sind.

(3) Zur Leitung einer Einrichtung oder einer Gruppe sind befugt (Leitungskräfte): Fachkräfte im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 7 und 8;

andere Fachkräfte im Sinne der Absätze 1 und 2, die sich nach Feststellung des Landesjugendamts

- a) auf Grund einer mindestens einjährigen Beschäftigung als Zweitkraft in einer Einrichtung oder Gruppe bewährt,*
- b) durch Fortbildung auf die Leitungsaufgaben vorbereitet und*
- c) in einem Fachgespräch für diese Aufgaben als geeignet erwiesen haben.*

(4) Die Leitungskräfte haben die Aufgabe,

- 1. zusätzlich zur Erziehung im Elternhaus die Gesamtentwicklung des Kindes zu fördern;*
- 2. mit den Eltern zusammenzuarbeiten;*
- 3. andere, bei der Erfüllung der Aufgaben nach den Nummern 1 und 2 mitwirkende Kräfte in der Einrichtung anzuleiten.*

(5) Zweitkräfte unterstützen die Leitungskräfte in der Gruppe. Als Zweitkräfte können Fachkräfte im Sinne der Absätze 1 und 2, insbesondere staatlich anerkannte Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen, tätig sein. Als Fachkräfte im Sinne von § 1 Abs. 8 gelten auch Sozialpädagogen, Sozialpädagoginnen, Erzieher, Erzieherinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen während des Berufspraktikums (Absätze 6 bis 8 nicht abgedruckt.)

Bsp.: Absolventen mit einem Bachelor-Abschluss in Frühkindlicher Bildung sind gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 8 KiTaG als Fachkräfte anerkannt. Sie können daher z.B., wenn sie als Zweitkräfte eingesetzt werden, als sonstige Beschäftigte in S 5 eingruppiert werden.

- b) Fußnote 2 zu VGP 21 bindet weitere Fallgruppen des Anhangs zur Anlage C (VKA) in den Vergütungsgruppenplan 21 ein. Dabei handelt es sich überwiegend um den sog. „Handwerklichen Erziehungsdienst“, der in erster Linie diakonische Einrichtungen betrifft, die sich durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG auf die KAO als Vertragsgrundlage für die Einzelarbeitsverhältnisse verständigt haben.
- c) Fußnote 3 zu VGP 21 stellt klar, dass es sich bei den im Vergütungsgruppeplan 21 in Bezug genommenen Protokollerklärungen um die Originalprotokollerklärungen des SuE in der jeweils geltenden Fassung handelt. Sind Protokollerklärungen kursiv gedruckt, so ist davon auszugehen, dass diese im Bereich der KAO eher nicht einschlägig sind. Ergänzend hat die Arbeitsrechtliche Kommission daneben noch Protokollnotizen beschlossen.
- d) Für die Ermittlung der richtigen S-Entgeltgruppe (S-EG) wurde die zwischen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und dem Referat Arbeitsrecht abgestimmte „**Arbeitshilfe Überleitung der Beschäftigten im Erziehungsdienst**“ verschickt. Diese ist auch im Dienstleistungsportal des Evang. Oberkirchenrats unter www.service.elk-wue.de unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/Sonstige Merkblätter und Arbeitshilfen zur KAO/Tarifumstellung im Erziehungsdienst abrufbar.

2. Eingruppierung der Leitungen und der ausdrücklich bestellten ständigen Stellvertretungen der Leitungen

- a) Künftig erfolgt die Eingruppierung der Leitungen von Kindertagesstätten und der ausdrücklich bestellten ständigen Stellvertretungen der Leitungen nicht

mehr nach Anzahl der Gruppen einer Einrichtung, sondern wie im kommunalen Bereich nach der Durchschnittsbelegung. **Stichtag für die Ermittlung der Platzzahlen ist für die kirchlichen Einrichtungen jeweils der 1. März (Stichtag für die Meldung gemäß § 47 SGB VIII sowie die Kinder- und Jugendhilfestatistik gemäß § 98 SGB VIII) für das laufende Kalenderjahr.**

Für die Eingruppierung sind dabei folgende Platzzahlen maßgeblich:

Eingruppierung der Leitung mit einer Durchschnittsbelegung von...	Entgeltgruppe S
bis 39 Plätze	S 7
mind. 40 Plätze	S 10
mind. 70 Plätze	S 13
mind. 100 Plätze	S 15
mind. 130 Plätze	S 16
mind. 180 Plätze	S 17

Eingruppierung der st. Stellvertretung mit einer Durchschnittsbelegung von...	Entgeltgruppe S
mind. 40 Plätze	S 7
mind. 70 Plätze	S 10
mind. 100 Plätze	S 13
mind. 130 Plätze	S 15
mind. 180 Plätze	S 16

- b) Je nach Durchschnittsbelegung am Stichtag 1. März 2011 erfolgt die Überleitung der am 30. Juni 2011 vorhandenen Leitungen und ständigen Stellvertretungen in die entsprechende S-EG. Maßgeblich für die Überleitung ist die Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 24 Abs. 1 AR-Ü i.V.m. der Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 zu VGP 21.

Für die Überleitung kommt es auf die **am Stichtag 1. März 2011 vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze** an. Maßgeblich ist, wie viele Kinder am Stichtag angemeldet sind, die maximal gleichzeitig betreut werden, nicht wie viele Kinder im Verlauf des Tages die Einrichtung aufsuchen.

Bsp. für Platzsharing: Ist ein Platz vormittags und nachmittags an zwei verschiedene Kinder vergeben und kommt es nicht zu Überschneidungszeiten beider Kinder in der Einrichtung, so wird ein Platz angerechnet.

Gemäß Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 zu VGP 21 erfolgt bei der Ermittlung der vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze eine **Faktorisierung nach den einzelnen Angebotsformen** wie folgt:

- Regelgruppe (RG) 1,00
- Gruppe mit verlängerten Öffnungszeiten (VÖ) 1,15
- Gruppe mit Ganztagesbetreuung (GT) 1,25
- Hortgruppe 1,25
- Waldkindergartengruppe 1,25
- Krippengruppe/Kleinkindgruppe/Spielgruppe 2,50

Hintergrund der Faktorisierung ist, dass die Leitungen und ständ.

Stellvertretungen der Leitungen bei besonderen Angebotsformen aufgrund der

geringeren zulässigen Gruppenstärken hinsichtlich der Eingruppierung nicht schlechter stehen sollen als bei Regelgruppen.

Für Altersmischung (AM) gibt es keinen besonderen Faktor. Hier zählt der Faktor der Angebotsform, welche mit AM durchgeführt wird.

Der Faktor gilt dabei jeweils für alle belegten Plätze einer Gruppe, unabhängig davon, wie viele Kinder der Gruppe tatsächlich entsprechend der jeweiligen Angebotsform betreut werden.

Bsp.: Ein Kind wird in einer VÖ-Gruppe weniger als 6 Stunden in der Form der Regelbetreuung betreut. Es zählt mit dem Faktor 1,15.

Für alle Angebotsformen (außer Krippen-/Kleinkind-/Spielgruppen) gilt:

Belegte Plätze durch Kinder unter drei Jahren (Kleinkinder) und durch Kinder mit Behinderung (Integrationskinder) zählen jeweils als zwei mit dem Faktor der Angebotsform zu verrechnende Plätze.

Bsp.: Ein Kleinkind in einer VÖ-Gruppe wird folgendermaßen gerechnet: $2 \times 1,15 = 2,3$.

In Krippen-/Kleinkind-/Spielgruppen gilt: Kinder mit Behinderung (Integrationskinder) zählen jeweils als zwei mit dem Faktor 2,50 zu verrechnende Plätze.

In Krippen-/Kleinkind-/Spielgruppen gibt es keinen separaten Faktor für Kleinkinder, da hier nur Kleinkinder betreut werden, die jeweils bereits mit dem Faktor 2,50 gewichtet sind.

Ein Kind zählt dann als Integrationskind bei der Faktorisierung der Plätze, wenn es nach einer Entscheidung des Trägers aufgrund des erhöhten Betreuungsaufwandes (mind.) zwei Plätze in der Einrichtung belegt.

Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist weiter zu beachten, dass Plätze, die aufgrund **vom Träger veranlasster Maßnahmen (z.B.**

Qualitätsverbesserungen) nicht belegt werden können, als belegte Plätze gezählt werden. Wird oder wurde bereits in der Vergangenheit vom Träger zur Qualitätsverbesserung eine noch heute gültige niedrigere Maximalbelegungszahl festgelegt, so sind die Plätze, die infolgedessen nicht belegt werden können, als belegt zu werten, ausgehend von einer Belegungsstärke von:

- 25 Kindern bei Regelgruppen
- 22 Kindern bei Gruppen mit verlängerten Öffnungszeiten
- 20 Kindern bei Gruppen mit Ganztagesbetreuung
- 20 Kindern bei Hortgruppen
- 20 Kindern bei Waldkindergartengruppen und
- 10 Kindern bei Krippen-/Kleinkind-/Spielgruppen

Bsp.: Legt der Träger fest, dass in einem Brennpunktkindergarten die Maximalbelegungsstärke in der Regelgruppe bei 22 Kindern liegt, dann sind (ausgehend von einer Regelgruppenstärke von 25 Kindern) drei Plätze aufgrund vom Träger veranlasster Maßnahmen nicht besetzt, sind aber dennoch mitzuzählen.

Bsp.: Belegt ein Integrationskind nach einer Entscheidung des Trägers nicht nur zwei, sondern drei Plätze, so ist neben den oben genannten dafür anzusetzenden zwei Plätzen ein weiterer Platz als belegt anzusetzen.

Gemeint sind aber nicht Maßnahmen aufgrund demografischer Handlungsnotwendigkeiten. Werden z.B. Gruppen geschlossen, die Trägerschaft abgegeben oder sonstige Strukturveränderungen vorgenommen, so werden die aus diesem Grunde wegfallenden Plätze nicht als besetzt gewertet.

- c) Die Ermittlung der Platzzahlen ist anhand des „**Erhebungsbogens zur Ermittlung der Platzzahlen für die Überleitung in den S-Tarif**“ vorzunehmen. Dabei handelt es sich um eine Exceltabelle, in der die vorgegebenen Faktoren bereits hinterlegt sind. Dieser Erhebungsbogen wurde bereits von der ZGASSt weitergeleitet. Er ist auch im Dienstleistungsportal des Evang. Oberkirchenrats unter www.service.elk-wue.de unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/Sonstige Merkblätter und Arbeitshilfen zur KAO/Tarifumstellung im Erziehungsdienst abrufbar. In dem Bogen sind Anwendungsbeispiele hinterlegt.
- Der „Erhebungsbogen zur Ermittlung der Platzzahlen für die Überleitung in den S-Tarif“ ist für jede Leitung und jede ständige Stellvertretung der Leitung auszufüllen. Der Bogen ist auf die Personalakte zu nehmen. Die Platzzahl gemäß Erhebungsbogen ist auch im Bearbeitungsblatt Nr. 1001 der ZGASSt (Bearbeitungsblatt für die manuelle Zuordnung einer Entgeltgruppe bei Überleitung in den Tarif für Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) nach § 24 AR-Ü) einzutragen.
- d) **Künftig sind immer am Stichtag 1. März eines Jahres die Platzzahlen zu ermitteln.** Die Ermittlung erfolgt gemäß der Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 zu VGP 21 wie unter b) beschrieben. Es wird auch dafür einen entsprechenden Erhebungsbogen geben.
- Führt die Überprüfung der Platzzahlen zu einer Höhergruppierung, so wird diese **tarifautomatisch zum 1. Mai des laufenden Kalenderjahres wirksam.**
- Ergibt die Überprüfung der Platzzahlen ein Herabsinken der Durchschnittsbelegung, so kommt ab 2012 die sog. **5 %-Klausel** zum Tragen. Unabhängig davon, worauf das Absinken der Platzzahlen beruht, führt eine Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahlen von nicht mehr als 5 % nicht zu einer Herabgruppierung („Schwankungsschutz“).
- Die 5 %-Klausel findet bei der Überleitung im Jahr 2011 dagegen gemäß der Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 24 Abs. 1 AR-Ü keine Anwendung. Ebenso spielt die 5%-Klausel bei Neueinstellungen keine Rolle.
- Führt die Überprüfung der Platzzahlen – unter Beachtung der 5 %-Klausel – zu einer Herabgruppierung, so wird diese ebenfalls tarifautomatisch zum 1. Mai des laufenden Kalenderjahres wirksam. Eine Änderungskündigung ist nicht erforderlich. Ebenso wenig ein Änderungsvertrag. Die Mitarbeitervertretung ist bei Höher- und Herabgruppierungen infolge Änderungen der Platzzahlen gemäß § 42 c) MVG zu beteiligen.
- Die Personalstellen müssen also künftig jährlich die Platzzahlen kontrollieren und die entsprechenden Erhebungsbögen auf den Personalakten ablegen.
- e) Der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission enthält auch eine **Änderung der Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.** Es wird ein **neuer § 18 a – Aufgaben der ständigen Vertretung der Leitung** – eingefügt. Darin wird klargestellt, dass die vom Träger bestellte ständige Vertretung der Leitung Aufgaben und Tätigkeiten aus dem Bereich des § 18 (also aus dem Aufgabenkatalog der Leitung) wahrzunehmen hat, welche ihr vom Träger in Absprache mit der Leitung übertragen werden.

Gemäß Protokollerklärung Nr. 4 zu VGP 21 sind ständige Vertreter/innen nicht Vertreter/innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Die Funktion der ständigen Stellvertretung der Leitung setzt also voraus, dass auch bei Anwesenheit der Leitung Aufgaben aus dem Verantwortungsbereich der Leitung wahrgenommen werden. Es wird darauf hingewiesen, dass die Träger auch nach dem neuen S-Tarif nicht zwingend verpflichtet sind, die Funktion der ständigen Stellvertretung der Leitung zu besetzen. Die Entscheidung, eine ständige Stellvertretung zu bestellen, ist aufgrund fachlicher bzw. betrieblicher Erfordernisse vom Träger zu treffen.

Zusammen mit der Einfügung des neuen § 18 a wurden in § 19 (Aufgaben der Gruppenleitung) in Absatz 3 die Worte „12. Vertretung der Leitung im Einvernehmen mit dem Träger.“ durch die Worte „12. Vertretung der Leitung in Urlaubs- und sonstigen kurzzeitigen Abwesenheitsfällen.“ ersetzt und hierdurch klargestellt, dass eine längerfristige Vertretung der Kindergartenleitung nicht zu den Aufgaben der Gruppenleitung gehört.

3. Eingruppierung der Fachberatungen

Hier wurde die seitherige Eingruppierung in den S-Tarif übertragen. Eine Zuordnung der richtigen S-EG ist aufgrund der Arbeitshilfe Überleitung der Beschäftigten im Erziehungsdienst abschließend möglich.

Zu unterscheiden ist, ob Erzieher/innen oder Dipl.-Sozialpädagogen/-pädagoginnen (oder Personen mit vergleichbarem Hochschulabschluss) die Fachberatung wahrnehmen. Je nachdem erfolgt die Überleitung in S 15 oder S 17.

Für Dipl.-Sozialpädagogen/-pädagoginnen (oder Personen mit vergleichbarem Hochschulabschluss), die erheblich mehr Verantwortung wahrnehmen und die mit Landesaufgaben betraut sind (siehe dazu Protokollnotiz KAO Nr. 6 zu VGP 21), erfolgt die Überleitung in S 18.

4. Eingruppierung der staatlich anerkannten Erzieherinnen / Erzieher

a) Für jede Erzieherin / jeden Erzieher mit staatlicher Anerkennung ist jeweils ein „Erhebungsbogen Erziehungsdienst – Erzieherinnen/Erzieher“ auszufüllen und zu den Personalakten zu nehmen. Der Erhebungsbogen Erziehungsdienst wurde bereits verschickt. Er ist auch im Dienstleistungsportal des Evang. Oberkirchenrats unter www.service.elk-wue.de unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/Sonstige Merkblätter und Arbeitshilfen zur KAO/Tarifumstellung im Erziehungsdienst abrufbar.

Der Erhebungsbogen Erziehungsdienst betrifft nicht die Leitungen und ständigen Stellvertretungen der Leitungen, da für diese der Erhebungsbogen zur Ermittlung der Platzzahlen gilt und auch nicht die Zusatzkräfte (Integrations- und Sprachförderkräfte), da für diese eigene Eingruppierungsregelungen bestehen.

b) **Ausgangsfrage für die richtige Eingruppierung der staatlich anerkannten Erzieherinnen / Erzieher ist die Frage, nach welchem Konzept nach der Festlegung des Trägers in der Einrichtung gearbeitet wird.**

aa) Der **Regelfall** dürfte sein, dass in Einrichtungen **gruppenbezogen** gearbeitet wird und es eine **Abstufung im Grad der Verantwortung zwischen einer Gruppenleitung und einer Zweitkraft gibt**, d.h. dass die

Gruppenleitung die pädagogische und organisatorische Arbeit gegenüber der Leitung, dem Träger und den Eltern verantwortet und die Zweitkraft (im Sinn einer Vorgesetztenfunktion) anleitet, welche wiederum der Gruppenleitung gegenüber verantwortlich ist. In diesem Fall erfolgt die Überleitung / Eingruppierung entsprechend dem abgestuften Grad der Verantwortung: Die Gruppenleitung wird in S 6 (siehe Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 zu VGP 21) übergeleitet, die Zweitkraft in S 5. Die seitherige Unterscheidung von Zweitkräften und Zweitkräften mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten, z.B. bei durchgehenden Öffnungszeiten von mindestens 6 Stunden, gibt es im neuen VGP 21 nicht mehr.

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung können nicht als sonstige Beschäftigte in S 5 eingruppiert werden (siehe Protokollnotiz (KAO) Nr. 3 zu VGP 21).

bb) Es kann aber auch Fälle geben, in denen in einer Einrichtung **gleichberechtigt in einem Konzept offener Kindergarten gearbeitet wird und die in der Einrichtung eingesetzten Erzieherinnen/Erzieher das gleiche Maß an Verantwortung haben**, also die pädagogische und organisatorische Arbeit in gleichem Maße gegenüber der Leitung, dem Träger und den Eltern verantworten. Wenn dies der Fall ist, so werden entsprechende Tätigkeiten eines Erziehers/einer Erzieherin wahrgenommen. Die Überleitung erfolgt in diesem Fall in S 6, siehe Protokollnotiz (KAO) Nr. 4 zu VGP 21. Zu der Frage, ob in diesem Sinne gleichberechtigt in einem offenen Konzept gearbeitet wird, werden im Folgenden weitere Hinweise gegeben:

Organisationsentscheidung

- Die Arbeit in einem offenen Konzept muss auf einer entsprechenden Organisationsentscheidung des Trägers beruhen.
- Diese Organisationsentscheidung muss, um bei der Überleitung in den SuE berücksichtigt werden zu können, bereits vor der Überleitung in den SuE vom Träger getroffen worden sein.
- Auf die entsprechenden Klauseln in den Verträgen mit den Kommunen, dass die „Aufstellung und Änderung des sich an den Betreuungs- und Betriebsformen orientierten Stellenplans“ mit der bürgerlichen Gemeinde abzustimmen ist, wird hingewiesen. Es wird davon ausgegangen, dass diese Abstimmung im Rahmen der Einführung des Konzepts Offener Kindergarten erfolgt ist.

und

Öffnung der Organisationsstrukturen

- Keine Unterscheidung bzw. keine Aufgabenhierarchie zwischen Gruppenleitung und Zweitkraft
- Offene Arbeit, zeitlich überwiegende Auflösung der Gruppenstruktur (Gruppenzuordnung mit zeitweisem Arbeiten in Stammgruppen ist unschädlich, der zeitlich überwiegende Anteil muss aber offen, d.h. außerhalb der Gruppenstruktur gearbeitet werden, gruppenübergreifendes Arbeiten genügt nicht)
- Verändertes Raumkonzept: Offene Arbeit findet in Funktionsbereichen statt (z.B. Atelier, Bewegungsraum, Sprachwerkstatt, Experimentierbereich...), auch in Nebenräumen, Flurbereich..., die Kinder bespielen das ganze Haus.

und

Gleichberechtigter Einsatz der Erzieherinnen/Erzieher

Anhaltspunkte für den gleichberechtigten Einsatz sind:

Jede Erzieherin/ Erzieher

- ist gleichermaßen verantwortlich für die pädagogisch durchdachte konzeptionelle Gestaltung einer den Kindern angemessenen „Lern“- Umgebung (Räume, Situationen, Projekte, Materialien...),
- übernimmt selbständig und verantwortlich die Führung eines oder mehrerer „Funktions“- Bereiche,
- ist zuständig für die Wahrnehmung und Überprüfung der „Wirksamkeit“ der pädagogisch gestalteten Umgebung im Blick auf die Eigenaktivität der Kinder und deren Bildungs- und Entwicklungsprozesse,
- ist verantwortlich für die individuelle Begleitung und Beobachtung und Unterstützung der ihr zugeteilten Kinder und deren Eltern, d.h.
 - o Beobachtungen von Interessen, Bildungsthemen und Stärken des Kindes im Team zusammenführen und auswerten,
 - o die für den Bildungs- und Entwicklungsprozess des Kindes relevanten Anregungen im Team koordinieren,
 - o die Eingewöhnungsphase gestalten,
 - o Entwicklungsgespräche über das Kind mit dessen Eltern führen,
 - o den Übergang des Kindes in die Grundschule unterstützen,
- übernimmt gleichermaßen eigenständig die Planung und Erledigung von übertragenen organisatorischen Aufgaben.

und

Dokumentation des offenen Konzeptes:

Da das entsprechende Konzept die Basis für die Überleitung und künftig für die Eingruppierung der Beschäftigten bildet, ist zusätzlich zum Erhebungsbogen die als Anlage beigefügte „**Bestätigung über die Arbeit im Konzept offener Kindergarten**“ von den Trägervertretungen zu unterschreiben und **zu den Personalakten zu nehmen**.

- c) Die Eingruppierung der Zweitkräfte in S 5 war lange Zeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission umstritten. Es handelt sich dabei um eine Eingruppierung, die es so im Original-Tarifvertrag SuE für Erzieherinnen / Erzieher in der Tätigkeit als Zweitkraft nicht gibt. Die Schwierigkeit lag insbesondere darin, dass bei den Kommunen der TVöD nur Mindestbedingungen regelt. Dagegen stellt die Kirchliche Anstellungsordnung als „Flächentarif der Landeskirche“ die Mindest- und Höchstbedingungen für die Anstellungsverhältnisse kirchlicher Beschäftigter dar, ein flexibles Abweichen bei Personalbedarf ist also im KAO-Bereich nicht möglich. Die Rückmeldungen, die die Arbeitsrechtliche Kommission bezüglich der Eingruppierung von Zweitkräften im kommunalen Bereich bekommen hat, waren durchaus unterschiedlich, daher hat man sich dazu entschieden, wie die Badische Landeskirche für Zweitkräfte eine Eingruppierung in S 5 vorzusehen. Da für die Arbeitgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht abschließend einschätzbar war, wie sich diese Regelung bewährt, wurde die Eingruppierung in S 5 befristet bis 31. Juli 2014, siehe Nr. 2 der Besonderen Regelungen zu VGP 21. Bis dahin wird die Arbeitsrechtliche Kommission die Eingruppierung in S 5 überprüfen und ggf. Anpassungen vornehmen.

- d) Als weitere Eingruppierung für Erzieherinnen / Erzieher ist im VGP 21 die Entgeltgruppe S 8, Fgr. 1 bei Wahrnehmung von „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ vorgesehen. Zur Definition der „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ siehe Protokollerklärung Nr. 6 zu VGP 21. Die S 8 ist bei der Überleitung vor allem für Beschäftigte relevant, die im Rahmen des ab März/April 2011 anlaufenden Bundesprojekts „Offensive Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingesetzt werden. Diese sind nach S 8 überzuleiten bzw. bei Neueinstellung ab dem 1. Juli 2011 in S 8 einzugruppieren.

Eine weitere Eingruppierung für Erzieherinnen / Erzieher ist im VGP 21 die Entgeltgruppe S 9 bei „fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8, Fgr. 1“. Es ist davon auszugehen, dass die S 9 im Rahmen der Überleitung eher nicht einschlägig ist.

5. Eingruppierung der staatlich anerkannten Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger

- a) Auch für jede Kinderpflegerin / jeden Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung ist jeweils ein „Erhebungsbogen Erziehungsdienst – Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger“ auszufüllen und zu den Personalakten zu nehmen. Der Erhebungsbogen Erziehungsdienst wurde bereits verschickt. Er ist auch im Dienstleistungsportal des Evang. Oberkirchenrats unter www.service.elk-wue.de unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/Sonstige Merkblätter und Arbeitshilfen zur KAO/Tarifumstellung im Erziehungsdienst abrufbar.

- b) **Auch für die richtige Eingruppierung der staatlich anerkannten Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger ist die Ausgangsfrage, nach welchem Konzept nach der Festlegung des Trägers in der Einrichtung gearbeitet wird.**

aa) Der **Regelfall** dürfte auch hier sein, dass in Einrichtungen **gruppenbezogen** gearbeitet wird und es eine **Abstufung im Grad der Verantwortung zwischen einer Gruppenleitung und einer Zweitkraft gibt**, d.h. dass die Gruppenleitung die pädagogische und organisatorische Arbeit gegenüber der Leitung, dem Träger und den Eltern verantwortet und die Zweitkraft (im Sinn einer Vorgesetztenfunktion) anleitet, welche wiederum der Gruppenleitung gegenüber verantwortlich ist.

Für die Eingruppierung der Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger im Rahmen eines gruppenbezogenen Konzeptes ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- Wird die Kinderpflegerin / der Kinderpfleger ausnahmsweise mit Genehmigung des Landesjugendamtes (siehe § 7 Abs. 3 KiTaG) als Gruppenleitung eingesetzt, so erfolgt die Überleitung / Eingruppierung in S 6.
- Wird die Kinderpflegerin / der Kinderpfleger als Zweitkraft eingesetzt und sind ihr / ihm entsprechende Tätigkeiten einer Kinderpflegerin / eines Kinderpflegers übertragen, d.h. liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit in der Durchführung (nicht Planung und Reflexion) pädagogischer und organisatorischer Tätigkeiten, so erfolgt die Überleitung / Eingruppierung in S 3.

- Neu ist durch die Übernahme des S-Tarifs in die KAO, dass es bei Kinderpflegerinnen / Kinderpflegerin auch eine Eingruppierung bei Übertragung schwieriger fachlicher Tätigkeiten gibt. Eine solche Differenzierung war im alten VGP 22 b nicht vorgesehen. Die Definition der schwierigen fachlichen Tätigkeiten findet sich zum einen in der Protokollerklärung Nr. 2 zu VGP 21. Von den dort ausgeführten Beispielen für schwierige fachliche Tätigkeiten dürfte insbesondere „b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten“ von Bedeutung sein. Dazu findet sich in der Kommentierung (Achim Richter, Annett Gamisch, Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst) folgender Hinweis: „Der Begriff der alleinverantwortlichen Betreuung von Gruppen gemäß Buchst. b) setzt voraus, dass der Kinderpfleger überhaupt ohne Anleitung durch andere Fachkräfte, das heißt allein auf sich gestellt, betreuend tätig wird. Nicht erforderlich ist, dass er während der gesamten Randzeiten die Gruppe leitet. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien mit dem Zusatz „z.B. in Randzeiten“ klargestellt, dass die alleinverantwortliche Leitung von Gruppen grundsätzlich Aufgabe der Erzieher ist und nur ausnahmsweise, beispielsweise in Randzeiten, einzelne – betreuende Gruppenaktivitäten – auf Kinderpfleger übertragen werden. Betreuung umfasst im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs das sich Kümmeren um eine Gruppe, ihre Beschäftigung und Beaufsichtigung.“ Grundsätzlich gilt, dass die auszuübenden Tätigkeiten für die Eingruppierung maßgeblich sind, die mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit beanspruchen, es sei denn, die Vergütungsordnung bestimmt einen anderen Zeitanteil (siehe dazu ebenfalls Achim Richter, Annett Gamisch, Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst). Zusätzlich wird in der Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 zu VGP 21 definiert, dass schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne von S 4 auch dann vorliegen, wenn dem oder der Beschäftigten einzelne Tätigkeitsbereiche zur eigenverantwortlichen Ausübung übertragen sind. Dabei wird darauf abgestellt, ob der Kinderpflegerin / dem Kinderpfleger mit Wissen und Willen des Trägers ein eigener Verantwortungsbereich übertragen ist. Die Übertragung dieses Verantwortungsbereichs muss dazu führen, dass die Tätigkeit insgesamt als „schwierig“ eingestuft werden kann, d.h. der Verantwortungsbereich muss die Tätigkeit „prägen“ und muss (auch im Falle der Projektarbeit) dauerhaft übertragen sein.

bb) Auch hier kann es wieder Fälle geben, in denen Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger im Rahmen eines offenen Konzepts eingesetzt werden. Zunächst sind hier die Ausführungen zum Konzept offener Kindergärten wie unter Nr. 4 beschrieben zu beachten. Für die Eingruppierung der Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger im Rahmen eines offenen Konzeptes ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- Der Regelfall dürfte sein, dass Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger zwar nicht in vollem Umfang wie Erzieherinnen / Erzieher eingesetzt werden, aber ihnen z.B. einzelne Funktionsbereiche im Rahmen eines offenen Konzepts übertragen sind, siehe Protokollnotiz (KAO) Nr. 2 zu VGP 21. Dies führt zu einer Überleitung / Eingruppierung in S 4.
- Wird die Kinderpflegerin / der Kinderpfleger im Rahmen des offenen Konzepts, was den Grad der Verantwortung für die pädagogische und

organisatorische Arbeit angeht, in vollem Umfang wie Erzieherinnen / Erzieher eingesetzt, so kann ausnahmsweise eine Überleitung / Eingruppierung in S 6 erfolgen. Es wird davon ausgegangen, dass es sich dabei um absolute Ausnahmefälle handelt!

- Ebenfalls in absoluten Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass eine Eingruppierung in S 3 gerechtfertigt ist, wenn der Schwerpunkt der Tätigkeit z.B. im rein pflegerischen Bereich liegt. Dieser Fall wurde auf dem Erhebungsbogen Erziehungsdienst – Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger nicht erwähnt, grundsätzlich ist diese Eingruppierungsmöglichkeit aber gegeben. Sollte ein solcher Fall bei Ihnen vorliegen, ergänzen Sie den Erhebungsbogen bitte entsprechend.

c) **Bei Kinderpflegerinnen / Kinderpflegern sollte in jedem Fall (insbesondere wenn eine höhere Eingruppierung als S 3 vorgesehen wird) eine Stellenbeschreibung angefertigt werden, um die Eingruppierung entsprechend zu belegen.** Es ist seitens des Evang. Landesverbandes - Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e.V. geplant, die Arbeitshilfe zur Erstellung von Stellenbeschreibungen in Tageseinrichtungen für Kinder an die neuen Erfordernisse durch die Übernahme des SuE in die KAO anzupassen.

d) Für künftige Stellenbesetzungen weisen wir darauf hin, dass die Träger – ggf. in Abstimmung mit den kommunalen Kostenträgern entsprechend den Vereinbarungen im Betriebskostenvertrag – entscheiden müssen, ob für den Betrieb der Einrichtung nach deren Konzeption eine „normale“ oder eine „herausgehobene“ Kinderpflegerstelle erforderlich ist.

6. Eingruppierung der Zusatzkräfte

Bei den Zusatzkräften (Integrationskräfte und Sprachförderkräfte) kommen im Regelfall künftig nur noch zwei Eingruppierungsmöglichkeiten in Betracht:

a) Handelt es sich bei den Zusatzkräften um Erzieherinnen/Erzieher oder sonstige Fachkräfte nach dem KiTaG (außer Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger), so erfolgt die Überleitung / Eingruppierung in S 5. Siehe zum Begriff der Fachkraft § 7 KiTaG, auszugsweise abgedruckt unter Nr. 1.

b) Handelt es sich bei den Zusatzkräften um Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger oder Personen, die nicht Fachkräfte nach dem KiTaG sind (z.B. fachfremde Väter oder Mütter, die eine Fortbildung nach dem Denkendorfer Modell absolviert haben), so erfolgt die Überleitung / Eingruppierung in S 4.

7. Eingruppierung der Kindergartenhelferinnen / Kindergartenhelfer

Den Begriff „Kindergartenhelferinnen / Kindergartenhelfer“ gibt es im neuen VGP 21 nicht mehr. Stattdessen spricht man von „Beschäftigten in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung“. Mit dieser Formulierung ist gemeint, dass die Beschäftigten nicht die Qualifikation einer Kinderpflegerin/eines Kinderpflegers mitbringen, aber vergleichbare Tätigkeiten ausüben.

Besteht keine Anerkennung als Fachkraft, so erfolgt die Überleitung / Eingruppierung in S 2.

Ist eine Anerkennung als Fachkraft gegeben, so erfolgt die Überleitung / Eingruppierung in S 3.

B. Stufenzuordnung nach dem S-Tarif

Die Regelungen zu den Stufen in der S-Tabelle finden sich in der neuen Anlage 3.2.2 zur KAO „Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst“.

1. Besondere Stufenlaufzeit in der S-Tabelle

In der S-Tabelle beträgt die Stufenlaufzeit abweichend von der allgemeinen TVöD-Tabelle in

Stufe 1 – ein Jahr

Stufe 2 – drei Jahre

Stufe 3 – vier Jahre

Stufe 4 – vier Jahre und

Stufe 5 – fünf Jahre.

Insgesamt wird die Stufe 6 somit nach 17 Jahren (statt wie in der allgemeinen Tabelle nach 15 Jahren) erreicht.

Abweichend davon beträgt die Stufenlaufzeit in **S 8** in

Stufe 1 – ein Jahr

Stufe 2 – drei Jahre

Stufe 3 – vier Jahre

Stufe 4 – acht Jahre und

Stufe 5 – zehn Jahre.

Die Stufe 6 wird somit in S 8 nach insgesamt 26 Jahren erreicht.

2. Stufenzuordnung bei Neueinstellungen ab 1. Juli 2011

Nach § 1 Abs. 2 der Anlage 3.2.2 zur KAO ist geregelt, dass Beschäftigte der **Stufe 1** zugeordnet werden, sofern **keine einschlägige Berufserfahrung** vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine **einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr**, so erfolgt die Zuordnung zu **Stufe 2**. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige **Berufserfahrung von mindestens vier Jahren**, so erfolgt die Zuordnung zur **Stufe 3**. Das Berufspraktikum zählt auch weiterhin gemäß der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 KAO als einschlägige Berufserfahrung.

Bsp.: Zum 1. September 2011 soll eine Erzieherin angestellt werden. Sie hat nach dem Anerkennungsjahr bereits drei Jahre in einer kommunalen Kindertageseinrichtung als Erzieherin gearbeitet. Sie ist somit zwingend der Stufe 3 der S-Tabelle zuzuordnen.

Die Regelungen gemäß § 16 Abs. 2 b KAO (zwingende Anrechnung von ununterbrochenen Zeiten einer gleichartigen und gleichwertigen Beschäftigung im KAO-Bereich), gemäß § 16 Abs. 2 Satz 3 KAO (im Ermessen des Arbeitgebers liegende Anrechnung von förderlichen Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs) und § 16 Abs. 2 a KAO (Übernahme der Stufe im Ermessen des Arbeitgebers bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst) ist auch für Beschäftigte im Erziehungsdienst weiter anwendbar. Dazu stellt die Protokollnotiz (KAO) zu § 1 Abs. 2 der Anlage 3.2.2 zur KAO klar, dass Abweichungen von § 16 KAO nur

insofern vorgesehen sind, als diese aufgrund der unterschiedlichen Stufenlaufzeit in der S-Tabelle notwendig sind.

C. Überleitung

1. Überleitung in die Stufen der S-Tabelle

Die am 30. Juni 2011 bereits im Geltungsbereich der KAO beschäftigten Mitarbeitenden im Erziehungsdienst werden zum 1. Juli 2011 in die ihrer Tätigkeit entsprechende S-Entgeltgruppe des Vergütungsgruppenplans 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung übergeleitet. Zur Ermittlung der richtigen S-Entgeltgruppe siehe A.

Die Beschäftigten werden gemäß § 24 Abs. 2 AR-Ü unter Mitnahme ihrer in der bisherigen Entgeltgruppe (EG) und Stufe zurückgelegten Zeit in die neue S-EG übergeleitet. Dabei werden die verlängerten Stufenlaufzeiten in der S-Tabelle berücksichtigt. Maßgebend für die Überleitung in die Stufen der S-Tabelle ist die von dem/der Beschäftigten am 30. Juni 2011 zurückgelegte Stufenlaufzeit. Dabei ist es unerheblich, ob die Stufe im Wege des Durchlaufens der Regelstufenlaufzeit, durch einen vorgezogenen Stufenaufstieg (§ 17 Abs. 2 Satz 1 KAO) oder durch eine Höher- oder Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 KAO) erreicht wurde. Abgestellt wird allein auf die Stufenlaufzeit, die in der vor der Überleitung zuletzt innegehabten Stufe zurückgelegt worden ist. Davon ausgehend, vollzieht sich die Stufenzuordnung (außer bei Überleitung in S 8) somit wie folgt:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1 □	1
2/1 □	2/1
2/2 □	2/2
3/1 □	2/3
3/2 □	3/1
3/3 □	3/2
4/1 □	3/3
4/2 □	3/4
4/3 □	4/1
4/4 □	4/2
5/1 □	4/3
5/2 □	4/4
5/3 □	5/1
5/4 □	5/2
5/5 □	5/3
6/1 □	5/4
6/2 □	5/5.

Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den besonderen Stufenlaufzeiten in der S-Tabelle (siehe Anlage 3.2.2 zur KAO). Zum richtigen Ergebnis kommt man, wenn man

ausgehend vom seitherigen Bezugsdienstalter (BDA) die neuen Stufenlaufzeiten der S-Tabelle zugrunde legt. Dadurch ergibt sich sowohl die am 1. Juli 2011 zuzuordnende Stufe als auch der Zeitpunkt für die weiteren Stufenaufstiege. Das seitherige BDA bleibt auch nach Überleitung in den S-Tarif unverändert.

Bsp.1: Eine Zweitkraft wurde im zweiten Bewährungsaufstieg am 1.10.2006 in den TVöD in die EG 8, individuelle Zwischenstufe 2 plus übergeleitet. Am 1.10.2008 ist sie in die reguläre Stufe 3 aufgestiegen. Am 30.6.2011 befindet sie sich somit im dritten Jahr der Stufenlaufzeit in Stufe 3 (3/3). Am 1.7.2011 erfolgt die Überleitung in S 5 in Stufe 3, 2. Jahr (3/2). Unter Berücksichtigung der in der S-Tabelle geltenden Stufenlaufzeit von vier Jahren in Stufe 3 steigt sie am 1.10.2013 in die Stufe 4 auf.

Alte Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2005	10/2006	10/2008	10/2011	10/2015	10/2020

Neue Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2005	10/2006	10/2009	10/2013	10/2017	10/2022

Bei Beschäftigten, die aus einer individuellen Zwischenstufe in den S-Tarif übergeleitet werden, ist ebenfalls die Stufenlaufzeit derjenigen Stufe maßgeblich, die gemäß § 8 Abs. 3 Satz 2 AR-Ü durch den Höhergruppierungsgewinn zu einer individuellen Zwischenstufe wurde und die die/der Beschäftigte am 30.06.2011 inne hat.

Bsp.2: Die Leiterin einer viergruppigen Einrichtung wurde in der Grundeingruppierung am 1.10.2006 in den TVöD in die individuelle Zwischenstufe 3 plus übergeleitet. Am 1.10.2008 ist sie nach Stufe 4 aufgestiegen (BDA 10/2002). Am 1.4.2010 stand bei ihr aufgrund der Restantenregelung noch ein Bewährungsaufstieg (nach BAT IV a) an. Dies führte zu einer neuen individuellen Zwischenstufe 4 plus. Am 1.7.2011 erfolgt die Überleitung auf Basis der Platzzahlen zum Stichtag 1.3.2011 in S 15. Zum Zeitpunkt der Überleitung in den S-Tarif hat die Leiterin (seit 1.10.2008) bereits zwei Jahre und neun Monate in Stufe 4 und Stufe 4 plus zurückgelegt, befindet sich also im dritten Jahr der Stufenlaufzeit in Stufe 4 (4/3). In EG S 15 wird sie somit der Stufe 4, erstes Jahr (4/1) zugeordnet.

Alte Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2002	10/2003	10/2005	10/2008	10/2012	10/2017

Neue Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2002	10/2003	10/2006	10/2010	10/2014	10/2019

Auch bei Beschäftigten, die am 30. Juni 2011 der EG 9 V (Bund) oder EG 9 V (VKA) zugeordnet waren, bleibt das BDA bei der Überleitung unverändert.

Bsp.3: Eine Gruppenleiterin wurde am 1.10.2006 im zweiten Bewährungsaufstieg in den TVöD in EG 9 V (Bund) in die individuelle Zwischenstufe 2 plus übergeleitet. Am 1.10.2008 ist sie in die reguläre Stufe 3 aufgestiegen. In EG 9 V (Bund) beträgt die Stufenlaufzeit in Stufe 3 abweichend von der allgemeinen Tabelle neun Jahre. Der Stufenaufstieg nach Stufe 4 würde somit nach der alten Tabelle zum 1.10.2017 erfolgen. Sie wird am 1.7.2011 in die S-Tabelle in S 6 übergeleitet. Legt man ausgehend vom seitherigen BDA die Stufenlaufzeiten der S-Tabelle zugrunde, wird die Mitarbeiterin in der S-Tabelle der Stufe 4 zugeordnet.

Alte Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4		
10/2002	10/2003	10/2008	10/2017		

Neue Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2002	10/2003	10/2006	10/2010	10/2014	10/2019

Werden Beschäftigte in die S 8 übergeleitet, so sind die längeren Stufenlaufzeiten der S-Tabelle (in Stufe 4 acht Jahre statt sonst vier Jahre und in Stufe 5 zehn Jahre statt sonst fünf Jahre) bei der Überleitung zu berücksichtigen.

Bsp.4: Ein Heilpädagoge mit Fachschulabschluss wurde am 1.1.2010 ohne einschlägige Berufserfahrung in EG 8 Stufe 1 angestellt. Er befindet sich also am 30.06.2011 im ersten Jahr der Stufe 2 (2/1).

Alte Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
01/2010	01/2011	01/2013	01/2016	01/2020	01/2025

Neue Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
01/2010	01/2011	01/2014	01/2018	01/2026	01/2036

2. Bildung des Vergleichsentgelts

Das Vergleichsentgelt setzt sich zusammen aus dem am 30.06.2011 zustehenden Tabellenentgelt und einem gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 ggf. zustehenden Garantiebetrags. Erhält der/die Beschäftigte Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe, ist diese bei der Bildung des Vergleichsentgelts zugrunde zu legen.

Nicht in das Vergleichsentgelt fließen im Juni 2011 ggf. neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile ein, z.B. Zeitzuschläge, Kinderbesitzstandszulage nach § 11 AR-Ü, Strukturausgleich nach § 12 AR-Ü, Zulage für Leistungsentgelt nach § 18 AR-Ü, Jahressonderzahlung bzw. Zulage nach § 42 Abs. 2 KAO, VL-Zulage etc. Diese Entgeltbestandteile werden nach den jeweils geltenden Bestimmungen ggf. neben dem Tabellenentgelt gezahlt. Im Monat Juli 2011 in der bisherigen EG zustehende Stufenaufstiege sind bei der Bildung des Vergleichsentgelts fiktiv zu berücksichtigen. Für die Bildung des Vergleichsentgelts ist mithin das Tabellenentgelt zugrunde zu legen, das die/der

Beschäftigte bei Vollzug des Stufenaufstiegs im Monat Juli 2011 erhalten hätte. (An der Ermittlung der Stufe ändert sich dadurch nichts).

Im Monat Juli 2011 noch anstehende Bewährungsaufstiege (Restanten) finden dagegen beim Vergleichsentgelt keine Berücksichtigung.

Das so ermittelte Vergleichsentgelt wird bei Beschäftigten, die

- am 1.10.2006 vom BAT in den TVöD übergeleitet wurden und
 - die am 1.7.2011 aus den Stufen 2 bis 5 (einschließlich Stufe 5 plus) ihrer bisherigen EG in die S-Tabelle übergeleitet werden
- um 2,65 % erhöht.**

Eine Besonderheit gilt für Beschäftigte, die

- am 1.10.2006 vom BAT in den TVöD übergeleitet wurden und
- am 1.7.2011 von der EG 9 in S 8 oder S 9 übergeleitet werden.

Bei diesen Beschäftigten findet eine Erhöhung um 2,65 % nur statt, wenn sie am 1.7.2011 aus den Stufen 2 bis 4 (einschließlich Stufe 4 plus) der EG 9 übergeleitet werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Überleitung das Entgelt, das einem entsprechenden Vollzeitbeschäftigten zustehen würde, zugrunde zu legen. Für die Berechnung des Bruttoentgelts wird das Vergleichsentgelt bzw. das Tabellenentgelt im S-Tarif gemäß § 24 Abs. 2 KAO entsprechend der Teilzeitquote berechnet.

Haben Beschäftigte nicht für alle Tage des Monats Juni 2011 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten, wird das Vergleichsentgelt so gebildet, als hätten sie für alle Tage des Monats Juni 2011 Entgelt erhalten.

Beschäftigte, die sich zum Überleitungszeitpunkt z.B. in Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 KAO etc. befinden, werden für die Bildung des Vergleichsentgelts so behandelt, als hätten sie zum Überleitungszeitpunkt fiktiv die Arbeit wieder aufgenommen und für alle Tage des Monats Juni 2011 Entgelt erhalten.

Bsp.5: Eine am 1.10.2006 im zweiten Bewährungsaufstieg in den TVöD übergeleitete Zweitkraft, die am 1.10.2008 in die reguläre Stufe 3 der EG 8 (BDA 10/2005) aufgestiegen ist, befindet sich seit 1.1.2009 für drei Jahre in Elternzeit. Am 1.7.2011 wird die Beschäftigte so in die S-Tabelle (S 5) übergeleitet, als hätte sie die Arbeit im Juni 2011 wieder aufgenommen. In diesem Fall würde sie im Juni 2011 wieder in EG 8 Stufe 3 beginnen (Stufenhemmung gemäß § 17 Abs. 3 KAO). Für das Vergleichsentgelt ist also das Tabellenentgelt der EG 8, Stufe 3 erhöht um 2,65 % heranzuziehen (2.536,45 €, ab 1.8.2011 2.549,13 €). Vor Beginn der Elternzeit befand sich die Beschäftigte in Stufe 3, 1. Jahr (3/1). Damit ist sie in der S-Tabelle der Stufe 2, 3. Jahr (2/3) zuzuordnen. Das BDA ist um die drei Jahre Elternzeit anzupassen von 10/2005 auf 10/2008. Daraus ergeben sich folgende angepassten Stufenlaufzeiten:

Alte Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2008	10/2009	10/2011	10/2014	10/2018	10/2023

Neue Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2008	10/2009	10/2012	10/2016	10/2020	10/2025

Nimmt die Mitarbeiterin nach der Elternzeit am 1.1.2012 ihre Arbeit wieder auf, so ist sie eigentlich der Stufe 2 zuzuordnen. Das Vergleichsentgelt liegt aber über dem Tabellenwert von S 5 Stufe 2 (ab 1.8.2011 2.280,48 €), daher bekommt sie solange weiter ihr Vergleichsentgelt bis sie nach den ermittelten Stufenlaufzeiten in eine Stufe aufsteigt, die höher ist als ihr Vergleichsentgelt.

Bei Personen, die sich am 1.7.2011 in Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 KAO etc. befinden, muss die Stufenzuordnung bei Wiederaufnahme der Tätigkeit überprüft und endgültig festgesetzt werden. Das BDA ist entsprechend bei Wiederaufnahme der Tätigkeit anzupassen.

3. Ermittlung des ab 1. Juli 2011 zu zahlenden Entgeltes

Um zu ermitteln, welches Entgelt der/die Beschäftigte ab 1.7.2011 erhält, sind das nach der ermittelten Stufenlaufzeit zutreffende Tabellenentgelt in der S-Tabelle und das Vergleichsentgelt miteinander zu vergleichen.

a) **Ist das nach der S-Tabelle zutreffende Tabellenentgelt höher als das Vergleichsentgelt oder entspricht es diesem, so erhält die/der Beschäftigte ab 1.7.2011 das höhere bzw. gleich hohe Tabellenentgelt.**

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Stufenlaufzeiten der S-Tabelle.

Bsp.6: Die Leiterin einer 5-/6-gruppigen KiTa wurde am 1.10.2006 im ersten Bewährungsaufstieg in EG 10, St. 2 plus übergeleitet. Am 1.10.2008 ist sie in die Stufe 3 aufgestiegen. Am 30.6.2011 hat sie in der Stufe 3 zwei Jahre neun Monate zurückgelegt (3/3). Aufgrund der Platzzahlen am 1.3.2011 wird sie der EG S 16 und dort der St. 3, 2. Jahr (3/2) zugeordnet. Ihr Vergleichsentgelt (Tabellenentgelt der EG 10, St. 3, erhöht um 2,65 %) beträgt 3.156,70 €. Das Tabellenentgelt der EG S 16 St. 3 beträgt 3.186,57 €. Da das Tabellenentgelt höher ist als das Vergleichsentgelt, erhält sie ab 1.7.2011 das Tabellenentgelt der EG S 16, St. 3. Der nächste Stufenaufstieg erfolgt zum 1.10.2013 in St. 4.

Alte Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2005	10/2006	10/2008	10/2011	10/2015	10/2020

Neue Stufenlaufzeit:

St. 1/ BDA	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
10/2005	10/2006	10/2009	10/2013	10/2017	10/2022

Abwandlung zu Bsp. 6:

Wie das letzte Beispiel, nur dass die AN am 1.10.2008 in die Stufe 6 aufgestiegen ist. Am 30.6.2011 hat sie bereits 2 Jahre neun Monate in Stufe 6 zugebracht (6/3). Ihr Vergleichsentgelt entspricht dem Tabellenentgelt der EG 10, St. 6 (3.798,16 €). Eine Erhöhung um 2,65 % erfolgt nicht, da Überleitung aus Stufe 6. Beschäftigte, die in der Stufe 6 mind. zwei Jahre zugebracht haben, werden in der S-Tabelle wieder der Stufe 6 zugeordnet. Das Tabellenentgelt von S 16, Stufe 6 beträgt 3.950,12 €. Da das Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt übersteigt, erhält sie ab 1.7.2011 das Tabellenentgelt von S 16, Stufe 6.

- b) **Ist das nach der S-Tabelle zutreffende Tabellenentgelt niedriger als das Vergleichsentgelt, so erhält die/der Beschäftigte solange das Vergleichsentgelt bis sie/er unter Berücksichtigung der neuen Stufenlaufzeiten in der S-Tabelle eine Stufe erreicht, deren Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt übersteigt.**

Bsp.7: Die Leiterin einer 5-/6-gruppigen KiTa wurde am 1.10.2006 im ersten Bewährungsaufstieg in EG 10, Stufe 2 plus übergeleitet. Am 1.10.2008 ist sie in die Stufe 3 aufgestiegen. Am 30.6.2011 hat sie in der Stufe 3 zwei Jahre neun Monate zurückgelegt (3/3). Aufgrund der Platzzahlen am 1.3.2011 wird sie der EG S 15 und dort der St. 3, 2. Jahr (3/2) zugeordnet. Ihr Vergleichsentgelt (Tabellenentgelt der EG 10, Stufe 3, erhöht um 2,65 %) beträgt 3.156,70 €. Das Tabellenentgelt der EG S 15 St. 3 beträgt 3.054,22 €. Da das Vergleichsentgelt höher ist als das Tabellenentgelt, erhält die AN ab 1.7.2011 weiter das Vergleichsentgelt. Ab 1.8.2011 beträgt das Vergleichsentgelt aufgrund der Tarifsteigerung um 0,5 % 3.172,48 €. Dieses Vergleichsentgelt wird solange gezahlt bis die AN am 1.10.2013 in die Stufe 4 der EG S 15 mit 3.304,81 € aufsteigt.

Übersteigt das Vergleichsentgelt nicht nur das Tabellenentgelt derjenigen Stufe in der S-Tabelle, welcher die/der Beschäftigte ab 1.7.2011 zuzuordnen ist, sondern auch das Tabellenentgelt der nächst höheren oder noch einer höheren Stufe der S-Tabelle, erhält die/der Beschäftigte solange das Vergleichsentgelt, bis sie/er unter Berücksichtigung der neuen Stufenlaufzeiten der S-Tabelle eine Stufe erreicht, in der das Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt übersteigt.

Übersteigt das Vergleichsentgelt den Betrag der Stufe 6 der zutreffenden S-EG, so wird die/der Beschäftigte einer individuellen Endstufe zugeordnet, die dem Betrag des Vergleichsentgelts entspricht. Diese Endstufe nimmt an allgemeinen Tarifierhöhungen teil.

Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe übergeleitet, deren Betrag unter der höchsten Stufe der zutreffenden S-EG liegt, werden diese Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mind. der bisherigen individuellen Endstufe entspricht.

Bsp.8: Ein Erzieher in der Tätigkeit als Zweitkraft wurde am 1.10.2006 in eine individuelle Endstufe der EG 8 übergeleitet. Am 30.6.2011 beträgt seine individuelle Endstufe 2.790,00 €. Er wird in EG S 5 übergeleitet. Stufe 6 der EG S 5 beträgt 2.820,06 €. Stufe 5 der EG S 5 beträgt 2.626,63 €. Der Beschäftigte wird daher der EG S 5 Stufe 6 zugeordnet.

D. Höher- und Herabgruppierung in der S-Tabelle

a) Höhergruppierungen

Auch bei Beschäftigten im Erziehungsdienst richtet sich die Stufenzuordnung bei Höher- und Herabgruppierungen grundsätzlich nach § 17 Abs. 4 KAO. Es gilt also auch hier der Grundsatz, dass Beschäftigte bei Höhergruppierungen in der höheren EG das Tabellenentgelt der regulären Stufe erhalten, die mindestens ihrem seitherigen Tabellenentgelt oder Vergleichsentgelt oder

ihrer seitherigen individuellen Endstufe entspricht, mindestens Stufe 2. Ggf. greift die Garantiebetragsregelung. Es besteht auch die Möglichkeit, dass es in der höheren S-EG (wieder) zur Bildung einer individuellen Endstufe kommt. Die Stufenlaufzeit in der höheren S-EG beginnt mit dem Zeitpunkt der Höhergruppierung. Es greifen die in Anlage 3.2.2 zur KAO beschriebenen von der allgemeinen Tabelle abweichenden Stufenlaufzeiten.

b) Herabgruppierungen

Bei Herabgruppierungen ist künftig zu differenzieren:

Wird jemand aus einer regulären Stufe herabgruppiert, so erfolgt die Herabgruppierung stufengleich unter Mitnahme der in der höheren S-EG zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Wird jemand, der das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhält, herabgruppiert, so erhält er in der niedrigeren S-EG Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2, siehe § 24 Abs. 5 Satz 3 AR-Ü.

Bsp. für eine stufengleiche Herabgruppierung: Eine Gruppenleiterin wurde am 1.7.2011 in S 6 übergeleitet. Da das für sie zutreffende Tabellenentgelt der Stufe 4 von S 6 höher ist als ihr Vergleichsentgelt, erhält sie ab 1.7.2011 das Tabellenentgelt. Ab 1.8.2011 beträgt das Tabellenentgelt in S 6 Stufe 4 2.619,29 €. Ab 1.9.2011 übernimmt die Gruppenleiterin beim selben Arbeitgeber eine Tätigkeit als Zweitkraft. Sie wird somit stufengleich herabgruppiert in S 5 Stufe 4. **Die Stufenlaufzeit (und damit auch das BDA) bleibt unverändert.**

Bsp. für eine Herabgruppierung von Beschäftigten, die das Vergleichsentgelt bzw. eine individuelle Endstufe erhalten: Eine Gruppenleiterin wurde am 1.7.2011 in S 6 übergeleitet. Da das für sie zutreffende Vergleichsentgelt der Stufe 4 von S 6 niedriger ist als ihr Vergleichsentgelt, erhält sie ab 1.7.2011 weiter ihr Vergleichsentgelt. Dieses beträgt nach der Tarifsteigerung ab 1.8.2011 2.690,24 €. Ab 1.9.2011 übernimmt die Gruppenleiterin beim selben Arbeitgeber eine Tätigkeit als Zweitkraft. Sie wird in S 5 herabgruppiert. Dort wird sie der Stufe zugeordnet, deren Betrag unterhalb ihres Vergleichsentgelts liegt. Dies ist die Stufe 5 mit 2.639,76 €. **In diesem Fall beginnt die Stufenlaufzeit für den Stufenaufstieg nach Stufe 6 in der zutreffenden Stufe der niedrigeren S-EG mit dem Zeitpunkt der Herabgruppierung, also am 1.9.2011. Das BDA ist entsprechend auf 9/1999 anzupassen.**

c) Höher- und Herabgruppierungen zum 1. Juli 2011

Steht zum 1. Juli 2011 eine Höhergruppierung (aufgrund der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit, nicht aufgrund Restantenregelung!) an, so ist die/der Beschäftigte zunächst auf der Basis der seitherigen Tätigkeit in den S-Tarif überzuleiten und anschließend ausgehend vom Tabellenentgelt bzw. dem Vergleichsentgelt im S-Tarif die Höhergruppierung vorzunehmen.

Steht zum 1. Juli 2011 (aufgrund der Übernahme einer niedriger bewerteten Tätigkeit) eine Herabgruppierung an, so ist die/der Beschäftigte ebenfalls zunächst auf der Basis der seitherigen Tätigkeit in den S-Tarif überzuleiten und anschließend ausgehend vom Tabellenentgelt bzw. dem Vergleichsentgelt im S-Tarif die Herabgruppierung vorzunehmen.

E. Widerspruch gegen die Überleitung in den S-Tarif bei S 8 und S 9

Gemäß § 24 Abs. 7 AR-Ü können Beschäftigte, die

- bereits am 1.10.2006 in den TVöD übergeleitet wurden und
- nach dem neuen VGP 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung in S 8 oder S 9 eingruppiert wären

ihrer Eingruppierung nach dem S-Tarif **bis 31. Dezember 2011**

(Ausschlussfrist) schriftlich widersprechen und damit in der alten Tabelle bleiben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf diese Frist schriftlich hinzuweisen. Die betreffenden Personen (in Frage kommen vor allem Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen) werden also übergeleitet, sollten aber so schnell wie möglich angeschrieben werden. Ein entsprechendes Musterschreiben ist beigefügt. Von einer weitergehenden Beratung, welche Tabelle für die/den Beschäftigten zukünftig günstiger ist, bitten wir aus Haftungsgründen abzusehen und lediglich auf das Musterschreiben zu verweisen.

F. Keine Restanten mehr ab 1. Juli 2011 für Beschäftigte im Erziehungsdienst

Noch ausstehende Bewährungsaufstiege für in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, sog. Restanten, die nach dem 30. Juni 2011 bei Beschäftigten im Erziehungsdienst anstehen, werden nicht mehr vollzogen, siehe § 24 Abs. 10 AR-Ü.

G. Weitergewährung des Strukturausgleiches

Ein am 30. Juni 2011 bereits zustehender Strukturausgleich steht auch nach der Überleitung in den S-Tarif nach den Regelungen des § 12 AR-Ü weiterhin zu. Da die Zahlung des Strukturausgleichs spätestens nach vier Jahren nach Einführung des TVöD (also spätestens am 1.10.2010) begonnen hat, ist im Bereich der KAO ausschließlich § 24 Abs. 11 Satz 1 AR-Ü einschlägig.

H. Weiteres Verfahren

a) Überprüfung

Wir bitten Sie, die ermittelte Eingruppierung in Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung aufgrund dieses Rundschreibens nochmals zu überprüfen und ggf. zu korrigieren.

b) Unterlagen

Folgende Unterlagen sollten sich nach der Überleitung – auch im Hinblick auf eine Prüfung durch das Rechnungsprüfamt – auf den Personalakten befinden:

- Für jede/n Beschäftigte/n, der in den S-Tarif übergeleitet wird, das Bearbeitungsblatt Nr. 1001 der ZGASSt (Bearbeitungsblatt für die Zuordnung einer Entgeltgruppe bei Überleitung in den Tarif für Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) nach § 24 AR-Ü) und
- entweder das Ergebnisblatt Nr. 1002 der ZGASSt (Ergebnisblatt für die maschinelle Zuordnung einer Entgeltstufe bei Überleitung in den Tarif für Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) nach § 24 AR-Ü) **oder** das Bearbeitungsblatt Nr. 1003 der ZGASSt (Bearbeitungsblatt für die manuelle Zuordnung einer Entgeltstufe bei Überleitung in den Tarif für Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) nach § 24 AR-Ü).

- Für jede Leitung und ständige Stellvertretung der Leitung der Erhebungsbogen zur Ermittlung der Platzzahlen für die Überleitung in den S-Tarif.
- Für jede Erzieherin/ jeden Erzieher (nicht Leitung, ständige Stellvertretung der Leitung oder Zusatzkraft) der Erhebungsbogen Erziehungsdienst – Erzieherinnen/Erzieher.
- Für jede Kinderpflegerin / jeden Kinderpfleger der Erhebungsbogen Erziehungsdienst – Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger.
- Für jede Kinderpflegerin / jeden Kinderpfleger (zumindest bei einer vorgesehenen Überleitung in S 4 bzw. S 6) eine Stellenbeschreibung.
- Im Falle eines offenen Konzeptes die **Bestätigung über die Arbeit im Konzept offener Kindergarten**, siehe Anlage.

c) **MAV-Beteiligung**

Mit den unter b) genannten Unterlagen ist die MAV gemäß § 42 c) MVG (Mitbestimmungstatbestand: Eingruppierung) zu beteiligen. Mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung ist abgestimmt, dass eine Beteiligung aufgrund des kurzen Zeitraums zwischen dem Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Überleitungszeitpunkt erst nach der maschinellen Überleitung der Beschäftigten erfolgen kann.

d) **Schreiben an die Beschäftigten**

Erst nach Vorliegen der Zustimmung seitens der MAV sind die Beschäftigten in einem Schreiben über die Überleitung in den S-Tarif zu informieren. Von der ZGAST wird ein entsprechendes Musterschreiben als Serienbrief zur Verfügung gestellt, der von den Anstellungsträgern an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verschicken ist. **Das Schreiben ist zu den Personalakten zu nehmen.**

e) **Hinweisschreiben auf Widerspruchsmöglichkeit**

Das Hinweisschreiben auf die Widerspruchsmöglichkeit bei Überleitung in S 8 und S 9 (siehe Gliederungspunkt E.) ist zu erstellen und so schnell wie möglich an die betroffenen Beschäftigten zu verschicken, damit diesen noch ausreichend Zeit für ihre Entscheidung bleibt. **Das Schreiben ist ebenfalls zu den Personalakten zu nehmen.**

f) **Überprüfung von Zulagen nach § 14 KAO wegen vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

Zulagen wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit fließen nicht in das Vergleichsentgelt mit ein, sondern werden nach den Bestimmungen des § 14 KAO neben dem Vergleichs- bzw. Tabellenentgelt gezahlt.

Durch die Überleitung können sich zum einen Veränderungen hinsichtlich der Zulagenhöhe ergeben.

Es kann aber auch sein, dass aufgrund des sich durch die Überleitung ergebenden neuen Vergütungsgefüges eine Zulage überhaupt erst zu zahlen ist.

Die Überprüfung ist zu dokumentieren und zu den Personalakten zu nehmen.

Bsp.: Eine Zweitkraft wurde am 1.10.2006 im zweiten Bewährungsaufstieg in EG 8 Stufe 3 plus übergeleitet. Am 1.10.2008 ist sie in Stufe 4 aufgestiegen. Ab 1.1.2011 hat sie vertretungsweise für eine erkrankte Kollegin die Gruppenleitung übernommen. Nach dem seitherigen Recht erhielt sie keine Zulage nach § 14 KAO, da die Tätigkeit der Gruppenleitung in der seitherigen Tabelle der EG 6 zugeordnet war. Da sie selbst bereits in EG 8 war, handelte es sich nicht um die Übernahme einer Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der eigenen Entgeltgruppe entsprach. Die Überleitung der Zweitkraft erfolgt in S 5, die vertretungsweise übernommene Gruppenleitung entspricht S 6. Ab 1.7.2011 entspricht die vertretungsweise übernommene Tätigkeit also den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren S-EG. Damit ist § 14 KAO ab 1.7.2011 einschlägig. Da S 5 der EG 6 TVöD entspricht (siehe § 1 Abs. 3 der neuen Anlage 3.2.2 zur KAO), erhält die Mitarbeiterin ab 1.7.2011 gemäß § 14 Abs. 3 KAO eine Zulage in Höhe von 4,5 % ihres individuellen Tabellenentgelts.

g) Abgrenzung von Fällen, in denen vertraglich für einen begrenzten Zeitraum eine andere Tätigkeit mit der Maßgabe vereinbart wurde, dass die ursprüngliche Tätigkeit wieder auflebt.

Anders stellt sich die Situation dar, wenn mit Beschäftigten im Wege eines befristeten Änderungsvertrages eine höherwertige Tätigkeit vereinbart wurde und Teil dieser vertraglichen Vereinbarung ist, dass nach Ablauf der vereinbarten Zeit der ursprüngliche Vertrag über die niedriger eingestufte Tätigkeit wieder aufleben soll. In diesem Fall sind zwei Überleitungen vorzunehmen.

Bsp.: Eine Zweitkraft wurde am 1.10.2006 im zweiten Bewährungsaufstieg in EG 8 Stufe 3 plus übergeleitet. Am 1.10.2008 ist sie in Stufe 4 aufgestiegen. Mit ihr wird vertraglich vereinbart, dass sie ab 1.1.2011 für die Dauer der zweijährigen Elternzeit einer Kollegin vertretungsweise die Gruppenleitung übernimmt. Ab 1.1.2013 soll wieder ihr ursprünglicher Vertrag als Zweitkraft gelten. Für den Zeitraum 1.1.2011 bis 30.6.2011 wirkt sich die Übernahme der Gruppenleitung nicht aus, siehe § 17 Abs. 5 KAO. Zum 1.7.2011 kann die Beschäftigte in ihrer aktuellen vertretungsweise übernommenen Tätigkeit als Gruppenleitung in S 6 übergeleitet werden. Ab 1.1.2013 lebt die Beschäftigte dann in ihrer Tätigkeit als Zweitkraft so wieder auf, als ob sie zum 1.7.2011 in S 5 übergeleitet worden wäre.

Diese Konstellation greift aber nur dann, wenn von vornherein vertraglich die Rückkehr zur ursprünglichen vertraglichen Tätigkeit vereinbart war. Wird dagegen zunächst dauerhaft eine Tätigkeit als Gruppenleitung übernommen und dann – aufgrund neuer vertraglicher Vereinbarung – wiederum eine Tätigkeit als Zweitkraft vereinbart, so ist die Beschäftigte nicht in S 5 überzuleiten, sondern von S 6 nach S 5 herabzugruppieren.

Bsp.: Eine Beschäftigte ist als Gruppenleitung angestellt. Sie befindet sich vom 1.1.2011 bis 31.12.2013 in Elternzeit. Während der Elternzeit ist sie in Teilzeit beim selben Arbeitgeber als Zweitkraft tätig. Auch in dieser Konstellation sind zwei Überleitungen vorzunehmen. Zum einen wird die Beschäftigte in ihrer aktuell ausgeübten Tätigkeit als Zweitkraft zum 1.7.2011 in S 5 übergeleitet. Wenn die Beschäftigte ab 1.1.2014 wieder ihre

ursprüngliche Tätigkeit als Gruppenleitung übernimmt, lebt sie so wieder auf, als ob zum 1.7.2011 eine Überleitung in S 6 erfolgt wäre.

I. Kurzfristig Beschäftigte im S-Tarif

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 15. Juli 2011 eine Ergänzung der Anlage 1.2.3 zur KAO (Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte) um die Stundensätze der S-Entgeltgruppen beschlossen. Die ab 1. Juli 2011 geltende Fassung der Anlage 1.2.3 ist diesem Rundschreiben beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen:

- Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 20. Mai 2011 zur Übernahme des SuE für den Bereich der Kindertageseinrichtungen
- Musterhinweisschreiben bei Überleitung in S 8 oder S 9
- Bestätigung über die Arbeit im Konzept offener Kindergarten
- Anlage 1.2.3 zur KAO in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung