

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 8. Juni 1993
Rote Reihe 6
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-289
Az.: GenA 3303 III 21 II 5 27 R 243
Achtung !!
Postleitzahlen ab 01.07.93
Postfach (für Briefe) - PLZ : 30037
Haus (für Pakete etc.) - PLZ : 30169

Rundverfügung G13/1993

Eingruppierung der Angestellten im Erziehungsdienst

Zur Auslegung der Tätigkeitsmerkmale der Angestellten im Erziehungsdienst gemäß der Anlage 1a zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Teil II Abschnitt G (RS 49-2) geben wir folgende Hinweise:

I

1. Eingruppierung bei Ausbildung *entsprechend* den Tätigkeitsmerkmalen

Die Eingruppierung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unproblematisch, wenn ihre Ausbildung den jeweils anzuwendenden Tätigkeitsmerkmalen entspricht bzw. wenn sie berechtigt sind, die Berufsbezeichnung, die sich aus den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen ergibt, zu führen. So sind beispielsweise Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiterinnen in die Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 5) und in die Vergütungsgruppe V c (Fallgruppe 7) eingruppiert.

2. Tätigkeitsmerkmale "Angestellte in der Tätigkeit von"

Nach diesen Tätigkeitsmerkmalen (Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3, Vergütungsgruppe IX b) sind Angestellte eingruppiert, die ohne die vorgeschriebene Ausbildung die Tätigkeit einer Erzieherin bzw. Kinderpflegerin ausüben. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich um Aufgaben, für die eine entsprechende Ausbildung grundsätzlich erforderlich ist, d. h. der Aufgabenbereich einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung (VergGr. VII FGr. 3) bzw. Kinderpflegerin (VergGr. IX b) muß **vollständig** wahrgenommen werden. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, ist die Eingruppierung nach diesen Merkmalen unzulässig.

3. Tätigkeitsmerkmale "Sonstige Angestellte"

In den Tätigkeitsmerkmalen für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung ist festgelegt, daß die jeweilige Eingruppierung auch für "sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben" in Betracht kommen kann.

Eine Eingruppierung als sonstige Angestellte im Sinne des Tarifvertrages kommt nur dann in Betracht, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen:

- Ausübung der entsprechenden Tätigkeit
- gleichwertige Fähigkeiten
- Erfahrungen

Die persönliche Anforderung der "gleichwertigen Fähigkeiten" setzt voraus, daß sonstige Angestellte über Fähigkeiten verfügen, die denen, die in der jeweiligen Ausbildung vermittelt werden, gleichwertig sind. Dabei wird nicht das gleiche Wissen und Können, aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes vorausgesetzt, wobei die Begrenzung auf ein enges Teilgebiet nicht ausreicht.

Sonstige Angestellte können die einer Erzieherin gleichwertigen Fähigkeiten nicht allein durch langjährige praktische Berufsausübung erwerben; sie müssen darüber hinaus fachlich qualifizierende Fort- oder

Erstellt am: 18.01.02

Weiterbildungsmaßnahmen absolviert haben, die nach Inhalt und Umfang insgesamt gleichwertige Fähigkeiten vermitteln. Die Gegenüberstellung von "gleichwertigen Fähigkeiten" und "Erfahrungen" in den Tarifmerkmalen wäre bedeutungslos, wenn die Fähigkeiten in gleicher Weise wie die Erfahrungen - nämlich durch praktische Ausübung einer Tätigkeit - erworben werden könnten. Daher sind die Tarifmerkmale so auszulegen, daß fachlich qualifizierende Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen hinzutreten müssen. Im übrigen erfordern Kindertagesstätten als zum Bildungsbereich gehörende Einrichtungen ein gewisses Maß an theoretischer Vorbildung. Als Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen kommen beispielsweise berufsspezifische Fortbildungsveranstaltungen verschiedenster Art (z. B. Langzeitfortbildungen) in Betracht.

In Zukunft werden sich Inhalt und Umfang dieser Maßnahmen an der folgenden Übersicht zu orientieren haben:

Religions- pädagogik	100 Std.	entsprechend	4-5	Wochenkursen
Kleinkind- pädagogik	50 Std.	"	2	"
Spiel	25 Std.	"	1	Wochenkurs
Psychomotorik	25 Std.	"	1	"
Werken, Kunst	25 Std.	"	1	"
Elternarbeit	25 Std.	"	1	"
Konzeptions- entwicklung	25 Std.	"	1	"
Natur, Sachkunde	12 Std.	"	2	Studientage
Medien	12 Std.	"	2	"
Musik, Rhythmik	12 Std.	"	2	"
Berufskunde	12 Std.	"	2	"
	323 Std.			

Da in der Vergangenheit diese Anforderungen nicht bekannt waren, Kurse teilweise nicht besucht werden konnten oder Bescheinigungen nicht in allen Fällen erteilt worden sind, kann die obige Übersicht für die Vergangenheit nur sinngemäß angewandt werden; das bedeutet, daß jeder Anstellungsträger im Einzelfall zu beurteilen hat, ob in geeigneter Weise gleichwertige Fähigkeiten erworben worden sind. Die obige Übersicht kann dabei aber als Rahmen für die Beurteilung dienen.

Bei der Beurteilung ist auch zu berücksichtigen, ob die Mitarbeiterin als ausgebildete Kinderpflegerin die Tätigkeit einer Erzieherin ausübt; in diesen Fällen sind die Anforderungen an den Umfang der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen niedriger anzusetzen als in Fällen, in denen keine oder eine fachfremde Ausbildung vorliegt. Ferner ist bei der Beurteilung des Einzelfalles auch die Gesamtzeit in der Tätigkeit einer Erzieherin zu berücksichtigen; zusätzliche Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen werden nicht mehr verlangt werden können, wenn eine in der Tätigkeit einer Erzieherin eingesetzte Kinderpflegerin mindestens neun Jahre tätig gewesen ist.

Für Mitarbeiterinnen, die als sonstige Angestellte eine Tätigkeit ausüben, die der einer Kinderpflegerin entspricht, gilt sinngemäß das gleiche, wobei die Anforderungen niedriger anzusetzen sind.

Die in den Tätigkeitsmerkmalen geforderte "Erfahrung" muß in der Person des sonstigen Angestellten vorliegen, auch wenn diese Anforderung eine objektive Voraussetzung für die Ausübung der "entsprechenden Tätigkeit" ist. Die Erfahrung kann zwangsläufig nur nach einer **langen** Zeit der Ausübung einer einschlägigen Tätigkeit - auch außerhalb des öffentlichen Dienstes - erworben werden; u. E. muß diese Zeit mindestens doppelt so lang sein wie die reguläre Ausbildungszeit. (Wir legen z. Zt. für die Erzieherinnenausbildung drei und für die Kinderpflegerinnenausbildung zwei Jahre zugrunde.)

Die Zeit der Ausübung einer einschlägigen Tätigkeit darf nicht in allzu ferner Vergangenheit liegen, weil gerade im Bereich des Erziehungsdienstes infolge veränderter pädagogischer Anforderungen Berufserfahrungen nach einer langen Unterbrechungszeit nur noch teilweise verwertbar sind.

Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht die Ausbildung als Erzieherinnen bzw. Erzieher mit staatlicher Anerkennung absolviert haben, nach dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5 kann deshalb frühestens dann vorgenommen werden, wenn diese mindestens sechs Jahre einschlägig tätig gewesen sind und dabei die gleichwertigen Fähigkeiten und

Erfahrungen erworben haben. Für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VIII gilt Entsprechendes bei einem Mindestzeitraum von vier Jahren.

4. Protokollnotiz Nr. 11 zu Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1

Diese Protokollnotiz ist durch § 1 Nr. 4 der 17. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 23. September 1992 (Kirchl. Amtsbl. S. 214) ergänzt worden. Die Beispiele für schwierige fachliche Tätigkeiten für Kinderpflegerinnen sind um die fürsorglich bewahrende Tätigkeit ergänzt worden. Auf die Erläuterungen zur 17. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 01. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. S. 223) weisen wir hin.

Höhergruppierungen können frühestens mit Wirkung vom 01. Januar 1993 vorgenommen werden, weil diese Änderung der Dienstvertragsordnung erst am 01. Januar 1993 in Kraft getreten ist. Da die Änderung eine Ergänzung der Protokollnotiz Nr. 11 zu dem Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum BAT vom 24. April 1991 darstellt, sind die Übergangsvorschriften zu diesem Tarifvertrag anzuwenden. Entsprechende Vordienstzeiten können daher berücksichtigt werden.

5. Protokollnotizen Nr. 8 und Nr. 11

Schwierige fachliche Tätigkeiten können auch vorliegen, wenn die Tätigkeiten in einer Kindertagesstätte ausgeübt werden, die überwiegend Kinder aus einem sozialen Brennpunkt besuchen. Ob es sich beim Einzugsbereich der Kindertagesstätte um einen sozialen Brennpunkt handelt, entscheidet der Träger der Kindertageseinrichtung im Einvernehmen mit der politischen Gemeinde. Ist ein Einvernehmen nicht sogleich zu erzielen, kann die Fachberatung hinzugezogen werden.

Die Entscheidung darüber, ob ein sozialer Brennpunkt vorliegt, ist jeweils nach fünf Jahren zu überprüfen.

6. Protokollnotizen Nr. 8b und Nr. 11d

In diesen Protokollnotizen werden Tätigkeiten in Gruppen von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten (für Erzieherinnen) bzw. als schwierige fachliche Tätigkeiten (für Kinderpflegerinnen) bezeichnet.

Die Worte "...Gruppen von..." bedeuten, daß die jeweilige Gruppe ganz oder doch mindestens zum ganz überwiegenden Teil (mindestens 3/4) aus Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestehen muß.

Die wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten können u. E. nicht von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der Kindertagesstätte festgestellt werden, sondern dazu bedarf es der Feststellung durch Dritte (z. B. Gewährung von erzieherischen Hilfen durch das Jugendamt, Beurteilung durch andere geeignete Stellen).

7. Unterscheidung zwischen Erst- und Zweitkräften

Die Tarifmerkmale unterscheiden nicht zwischen Erst- und Zweitkräften in einer Gruppe. Erzieherinnen als Zweitkräfte sind deshalb als Erzieherinnen eingruppiert, wenn sie entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Bezeichnung der Stelle als "Zweitkraftstelle" oder als "Kinderpflegerinnenstelle" allein hat auf die Eingruppierung keinen Einfluß.

8. Kindertagesstätte und Kinderspielkreis

Obwohl inzwischen verschiedentlich von Seiten des Landes Niedersachsen die Auffassung vertreten worden ist, die Tarifmerkmale für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen fänden in Kinderspielkreisen keine Anwendung, bleiben wir bei der gegenteiligen Auffassung. Unsere Auffassung wird durch § 12 Abs. 3 des Kindertagesstättengesetzes (KiTaG) gestützt, wonach Kindertagesstätte und Kinderspielkreis gleichberechtigt nebeneinander stehen. Die Tarifmerkmale sind daher ebenfalls auf Kinderspielkreise anzuwenden.

II

Das Niedersächsische Kultusministerium hat inzwischen in der Verordnung über Mindestanforderungen an besondere Tageseinrichtungen für Kinder sowie über die Durchführung der Finanzhilfe (2. DVO-KiTaG) v. 11. Mai 1993 (Nieders. GVBl. S. 103) **Einzelheiten für die Berechnung und das Zahlungsverfahren** der nach § 16 KiTaG zu gewährenden Finanzhilfe festgelegt. Die Verordnung sieht u. a. die Pauschalierung der Finanzhilfeeleistungen des Landes vor. Die Pauschalen werden auf der Basis der von uns mit Rundverfügung

G8/1993 mitgeteilten Vergütungsgruppen berechnet. In einigen Fällen zeigt sich, daß die der Berechnung der Pauschalen zugrunde gelegten Vergütungsgruppen nicht mit der tatsächlichen Eingruppierung übereinstimmen. Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hatte seinerzeit im Anhörungsverfahren zum Verordnungsentwurf das Kultusministerium auf diese Diskrepanz hingewiesen und um entsprechende Änderung der Berechnungsgrundlagen gebeten. Das Ministerium sah sich jedoch leider nicht in der Lage, diesem Wunsch zu entsprechen. Da es der Landeskirche nicht möglich sein wird, über die nach der Zuweisungsverordnung zu gewährenden Zuweisungen hinaus weitere Kosten der Kindergartenarbeit zu übernehmen, sollten die Träger gemeinsam mit den Kirchenkreisen darauf achten, daß in der Finanzierung der Kindergartenhaushalte keine Defizite entstehen. Gegebenenfalls müßte rechtzeitig Verbindung mit den zuständigen kommunalen Körperschaften aufgenommen werden.

III

Soweit **in der Vergangenheit Eingruppierungen** vorgenommen worden sind, die über die obigen Ausführungen hinausgehen, verbleibt es bei diesen Eingruppierungen. Wenn Anträge auf Höhergruppierungen geltend gemacht worden sind und die Voraussetzungen für Höhergruppierungen vorliegen, ist diesen Anträgen unter Berücksichtigung der Ausschlußfrist (§ 70 BAT i.V.m. § 21 Dienst VO) zu entsprechen.

Soweit Entscheidungen der Arbeitsgerichte oder der Schiedsstelle mit den vorstehenden Ausführungen nicht im Einklang stehen, bitten wir, dagegen Rechtsmittel (Berufung zum Landesarbeitsgericht, Klage vor dem Rechtshof) einzulegen und uns zu unterrichten.

In allen Zweifelsfällen stehen wir zur Beratung zur Verfügung.

gez. Dr. von Vietinghoff