

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 22 69 · 76010 Karlsruhe

- I. Rechnungsämter  
Kirchengemeindeämter  
Verwaltungs- u. Serviceämter  
Sozialstationen/Diakoniestationen  
sowie Diakonieverbände im Bereich der  
Evangelischen Landeskirche in Baden

Evangelische Tagungs- und Begegnungsstätte  
Beuggen e.V., Schloss Beuggen,  
79618 Rheinfelden

Hohenwart Forum GmbH, Schönbornstr. 25,  
75181 Pforzheim-Hohenwart

- Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden, Vorholzstr. 3, 76137 Karlsruhe

Evangelische Fachhochschule, Bugginger  
Str. 38, 79114 Freiburg

Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause

Rechnungsprüfungsamt, im Hause

Gesamtausschuss, im Hause

- Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause

Mitarbeitervertretung, im Hause

Schulstiftung, im Hause

KZVK Baden –FACH–

Rechtsreferat

Abt. Arbeits- und Dienstrecht

Blumenstraße 1-7

76133 Karlsruhe

Telefon (07 21) 91 75-608

Telefax (07 21) 91 75-620

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:

Herr Zeier

1. April 2003

### Rundschreiben 5/2003

Arbeitsrechtsregelung Nr. 12/2002 zur Änderung des Einzelgruppenplanes 54 (Epl.) für  
Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege  
h i e r : Durchführungshinweise

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtsregelung Nr. 12/2002 vom 4. Dezember 2002 (GVBl. 2003 S. 8) zur Änderung der Eingruppierungsregelung des Epl. 54 für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege ist am 1. Januar 2003 in Kraft getreten. Durch diese Arbeitsrechtsregelung wurde die Bewertung der Stellen der Leiterinnen/Leiter von Sozialstationen/Diakoniestationen sowie deren ständiger Vertretung grundlegend neu gestaltet. Weiterhin wurde die Eingruppierungsregelung für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Zusatzausbildung verbessert. Ferner wurden die Kriterien für die Höhergruppierung von Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfern in die Vergütungsgruppe Kr III Fallgruppe 4 und von Krankenschwestern/Krankenpflegern, Altenpflegerinnen/Altenpflegern in der Gemeindekrankenpflege in die Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 8 geändert. Mit den

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe, Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Karlsruhe (BLZ 660 608 00) 0500 003

Text erstellt von 7 Se, Dateiname G:\Rechtsabteilung\A\_Individualordner\6Tr\FIS-

Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben chronologisch\2003\_05.doc

beiden zuletzt genannten Änderungen wird sich die Arbeitsrechtliche Kommission nochmals befassen.

Zu den vorgenommenen Änderungen im Einzelnen:

### 1. Vergütungsgruppe III Fallgruppe 4

Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind Krankenpflegehelferinnen/Krankenpfleger sowie Altenpflegehelferinnen/Altenpflegerhelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung nach **zweijähriger Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege** in die Vergütungsgruppe Kr III Fallgruppe 4 Epl. 54 (Fallgruppenaufstieg i.S. von § 23 b BAT) eingruppiert. Nach der bisherigen Regelung wurde für die Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Kr III Fallgruppe 4 Epl. 54 a.F. eine zweijährige Ausübung der Berufstätigkeit als Krankenpflegehelferin/Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer gefordert. Diese Tätigkeit konnte auch in der stationären Pflege ausgeübt worden sein. Aufgrund der ab 01.01.2003 geltenden Formulierung sind für die Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Kr III Fallgruppe 4 nur noch Zeiten zu berücksichtigen, die in der Gemeindekrankenpflege zurückgelegt wurden.

Werden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter dieser Beschäftigtengruppe eingestellt, die in der stationären Pflege tätig waren und von ihrem bisherigen Arbeitgeber aufgrund einer mindestens zweijährigen Berufstätigkeit gemäß Anlage 1 b – Abschnitt A oder B – BAT in die Vergütungsgruppe Kr III eingruppiert waren, können diese von der Diakonie-/Sozialstation **zur Wahrung des Besitzstandes weiterhin** nach Vergütungsgruppe Kr III vergütet werden.

### 2. Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 8

Die Eingruppierung von Krankenschwestern/Krankenpflegern, Altenpflegerinnen/Altenpflegern in Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 8 erfordert

- entweder **insgesamt sieben Jahre Bewährung in der Gemeindekrankenpflege** (davon vier Jahre in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Kr V Fallgruppe 6 und drei Jahre in der Aufstiegsvergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Alternativtatbestandsmerkmal 1) oder
- für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter dieser Berufsgruppe, die **bei Aufnahme der Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege bereits eine sechsjährige Berufstätigkeit** nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis abgeleistet haben und deshalb mit Beginn der Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege in die Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Alternativtatbestandsmerkmal 2 eingruppiert sind, **eine dreijähriger Bewährung in der Gemeindekrankenpflege**.

Wie zu verfahren ist, wenn die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bei Aufnahme der Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege noch keine sechsjährige Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis abgeleistet haben, geht aus folgenden Beispielen hervor:

#### Beispiel 1:

*Mitarbeiterin, die über eine Ausbildung als Krankenschwester verfügt, versieht seit 01.07.2002 Dienst in der Gemeindekrankenpflege. Zuvor hatte sie vom 01.07.1999 bis*

*30.06.2002 nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis als Krankenschwester eine dreijährige Berufstätigkeit in der stationären Krankenpflege abgeleistet. Sie war während dieser Zeit gemäß Anlage 1b Abschnitt A BAT eingruppiert*

*mit Aufnahme der Berufstätigkeit in der stationären Krankenpflege ab 01.07.1999 in Vergütungsgruppe Kr IV und*

*nach zweijähriger Berufstätigkeit ab 01.07.2001 in Vergütungsgruppe Kr V.*

*Mit Aufnahme der Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege ab 1.7.2002 bestand gemäß Fallgruppe 6 Epl. 54 weiterhin Anspruch auf Eingruppierung in Vergütungsgruppe Kr V.*

*Nach sechsjähriger Berufstätigkeit als Krankenschwester nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis ab 01.07.2005 besteht Anspruch auf Eingruppierung in Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Alternativtatbestandsmerkmal 2 Epl. 54.*

*Das Alternativtatbestandsmerkmal 1 der Vergütungsgruppe Kr V a (vierjährige Bewährung in der Gemeindekrankenpflege) wäre erst zum 1.7.2006 erfüllt.*

*Die Mitarbeiterin erfüllt dann nach **dreijähriger Bewährung in der Gemeindekrankenpflege in einer Tätigkeit der Fallgruppe Kr V a** ab 1.7.2008 das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 8 Epl. 54.*

*Die alternativ geforderte siebenjährige Bewährung in der Gemeindekrankenpflege (davon vier Jahre in Vergütungsgruppe Kr V Fallgruppe 6 bis zur Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 und drei Jahre Bewährung in Vergütungsgruppe Kr V a) wäre erst zum 01.07.2009 erfüllt; da die Alternativregelung für die Mitarbeiterin ungünstiger ist, kommt diese nicht zur Anwendung.*

**Beispiel 2:**

*Gleicher Sachverhalt wie Beispiel 1, jedoch erfolgte Einstellung in die stationäre Krankenpflege bereits ab 01.07.1998.*

*Eingruppierung in der stationären Pflege gemäß Anlage 1 b (A) BAT ab Beschäftigungsbeginn am 01.07.1998 in Vergütungsgruppe Kr IV,*

*nach zweijähriger Tätigkeit ab 01.07.2000 in Vergütungsgruppe Kr V,*

*ab Aufnahme der Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege ab 1.7.2002 gemäß Fallgruppe 6 Epl. 54 weiterhin eingruppiert in Vergütungsgruppe Kr V,*

***nach sechsjähriger Berufstätigkeit** als Krankenschwester nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis ab 01.07.2004 Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Alternativtatbestandsmerkmal 2 Epl. 54,*

***nach dreijähriger Bewährung in der Gemeindekrankenpflege in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Kr V a** ab 01.07.2007 Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 8 Epl. 54.*

*Das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe V a Fallgruppe 7 Alternativtatbestandsmerk-*

*mal 1 Epl. 54 (vierjährige Bewährung in der Gemeindekrankenpflege) wäre erst zum 01.07.2006 erfüllt; danach bestünde dann Anspruch auf Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe Kr VI nach dreijähriger Bewährung ab 01.07.2009. Diese Regelung ist für die Mitarbeiterin ungünstiger und kommt deshalb nicht zur Anwendung.*

Beispiel 3:

*Gleicher Sachverhalt wie Beispiel 1, Aufnahme der Tätigkeit in der stationären Pflege erfolgte jedoch erst ab 1.7.2001 unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr IV gemäß Anlage 1 b (A) BAT.*

*Mit Aufnahme der Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege am 1.7.2002 bestand Anspruch auf Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr V Fallgruppe 6 Epl. 54.*

*Nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr V Fallgruppe 6 Epl. 54 ab 01.07.2006 Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Alternativtatbestandsmerkmal 1 Epl. 54 und nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Epl. 54 ab 01.07.2009 Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 8 Epl. 54.*

*Die Alternativregelung (Eingruppierung in Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Alternativtatbestandsmerkmal 2 nach sechsjähriger Berufstätigkeit als Krankenschwester nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis, auf die ab 01.07.2007 ein Anspruch bestünde und die dann zur Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe Kr VI nach dreijähriger Bewährung in der Gemeindekrankenpflege in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Kr V a ab 01.07.2010 führen würde, ist ungünstiger und kommt nicht zur Anwendung.*

Beispiel 4:

*Mitarbeiterin, am 1.7.2002 eingestellt von einer Sozialstation als Gemeindekrankenschwester, war nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis als Krankenschwester ab 01.07.1992 bis 30.06.2002 in der stationären Pflege tätig und dort gemäß Anlage 1 b (A) BAT wie folgt eingruppiert:*

*Mit Aufnahme der Tätigkeit ab 01.07.1992 in Vergütungsgruppe Kr IV,*

*nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr IV ab 01.07.1994 in Vergütungsgruppe Kr V und*

*nach sechsjähriger Berufstätigkeit als Krankenschwester ab 01.07.1998 in Vergütungsgruppe Kr V a.*

*Mit Aufnahme der Tätigkeit in der Gemeindekrankenpflege ab 01.07.2002 gemäß Fallgruppe 7 Epl. 54 Alternativtatbestandsmerkmal 2 weiterhin eingruppiert in Vergütungsgruppe Kr V a,*

*nach **dreijähriger Bewährung in der Gemeindekrankenpflege in einer das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe Kr V a erfüllenden Tätigkeit** ab 01.07.2005 Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 8 Epl. 54.*

*Die Alternativregelung (siebenjährige Bewährung in der Gemeindekrankenpflege – davon vier Jahre in Vergütungsgruppe Kr V Fallgruppe 6 und drei Jahre in der Gemeindekrankenpflege*

*in Vergütungsgruppe Kr V a Fallgruppe 7 Epl. 54), die zur Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Kr VI am 1.7.2009 führen würde, ist ungünstiger und kommt nicht zur Anwendung.*

### **3. Eingruppierung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit einer Zusatzausbildung**

Nach dem Epl. 54 in der ab 01.01.2003 geltenden Fassung sind Krankenschwestern, Krankenpfleger, Altenpflegerinnen/Altenpfleger mit einer Zusatzausbildung i. S. von Anmerkung 3 – **ohne dass dies von der Erfüllung weiterer Voraussetzungen abhängig ist** – in die Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 9 eingruppiert.

Dieses Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn es sich um eine Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege handelt. Für die Beurteilung, ob eine sonstige staatlich anerkannte Ausbildung als gleichwertig mit der Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege und damit als förderlich i. S. der Anmerkung 3 zum Epl. 54 anzusehen ist, empfiehlt sich, die Stellungnahme des Diakonischen Werkes Baden (Fachberatung) einzuholen.

### **4. Änderung der Eingruppierungsregelung für die Leiterinnen/Leiter der Diakonie-/Sozialstationen sowie deren ständige Vertretung**

Die Eingruppierungsregelung für die Leiterinnen/Leiter der Diakonie-/Sozialstationen (bisher Leiterinnen/Leiter des Pflegedienstes genannt) sowie der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leiterin/des Leiters der Diakonie-/Sozialstation bestellt sind, wurde durch den neu gefassten Epl. 54 grundlegend geändert.

Die Eingruppierung der Leiterinnen/Leiter der Diakonie-/Sozialstationen sowie der ständigen Vertretung wird durch die Kategorie bestimmt, der die Stelle aufgrund der nach Anmerkung 6 ermittelten Punktzahl zugeordnet ist.

#### **4.1 Ermittlung der Punktzahl, die für die Eingruppierung der Leiterinnen/Leiter der Diakonie-/Sozialstationen und deren ständiger Vertretung maßgebend ist**

Die Leiterinnen/Leiter der Diakonie-/Sozialstationen und deren ständige Vertretung haben ab 01.01.2003 Anspruch auf Eingruppierung nach der neugefassten Eingruppierungsregelung. Für die Ermittlung der Punktzahl sind die Werte maßgebend, die im Jahresabschluss für 2002 festgestellt wurden. Eine sich gegenüber der bis zum 31.12.2002 geltenden Regelung ergebende Höhergruppierung ist zum 01.01.2003 vorzunehmen.

Ein Formular zur Ermittlung der Punktzahl wurde als Anlage beigefügt.

Als „unterstellte Personen“ i.S. von Anmerkung 6 Nr. 1 gelten neben Pflegepersonen auch sonstige Beschäftigte (wie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der hauswirtschaftlichen Versorgung, der Haus- und Familienpflege, Zivildienstleistende), die der Leiterin/dem Leiter unterstellt sind.

Abweichend von der bisherigen Regelung, nach der Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen waren, gilt, dass Personen mit einem Beschäftigungsgrad

- von mindestens 50 % **voll** und
- mit weniger als 50 % **zur Hälfte** anzurechnen sind.

Über die Anrechnung zusätzlicher Kriterien für Aufgaben von besonderer Verantwortung i.S. von Anmerkung 6 Nr. 5 ist vom Anstellungsträger - erforderlichenfalls nach Einholung der Stellungnahme der Fachberatung - zu entscheiden.

#### **4.2 Übergangsregelung für Leiterinnen/Leiter sowie deren ständige Vertretung, die nach der bis zum 31.12.2002 geltenden Regelung günstiger eingruppiert waren**

Soweit Leiterinnen/Leiter von Diakonie-/Sozialstationen sowie deren ständige Vertretung nach der bis zum 31.12.2002 geltenden Regelung günstiger eingruppiert waren, bleibt diese Eingruppierung aufgrund der Übergangsbestimmung von Artikel 2 Abs. 3 der Arbeitsrechtsregelung Nr 12/2002 unberührt (keine Rückgruppierung, auch nicht in Form der Zahlung einer aufzehrbaren „Besitzstands“-Zulage).

#### **4.3 Durchführung von Veränderungen, die zur Höhergruppierung führen**

Veränderungen in der Eingruppierung der Leiterinnen/Leiter von Diakonie-/Sozialstationen sowie deren ständiger Vertretung, sind, soweit es sich um Höhergruppierungen handelt, jeweils ab Beginn des Jahres vorzunehmen, dass dem Wirtschaftsjahr folgt, in dem die für die Eingruppierung relevanten Veränderungen eingetreten sind. Wird beispielsweise bei Feststellungen des Jahresabschlusses für das Jahr 2005 erkannt, dass sich die Kriterien, nach denen die Punktzahl zu ermitteln ist, so verändert haben, dass dies zur Zuordnung der Stelle in die nächsthöhere Kategorie führt, ist die Höhergruppierung ab 1. Januar 2006 vorzunehmen.

#### **4.4 Umsetzung von Veränderungen, die zur Rückgruppierung führen**

Wird festgestellt, dass Veränderungen eingetreten sind, die sich negativ auf die Stellenbewertung auswirken und nur noch das Tätigkeitsmerkmal einer niedrigeren Vergütungsgruppe erfüllt wird, so kann die Rückgruppierung/Herabgruppierung nicht rückwirkend erfolgen, sondern muss der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vorher mit einer Frist von 3-4 Wochen mitgeteilt werden. Nach der Arbeitsrechtsregelung hat die Leiterin/der Leiter bzw. deren ständige Vertretung bei einer Rückgruppierung Anspruch auf Zahlung einer aufzehrbaren Zulage in Höhe des Differenzbetrages zur bisherigen Vergütung. Eine Rückgruppierung durch schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers ist nur dann zulässig, wenn die Veränderungen, die die geringere Bewertung der Stelle ausgelöst haben, nicht auf eine Entscheidung des Arbeitgebers zurückzuführen sind. Ist eine Entscheidung des Arbeitgebers (wie Einstellung von zusätzlichen Diensten i.S. von Anmerkung 6 Nr. 3 wegen Unwirtschaftlichkeit oder Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen zum Stellenabbau) ursächlich für die Herabgruppierung, muss diese entweder einvernehmlich durch Änderungsarbeitsvertrag vereinbart oder durch Änderungskündigung unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist nach vorheriger Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchgesetzt werden. Im Zweifelsfall sollte davon ausgegangen werden, dass es zur Durchsetzung der Herabgruppierung eines Änderungsarbeitsvertrages bzw., wenn diesbezüglich Einvernehmen nicht zu erzielen ist, einer Änderungskündigung bedarf.

Nach § 42 Buchst. c MVG ist die Eingruppierung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung ist selbst dann einzuholen, wenn die Rückgruppierung vom Arbeitgeber durch einseitige Erklärung durchgesetzt werden kann oder mittels Änderungsarbeitsvertrag vereinbart wird.

#### **4.5 Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage an Pflegekräfte, denen die Bereichsleitung einer Sozialstation übertragen ist**

Gemäß Anmerkung 8 ist Pflegekräften, denen durch ausdrückliche Anordnung die Bereichsleitung einer Sozialstation übertragen ist, eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 50 % der Differenz zwischen der **Endstufe** der Vergütungsgruppe Kr VI und Kr VII zu zahlen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Jacobs  
Kirchenrechtsdirektor

**Anlage:**  
1 Formblatt

- II. An die Damen der Postabgangsstelle im Hause mit der Bitte, je eine Fertigung mit Anlage zuleiten an:  
6 Ro, 6 Ze, 7 Li und 7 Sü
- III. Z.d.A.

Dr. Jacobs  
Kirchenrechtsdirektor