

// TARIFVERTRAG ÖFFENTLICHER DIENST KOMMUNEN //



Ratgeber Eingruppierung Sozial- und Erziehungsdienst

// TARIFVERTRAG ÖFFENTLICHER DIENST KOMMUNEN //



Ratgeber Eingruppierung Sozial- und Erziehungsdienst

Inhaltsübersicht

A. Vorwort.....	4
Inhaltsverzeichnis	6
B. Sozial- und Erziehungsdienst – der Kampf um Aufwertung	10
C. Entgelt und Eingruppierung im TVöD	15
I. Geltungsbereich des TVöD und der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst	15
II. Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze	16
III. Tabellenentgelt, „S-Tabelle“	21
IV. Entgeltstufen, Höher- und Herabgruppierungen	22
V. Weitere Entgeltbestandteile	30
VI. Praktikant*innen und Auszubildende	32
D. Die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst	35
I. Wortlaut der Tätigkeitsmerkmale	35
II. Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung	50
E. Weitere Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst	80
I. Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten, mittelbare pädagogische Arbeit	80
II. Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung	80
Anhänge	82
1. Wegweiser durch den Tarifdschangel zur Eingruppierung von Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst	82
2. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Auszüge –	83
3. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) – Auszüge –	87
4. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) – Auszüge –	94
5. Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) – Auszüge –	101
6. Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD Pflege) – Auszüge –	105
7. Eingruppierungsschemata	107
8. Entgelttabellen	111
Autoren	114

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Entgeltordnung für den kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst ist Teil des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Sie ordnet die Tätigkeiten bestimmten Entgeltgruppen zu und ist somit entscheidend dafür, wie viel die Beschäftigten verdienen. Die Entgeltordnung gilt unmittelbar bei allen Arbeitgebern, die Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind. Aber auch andere Kommunen sowie kirchliche und freie Träger wenden den TVöD an oder nehmen darauf Bezug.

Mit der ersten Ausgabe des Ratgebers vom März 2010 hat die GEW über den 2009 erstmals abgeschlossenen neuen Eingruppierungstarifvertrag informiert. Seither ist viel passiert, sodass es Zeit für eine Neuauflage wurde.

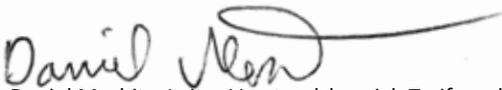
Die eigene Entgeltordnung sollte nur der Anfang einer langen Kampagne zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe sein. Bereits ab Dezember 2012 bereitete sich die GEW darauf vor, nach Ende der Friedenspflicht 2015 Verbesserungen der Entgeltordnung zu erreichen. Nachdem die Arbeitgeber in fünf Verhandlungsrunden zwischen Februar und April 2015 nicht bereit waren, den gewerkschaftlichen Forderungen substantiell entgegenzukommen, folgte im Mai ein vierwöchiger Streik. Es war größte Arbeitskämpf im Sozial- und Erziehungsdienst und der größte Streik in einem überwiegend von Frauen ausgeübten Beruf in Deutschland. Erst nach einer Schlichtung und weiteren Verhandlungen kam es am 30. September 2015 zu einer Tarifeinigung. Der Abschluss brachte für viele Beschäftigte eine bessere Eingruppierung, blieb aber deutlich hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurück. Die GEW hat das Ergebnis als wichtigen Schritt zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe bewertet, dem aber weitere folgen müssen. So hat der GEWerkchaftstag 2017 bekräftigt, dass der Kampf um Aufwertung mit Blick auf das Ende der Friedenspflicht 2020 fortgesetzt werden soll.

Die weitere Tarifentwicklung im Bereich des TVöD war geprägt von der Einführung einer allgemeinen Entgeltordnung für den Bereich der VKA (Anlage 1 zum TVöD) im Jahr 2016, in die auch die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst (der frühere Anhang zur Anlage C VKA) als Abschnitt XXIV ohne inhaltliche Veränderungen übernommen wurde. Die Tarifrunde 2018 brachte kräftige Gehaltssteigerungen von durchschnittlich 7,5 Prozent über 30 Monate. Durch die lange Laufzeit liegt der frühestmögliche Kündigungstermin für die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst zum 30. Juni 2020 nun zwei Monate

vor dem Ende der Laufzeit der Entgelttabellen zum 31. August 2020. Es verspricht ein heißer Sommer 2020 zu werden. Der Kampf um Aufwertung geht weiter!

Für die Neuauflage haben wir diese Broschüre komplett überarbeitet. In Kapitel B resümieren wir den bisherigen Kampf um die Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe und geben einen Ausblick auf das Jahr 2020. Die Überleitung vom BAT zum TVöD sowie in die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst ist nun weitgehend Geschichte und wird nicht mehr erläutert. Im Kapitel C „Entgelt und Eingruppierung im TVöD“ werden der Geltungsbereich, die allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze, die Regelungen zu den Entgeltstufen und weitere Entgeltbestandteile erläutert. Kapitel D umfasst die Tätigkeitsmerkmale im Wortlaut sowie Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung dazu. In Kapitel E. folgt der Tarifvertrag für Praktikantinnen und Praktikanten (TVPöD) mit Erläuterungen Kapitel F befasst sich mit weiteren Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD (VKA).

Diese Broschüre ist als praktische Arbeitshilfe für alle diejenigen gedacht, die als Betriebs- und Personalräte, als GEW-Hauptamtliche und aktive Gewerkschafter*innen den Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite stehen, wenn es um ihre Eingruppierung und ihr Entgelt geht. Sie soll ohne juristische Vorkenntnisse gut verständlich sein und zugleich die Leser*innen in die Lage versetzen, sich auf dem schwierigen Feld der tariflichen Eingruppierung souverän zu bewegen. So hoffen wir zu vielen Erfolgen in der Praxis beizutragen, wenn es darum geht, den Beschäftigten zu ihrem Recht zu verhelfen.



Daniel Merbitz, Leiter Vorstandsbereich Tarif- und Beamtenpolitik



Björn Köhler, Leiter Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit
Frankfurt am Main, November 2018

Inhaltverzeichnis

A. Vorwort	4
B. Sozial- und Erziehungsdienst – der Kampf um Aufwertung	10
1961 bis 2009 – der BAT	10
2009: Der erste Schritt, eine eigene Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst	12
2015: Der zweite Schritt	13
Ausblick 2020	14
C. Entgelt und Eingruppierung im TVöD	15
I. Geltungsbereich des TVöD und der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst	15
II. Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze	16
1. Tarifautomatik	17
2. Arbeitsvorgänge	17
3. „Sonstige Beschäftigte“	18
4. Beschäftigte „in der Tätigkeit von ...“	21
III. Tabellenentgelt, „S-Tabelle“	21
IV. Entgeltstufen, Höher- und Herabgruppierungen	22
1. Stufenlaufzeiten der S-Tabelle	22
2. Anerkennungspraktikum zählt als einschlägige Berufserfahrung	23
3. Zuordnung der Entgeltgruppen S zu E	24
4. Höher- und Herabgruppierung, Garantiebeträge	24
5. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	26
6. Anerkennung von Berufserfahrung für die Stufenzuordnung	26
7. Förderliche Zeiten und Vorbeschäftigung im öffentlichen Dienst	28
8. Verkürzung und Verlängerung von Stufenlaufzeiten	29
9. Unterbrechungen der Stufenlaufzeit (§ 17 Absatz 3)	29
V. Weitere Entgeltbestandteile (Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt, Entgeltgruppenzulagen)	30

1. Jahressonderzahlung	30
2. Leistungsentgelt	31
3. Zulagen und Zuschläge	31
VI. Praktikant*innen und Auszubildende	32
D. Die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst	35
I. Wortlaut der Tätigkeitsmerkmale	35
Anlage 1 (VKA) Teil B Abschnitt XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	35
II. Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung	50
1. Aufbau der Tätigkeitsmerkmale	50
a. Fallgruppen	50
b. Heraushebungsmerkmale	50
c. Protokollerklärungen	50
d. Beispielskataloge	51
2. Erzieher*innen	51
a. Erzieher*innen	51
b. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten von Erzieher*innen	53
c. Eingruppierung von Erzieher*innen mit einem BA-Abschluss Kindheitspädagogik	54
d. Wesentliche Erziehungsschwierigkeiten	55
e. Gruppen von Menschen mit Behinderung	56
f. Fachlich koordinierende Aufgaben	56
3. Zweitkräfte	57
4. Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen, Arbeitserzieher*innen	59
a. Kinderpfleger*innen	59
b. Schwierige fachliche Tätigkeiten von Kinderpfleger*innen	60
c. Sozialassistent*innen	61
d. Arbeitserzieher*innen	61
5. Heilpädagog*innen	62
a. Heilpädagog*innen mit Fachschul-/Fachakademieausbildung	62
b. Heilpädagog*innen mit Hochschulabschluss	62
6. Handwerklicher Erziehungsdienst	63
7. Therapeut*innen, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger*innen ...	63

8. Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen	64
a. Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen	64
b. Schwierige Tätigkeiten bei Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen ..	65
c. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen	67
d. Besondere Schwierigkeiten und Bedeutung	69
e. Maß der Verantwortung	70
9. Kita-Leitungen	71
a. Leitung und Durchschnittsbelegung	71
b. Stellvertretende Leitungen	75
c. Eingruppierung der Leitung eines Schulhortes, Schulkindergartens etc. ...	75
10. Heimzulage	76
11. Kindheitspädagog*innen (BA)	77
12. Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder	78
13. Schulsozialarbeiter*innen und sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen ...	79
E. Weitere Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst	80
I. Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten, mittelbare pädagogische Arbeit	80
II. Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung	80
Anhänge	82
1. Wegweiser durch den Tarifdschungel zur Eingruppierung von Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst	82
2. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) – Auszüge – ...	83
§ 12 (VKA) Eingruppierung	83
§ 13 (VKA) Eingruppierung in besonderen Fällen	84
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	85
§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle	85
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	85

3. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) – Auszüge –	87
§ 44 Zu § 5 Qualifizierung	87
§ 52 Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	88
§ 53 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	91
4. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) – Auszüge –	94
§ 28a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen	94
§ 28b Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen	97
5. Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) – Auszüge –	101
§ 1 Geltungsbereich	101
§ 8 Entgelt	102
§ 14 Jahressonderzahlung	103
6. Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD Pflege) – Auszüge –	105
§ 1 Geltungsbereich	105
§ 8 Ausbildungsentgelt	106
§ 16a Übernahme von Auszubildenden	106
7. Eingruppierungsschemata	107
Eingruppierung Kinderpfleger*innen, Erzieher*innen und Heilpädagoginnen	107
Eingruppierung von Leiter*innen von (Kinder)tagesstätten	107
Eingruppierung von Leiter*innen von Erziehungsheimen und Wohnheimen	109
Eingruppierung von Sozialpädagoginnen, Heilpädagogen und Psychagogen	109
Eingruppierung im handwerklichen Erziehungsdienst	110
8. Entgelttabellen (S-Tabelle) 2018-2020	111
Autoren	114

B. Sozial- und Erziehungsdienst – der Kampf um Aufwertung

1961 bis 2009 – der BAT

Als 1961 der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) zwischen der damaligen Gewerkschaft ÖTV und den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes abgeschlossen wurde, war dies ein Meilenstein in der deutschen Tarifgeschichte und auch für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) ein wichtiger Schritt. Da er für alle Angestellten des öffentlichen Dienstes bei Bund, Ländern und Kommunen galt, orientierten sich auch die Kirchen und die Wohlfahrtsverbände daran, Arbeitsverträge mit Bezug auf den BAT waren die Regel und als Beschäftigte* im Sozial- und Erziehungsdienst musste man kaum die Bezahlung der einzelnen Träger miteinander vergleichen, wenn man einen neuen Arbeitsvertrag unterschrieb: Der BAT war die Leitwährung bei den Arbeitsbedingungen und fast jede*r hielt sich zumindest beim Gehalt, der Arbeitszeit und dem Urlaub daran.

Für die freien Träger war das damals auch kein Problem: Die Refinanzierung fast aller Einrichtungen, insbesondere jedoch der Kitas in Deutschland, orientierte sich am BAT und meist auch an den tatsächlichen Kosten, womit die meisten Träger der Kinder- und Jugendhilfe problemlos nach Tarif zahlen konnten.

Trotzdem war schon zu Zeiten des BAT der Kampf um Aufwertung der SuE-Berufe notwendig. Die Älteren erinnern sich immer noch an die großen Streikbewegungen der 80er- und 90er-Jahre. Schon damals blieben Kitas teilweise wochenlang geschlossen und schon damals weigerten sich die Arbeitgeber, die gestiegenen Anforderungen an den Sozial- und Erziehungsdienst anzuerkennen und zu entlohnen. Noch heute findet sich in manchem Kindergartenschrank ein selbstgemaltes Plakat aus dieser Zeit.

Im Jahr 2003 wurde zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Arbeitgebern Verhandlungen über ein neues Tarifrecht aufgenommen. Dies war notwendig geworden, weil der alte BAT nicht mehr mit europäischem Recht konform war. Denn im BAT erfolgten Stufenaufstiege anhand des Lebensalters, was gerade für jüngere Beschäftigte eine Altersdiskriminierung darstellte.

Gleichzeitig wollte man den neuen Tarifvertrag einfacher und verständlicher gestalten, denn der BAT war über die Jahre zunehmend komplexer geworden und manche Rege-

lungen selbst für Fachleute kaum zu verstehen, geschweige denn logisch zu erklären. Deswegen wollte man ein einfaches, gerechtes und modernes Tarifwerk entwickeln. Die Arbeitgeber bemängelten insbesondere, dass der BAT zu wenig flexibel und zu wenig leistungsorientiert sei. Öffentliche Dienstleistungen seien gegenüber der Privatwirtschaft nicht mehr wettbewerbsfähig. Wahlweise war der öffentliche Dienst insgesamt zu teuer oder die Gehälter im Vergleich zur Privatwirtschaft nicht attraktiv genug. Gleichzeitig begannen Bund, Länder und Kommunen damit, immer mehr Bereiche zu privatisieren.

Schon bei den ersten Gesprächen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zeigte sich, dass es unterschiedliche Auffassungen über den richtigen Weg zu einem modernen Tarifrecht gab. Nur auf Grund einer Schlichtungsvereinbarung gelang es überhaupt, sich auf Grundsätze für den neuen Tarifvertrag zu einigen. Er sollte vor allem einfacher, gerechter und losgelöst vom Beamtenrecht sein. Monetär sollte der neue Tarifvertrag für beide Seiten weder Gewinne noch Verluste bedeuten: Die Arbeitgeber sollten nicht durch Gehaltszuwächse stärker belastet werden, Arbeitnehmer*innen keine Verschlechterungen hinnehmen müssen.

So kam es schließlich, dass im Jahr 2005 zwischen den Gewerkschaften sowie dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgeschlossen wurde. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) war mit dem Verhandlungsverlauf nicht einverstanden, wollte insgesamt eine höhere Arbeitszeit für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst durchsetzen und bestand letztendlich auf einem eigenen Tarifwerk. So entstand 2006 der Tarifvertrag der Länder (TV-L).

Für die Beschäftigten, insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst, war dadurch die Lage nicht einfacher, sondern vielmehr noch komplizierter geworden: Statt eines Tarifvertrags, den faktisch alle, wenn auch manchmal leicht abgewandelt, anwendeten, gibt es seither verschiedene Tarifverträge und der öffentliche Dienst war gespalten. Für Beschäftigte bei den Ländern gelten fortan andere Regelungen als für Kolleg*innen bei Bund und Gemeinden.

Zeitgleich wurde die öffentliche Daseinsvorsorge weiter umgestaltet. Statt dass sich die Refinanzierung für freie Träger an den tatsächlichen Kosten orientierte, wurde vielfach auf Tagessätze und Fallpauschalen umgestellt. Viele Länder nutzen beispielsweise die notwendigen Modernisierungen der Kitagesetze gleichzeitig dazu, bei der Refinanzie-

Die Träger nicht mehr die Einrichtung insgesamt zu betrachten, sondern „Plätze“ oder „Köpfe“ zu finanzieren. Dazu wurde oft errechnet, was eine Betreuungsstunde im Durchschnitt kostet und dieser Betrag dann umgebrochen. Für die Träger, die diese Neuerung größtenteils anfangs bejubelt hatten, zeigten sich schnell die ersten Probleme: Ist eine Kita aus irgendwelchen Gründen auch nur zeitweilig nicht mehr voll belegt, ist die Refinanzierung des Personals nicht mehr gesichert. Durch die Anwendung von Durchschnittswerten bei der Refinanzierung war es attraktiver, junges, unerfahrenes Personal zu haben, welches günstiger ist (da im TVÖD Gehaltssteigerungen an die Berufserfahrung geknüpft sind), als wenn ein Team überwiegend aus älteren, sehr erfahrenen Fachkräften besteht. Befeuert wurde die Situation noch vom Kita-ausbau, der zur Gründung vieler neuer Einrichtungen und teilweise auch neuer Träger führte. So unter Druck gesetzt meinten viele große Wohlfahrtsverbände, aber auch kleinere Träger, nicht mehr nach Tarif bezahlen zu können und somit kam es, dass man als Beschäftigte*r im SuE sehr genau hinschauen muss, wenn man den Arbeitgeber wechselt. Der TVÖD verlor zunehmend seine Funktion als Leitwährung.

Für Beschäftigte, die nach Einführung des TVÖD bis 2009 eingestellt wurden, zeigte sich ein weiteres Problem: Da die Bewährungsaufstiege aus dem alten BAT für sie nicht galten, man aber auch keine neue Entgeltordnung abgeschlossen hatte, waren sie im Vergleich zu Kolleg*innen, die aus dem BAT kamen, finanziell benachteiligt. Für einen Teil gelang es zwar, Übergangsregelungen auszuhandeln, um diesen Nachteil auszugleichen, jedoch gab es immer mehr Kolleg*innen, die neu eingestellt wurden. Für die Arbeitgeber war diese Situation günstig – jede Neueinstellung sparte ihnen bares Geld, weswegen sie keine Motivation zeigten, wie vereinbart eine neue Entgeltordnung abzuschließen.

Langsam steigerte sich die Wut der Beschäftigten über diese Ungerechtigkeiten und über die zunehmend schlechteren Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen. Bis sie im Jahr 2009 ihren Protest auf die Straße trugen.

2009: Der erste Schritt, eine eigene Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst

Die Gewerkschaften griffen den Wunsch der Beschäftigten nach einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen auf, indem sie einen besseren Gesundheitsschutz forderten. Da es dazu noch keine tarifvertragliche Regelung gab, konnten sie zu Streiks aufrufen. Zugleich diente die Forderung als Türöffner, um mit den Arbeitgebern über weitere Themen zu verhandeln. Wochenlang streikten Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen. Im Ergebnis gelang es, nicht nur eine tarifliche Regelung zum Gesundheitsschutz zu verein-

baren, sondern auch eine eigene Entgeltordnung für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst mit der so genannten S-Tabelle. Durch die eigene Tabelle war es möglich, die Berufe des SuE stärker als vorher auszudifferenzieren. Gleichzeitig konnten die Verluste durch die weggefallenen Bewährungsaufstiege ausgeglichen werden, indem sie wertmäßig in die neue Entgelttabelle eingearbeitet wurden. Damit waren neu eingestellte Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nicht mehr im Nachteil gegenüber den aus dem BAT übergeleiteten. Gleichzeitig gelang es, die Einstiegsgehälter deutlich anzuheben.

Auch für die Arbeitgeber waren diese Streiks ein wichtiges Signal. Mit den ersten unbefristeten Streiks im TVöD zeigten die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, dass sie ernstgenommen werden müssen und dass sie sich trauen, für ihre Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Die Presse berichtete wochenlang über geschlossene Einrichtungen und machte den Wert Sozialer Arbeit für die Gesellschaft deutlich. Damit legten die Beschäftigten einen wichtigen Grundstein für die weitere Entwicklung.

2015: Der zweite Schritt

2015 folgte dann der nächste Aufwertungsschritt für die Beschäftigten des SuE. Wieder zeigten sie, dass sie bereit sind, für bessere Gehälter zu kämpfen. Und wie schon 2009 mauerten die Arbeitgeber und lehnten die Forderung nach Aufwertung der SuE-Berufe kategorisch ab. Deswegen gingen die Beschäftigten mit ihren Streiks bis an die Schmerzgrenze: Einrichtungen blieben wochenlang geschlossen, zahlreiche Großdemos blockierten die Innenstädte. Aber auch für viele Eltern war dieser Streik eine harte Belastungsprobe. Noch nie waren sie mit so langen Streiks im Kita-Bereich konfrontiert. Trotzdem war die Unterstützung der Streikenden meist gut: Viele Menschen haben seit 2009 verstanden, dass Soziale Arbeit ein wichtiges Standbein unserer Gesellschaft ist. Die GEW machte in dieser Zeit deutlich, wie groß die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Berufsgruppen sind, dass z. B. eine Bankkauffrau mit 3-jähriger Ausbildung deutlich mehr verdient als eine Erzieherin, die immerhin 4–5 Jahre Ausbildung hinter sich hat.

Der lange Atem der Beschäftigten zahlte sich aus: Viele Tätigkeiten wurden einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Auch die Leitungen von Einrichtungen wurden gestärkt – die Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst wurde – mit wenigen Ausnahmen – finanziell deutlich aufgewertet. Zusätzlich gab es neue Regelungen für dauerhafte stellvertretende Leitungen, die nun in mittleren und großen Einrichtungen laut Tarifvertrag fest vorgesehen sind, um Leitungen zu entlasten.

Ausblick 2020

Trotz dieser wichtigen Schritte in 2009 und 2015 machten die Gewerkschaftsmitglieder aber auch deutlich, dass dies noch nicht ausreicht und die Bezahlung in der Sozialen Arbeit noch immer nicht dem entspricht, was sie sich vorstellen. Die neuen Herausforderungen in allen Feldern der Sozialen Arbeit spiegeln sich immer noch nicht genügend in der Eingruppierung wider. Gleichzeitig fehlen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, insbesondere für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen. Weiterbildungen oder die Übernahme wichtiger, spezialisierter Aufgaben lohnen sich finanziell oft nicht. Leider spielt die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen derzeit den Arbeitgebern in die Hände. Deswegen ist auch in der Tarifrunde 2020, wenn es wieder die Möglichkeit gibt, die Eingruppierung (und diesmal im selben Jahr auch die allgemeinen Entgelterhöhungen) neu zu verhandeln, mit starkem Widerstand der Arbeitgeber zu rechnen. Für diese sind die Beschäftigten vor allem ein „Kostenfaktor“. Darum ist es wichtig, dass wir als GEW uns gut auf die nächsten Verhandlungen vorbereiten und auch in den Teams über den Wert unserer Arbeit und die nächste Eingruppierungsrunde zu sprechen. Nur wenn möglichst viele Kolleg*innen sich in der GEW und den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes engagieren, kann es uns gemeinsam gelingen, 2020 einen weiteren Schritt zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes zu machen!

C. Entgelt und Eingruppierung im TVÖD

I. Geltungsbereich des TVÖD und der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) gilt unmittelbar nur für Mitglieder der Tarifparteien. Der Arbeitgeber muss Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sein, hier der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), die/der Beschäftigte Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften, also GEW oder ver.di. In der Regel wird der Tarifvertrag aber auch für Beschäftigte angewendet, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, indem dies im Arbeitsvertrag vereinbart wird.

Für Beschäftigte bei freien Trägern gilt der TVÖD nicht unmittelbar. Für sie gelten z. B.

- Arbeitsvertragsrichtlinien des Caritasverbandes oder des Diakonischen Werkes
- Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen
- Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPWV)

Andere Träger (Vereine, gGmbHs etc.) wenden oft den TVÖD ganz oder teilweise auf ihre Arbeitsverhältnisse an oder schließen Haustarifverträge, die sich ebenfalls am TVÖD orientieren können (z. B. das DRK oder die evangelische Kirche Nordelbien). Inwieweit die Vorschriften der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst hier Anwendung finden, ist jeweils zu prüfen.

Für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen in Hamburg gilt ein besonderer Tarifvertrag (TV-AVH), wenn der Träger als Mitglied der AVH (Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg) tarifgebunden ist.

Während die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst bereits 2009 als Anhang zur Anlage C (VKA) in Kraft trat, wurde für die anderen Beschäftigtengruppen im Geltungsbereich des TVÖD-VKA erst 2016 ein neuer Eingruppierungstarifvertrag geschlossen: Die Anlage 1 – Entgeltordnung VKA – zum TVÖD. Diese gliedert sich in einen Teil A mit den Vorbemerkungen und den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und einen Teil B mit spe-

ziellen Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Beschäftigtengruppen. Die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst wurde als Abschnitt XXIV in Teil B überführt.

Die gesamte Entgeltordnung der Anlage 1 gilt nur für den kommunalen Bereich, nicht für Beschäftigte des Bundes und auch nicht für Landesbeschäftigte. Das betrifft insbesondere die Beschäftigten der Kita-Eigenbetriebe in Berlin, für die der Tarifvertrag der Länder (TV-L) gilt.

In Abschnitt XXIV, der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst, findet man spezielle Tätigkeitsmerkmale für folgende Beschäftigtengruppen:

- Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst
- Erzieher*innen
- Gruppenleiter*innen in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung
- Heilerziehungspfleger*innen
- Heilerzieher*innen
- Heilpädagog*innen
- Kinderpfleger*innen
- Leiter*innen von Kindertagesstätten und deren ständige Vertreter*innen
- Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX und deren ständige Vertreter*innen
- Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen

In der Vorbemerkung Nr. 1 zur Anlage 1 ist der Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale geregelt. Das bedeutet, für diese Beschäftigten können die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teil A, Abschnitt I nicht angewendet werden. Ihre Eingruppierung richtet sich ausschließlich nach Abschnitt XXIV, der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst.

II. Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

In den §§ 12 bis 14 TVöD und den Vorbemerkungen der Anlage 1 – Entgeltordnung VKA – sind die allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze geregelt.

1. Tarifautomatik

Der wichtigste Grundsatz ist die sogenannte Tarifautomatik:

„Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.“

(§ 12 Abs. 2 Satz 1 TVÖD VKA)

Die Eingruppierung ist eine zwingende Rechtsfolge, wenn die Voraussetzungen des Tätigkeitsmerkmals erfüllt sind. Es liegt nicht im Ermessen des Arbeitgebers, wie viel er für eine bestimmte Tätigkeit bezahlen will. Als personelle Einzelmaßnahme unterliegt die korrekte Eingruppierung der Mitbestimmung durch die Personal- und Betriebsräte und kann nötigenfalls durch Klage vor dem Arbeitsgericht überprüft werden.

Maßgeblich ist die

- gesamte
- dauerhaft (und nicht nur vorübergehend)
- ausübende (= vom Arbeitgeber übertragene)

Tätigkeit.

2. Arbeitsvorgänge

In § 12 Abs. 2 Satz 2 wird dann ausgeführt, was unter der „gesamten“ Tätigkeit zu verstehen ist:

„Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.“

In der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 wird der Begriff Arbeitsvorgang näher erläutert. Danach sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen, „die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.“ In der Rechtsprechung zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst werden die Tätigkeiten einer Erzieherin/eines Erziehers, einer Sozialpädagogin/eines Sozialpädagogen oder der Leitung einer Einrichtung in der Regel als ein Arbeitsvorgang gewertet. In einem aktuellen Urteil führt das Bundesarbeitsgericht aus:

„Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis. (...) Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvor-

gang ausmachen. Nur wenn es tatsächlich möglich ist, Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit abzutrennen, werden diese nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst. (...) Nicht zusammengefasst werden können jedoch Bearbeitungen, die tariflich unterschiedlich zu bewerten sind, sofern die unterschiedlich wertigen Arbeitsleistungen von vorneherein – sei es aufgrund der Schwierigkeit oder anderer Umstände – auseinandergehalten werden. (...) Ausgehend von diesen Maßstäben bildet die gesamte Tätigkeit der Klägerin einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Wie im Fall von Erzieherinnen und Erziehern bei der Betreuung von Gruppen (...) sowie der Bearbeitung von Fällen durch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter (...) ist auch im Fall der Betreuung von Personen oder Personengruppen durch Heilpädagogen regelmäßig von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen.“ (BAG, 27.9.2017 – 4 AZR 667/14).

Diese Bewertung kommt dadurch zustande, dass der Begriff „Arbeitsvorgang“ vom Ergebnis her betrachtet wird, also alle Tätigkeiten umfasst, die zu dem Arbeitsergebnis führen. Das Arbeitsergebnis kann z. B. das Erreichen der jeweiligen Erziehungsziele sein. Etwas anderes ergibt sich, wenn einer Erzieherin einem Erzieher erziehungsfremde (z. B. Verwaltungs-) Tätigkeiten zugeordnet werden. Diese sind als gesonderter Arbeitsvorgang zu betrachten, da hier ein anderes Arbeitsergebnis erreicht werden soll. Maßgeblich für die Eingruppierung ist immer die Tätigkeit, die zu mindestens 50 % ausgeübt wird, es sei denn, im Tätigkeitsmerkmal ist ein anderer Anteil genannt (z. B. ein Drittel). Wenn also bei einer Erzieherin/einem Erzieher die Gesamttätigkeit in 75 % Erzieher*innentätigkeit und 25 % Verwaltungstätigkeit aufgespalten würde, ist das für die Eingruppierung als Erzieher*in unschädlich.

Bei der Betrachtung der Eingruppierung kommt es ferner darauf an, welche Tätigkeiten der Arbeitgeber einer/m Beschäftigten ausdrücklich übertragen hat oder welche Tätigkeiten der/die Arbeitnehmer*in mit Billigung oder Zustimmung des Arbeitgebers ausübt. Tätigkeiten, die sich ein/e Angestellte*r ohne Wissen und ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers „an Land gezogen hat“, haben keine Auswirkung auf die Eingruppierung (LAG Hamm 14.05.1991, 18 Sa 65/90).

3. „Sonstige Beschäftigte“

In vielen Tätigkeitsmerkmalen findet sich eine Formulierungen wie diese:

„Erzieherinnen/Erzieher (...) mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit **sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.**“

Sonstige Beschäftigte müssen also nicht über die eigentlich geforderte Berufsausbildung verfügen, um das Tätigkeitsmerkmal zu erfüllen und entsprechend eingruppiert zu sein. Sie müssen aber dieselbe Tätigkeit ausüben und über **gleichwertige** Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen der ausgebildeten Beschäftigten nahezu entsprechen (vgl. BAG vom 13.12.1978 – 4 AZR 322/77). Dabei wird nicht das gleiche Wissen und Können, aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes vorausgesetzt (vgl. BAG vom 31.07.1963 – 4 AZR 425/62). Das heißt auch, dass die Begrenzung auf ein einzelnes Teilgebiet, einen engen Ausschnitt aus dem Berufsfeld nicht ausreicht (BAG vom 10.10.1979 – 4 AZR 1029/77 und BAG vom 26.03.1998 – 4 AZR 670/96). Zur Erlangung dieser Fähigkeiten reicht Berufserfahrung alleine nicht aus. Sie müssen durch eine entsprechende Ausbildung und/oder umfangreiche einschlägige Fortbildungen nachgewiesen werden.

Die Erfahrung kann nur nach einer längeren Zeit der Ausübung der einschlägigen Tätigkeit erreicht werden. Sie kann allerdings auch als „Angestellte*r in der Tätigkeit von ...“ erworben worden sein.

In seiner Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht schon zu Zeiten des BAT folgende Leitsätze entwickelt:

- Es genügt, dass die/der Angestellte in dem ihm übertragenen Aufgabengebiet einer/einem ausgebildeten Angestellten in Wissen und Können gleichwertig ist.
- Gleichwertige Erfahrungen können in anderer Weise als durch den Besuch von Ausbildungsstätten, insbesondere auch durch Berufserfahrung erworben werden.
- Für gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen spricht insbesondere eine breite Verwendungsmöglichkeit, die die/den Angestellte*n ähnlich vielfältig einsatzfähig macht wie eine*n entsprechend geprüften.
- Subjektiv müssen die sonstigen Angestellten über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen einer/eines geprüften entsprechen. Dabei wird nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die entsprechende Ausbildung vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes.

Zwei vor Arbeitsgerichten verhandelte Fälle können als charakteristische Beispiele gelten.

In einem Fall (Arbeitsgericht Verden 2 Ca 934/E 91) ging es um eine Angestellte, die seit neun Jahren in der Tätigkeit einer Erzieherin in einer Fachklinik für Drogenabhängige tätig war. Von ihrer Berufsausbildung her war sie Goldschmiedin. Das Arbeitsgericht führt aus:

„Die Merkmale ‚Erfahrungen‘ und ‚Fähigkeiten‘ müssen beide erfüllt sein. Erfahrungen sind durch praktische Tätigkeiten gewonnene Fertigkeiten. Fähigkeiten werden in theoretischer Ausbildung gewonnen. Könnte man Fähigkeiten ausschließlich durch Erfahrungen erwerben, hätte diese Differenzierung keinen Sinn.“

Da die Klägerin diesem Fall nur eine vergleichsweise kurze Fortbildung in den neun Beschäftigungsjahren (60 Stunden) absolviert habe, könne sie wegen fehlender gleichwertiger Fähigkeiten das Tätigkeitsmerkmal „sonstige Angestellte“ nicht erreichen. Das Aufgabenfeld von Erzieher*innen sei sehr viel umfassender und nicht so eng begrenzt. Das gelte auch für die erforderlichen Fähigkeiten.

So auch das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 17. Januar 1996. Es ist der Auffassung, dass die „sechsjährige Tätigkeit als Erzieherin in einem dreiköpfigen Team, welches eine Kleingruppe von sprachbehinderten Kindern im Alter von sechs bis neun Jahren während ihrer stationären Behandlung betreut, für sich allein nicht belegt, dass eine Angestellte mit dem Abschluss als Kinderpfleger*in über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, die denen einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung gleichwertig sind.“ Vielmehr erlaubt diese Tätigkeit allein den Rückschluss auf Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet erzieherischer Tätigkeit, die für das subjektive Merkmal der gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen des sonstigen Angestellten nicht ausreichen (BAG 4 AZR 602/94 und BAG 4 AZR 670/96).

In einer weiteren Entscheidung hat sich das Arbeitsgericht Bremen (5 Ca 5117/92) mit dem Fall eines Erziehers beschäftigt, der Tätigkeiten eines Sozialpädagogen in einer heilpädagogischen Wohngemeinschaft ausführte. Der Kläger hatte in seiner bisherigen Berufslaufbahn in verschiedenen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern gearbeitet und etliche umfangreiche Fortbildungen absolviert. Das Arbeitsgericht war der Auffassung, dass die Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Vielzahl der Einsatzbereiche und der Fortbildungen gleichwertig zu denen seien, die sonst in einem Studium der Sozialen Arbeit vermittelt würden. Sie seien zwar nicht die gleichen, dies sei aber auch nicht erforderlich, da nur eine ähnlich gründliche Beherrschung der Wissensgebiete gefordert sei. Das Arbeitsgericht sprach ihm die Eingruppierung als sonstiger Angestellter und Sozialpädagoge zu.

4. Beschäftigte „in der Tätigkeit von...“

Es kommt gerade in Zeiten des Fachkräftemangels immer wieder vor, dass Beschäftigte eine Tätigkeit ausüben, ohne die im Tätigkeitsmerkmal genannten persönlichen Anforderungen zu erfüllen. Sie haben weder die geforderte Berufsausbildung noch sind sie aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen als „Sonstige“ im Sinne von Abschnitt 3 zu betrachten. Viele Tätigkeitsmerkmale kennen auch keine „Sonstigen“. In der Vorbemerkung Nr. 2 zur Anlage 1 – Entgeltordnung VKA ist geregelt, wie diese Beschäftigte einzugruppiert sind.

Demnach sind „Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch ‚sonstige Beschäftigte‘ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch ‚sonstige Beschäftigte‘ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des ‚sonstigen Beschäftigten‘ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert.“

Dies gilt jedoch nicht, wenn es ein gesondertes Tätigkeitsmerkmal gibt, wie zum Beispiel das der Entgeltgruppe S 4 (Fallgruppe 3): **„Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.“** Wer also die Tätigkeit einer Erzieherin/eines Erziehers mit staatlicher Anerkennung (Entgeltgruppe S 8a) ausübt, ohne die geforderte oder eine gleichwertige Qualifikation zu besitzen, ist in die Entgeltgruppe S 4 eingruppiert, nicht etwa in Entgeltgruppe S 7, die sich ergeben würde, wenn es das Tätigkeitsmerkmal in der S 4, Fallgruppe 3 nicht gäbe.

III. Tabellenentgelt, „S-Tabelle“

Bei der Eingruppierung geht es unmittelbar ums Gehalt, genauer um die Entgeltgruppe, nach der sich das monatliche Entgelt bemisst:

„Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.“ (§ 15 Abs. 1 TVÖD)

Im TVÖD gibt es mehrere Entgelttabellen. Die allgemeine Entgelttabelle in der Anlage A sowie gesonderte Tabellen für bestimmte Berufsgruppen. Die für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst maßgebliche „S-Tabelle“ findet sich in Anlage C (VKA): „Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA).“ (§ 52 TVÖD BT-B bzw. Anlage zu § 56 TVÖD BT-V)

Die S-Tabellen 2018 bis 2020 finden sich auf den Seiten 111 bis 113 dieser Broschüre.

IV. Entgeltstufen, Höher- und Herabgruppierungen

Jede Entgeltgruppe der S-Tabelle umfasst sechs Erfahrungsstufen. Berufsanfänger*innen starten in Stufe 1 und steigen mit zunehmender Berufserfahrung in die höheren Stufen auf. Die §§ 16 und 17 TVÖD regeln, wie die Stufen durchlaufen werden und wie die Zuordnung erfolgt, wenn Neueingestellte bereits Berufserfahrung haben oder wenn Beschäftigte höher- oder herabgruppiert werden.

Hierzu gibt es Sonderregelungen in § 52 TVÖD BT-B und gleichlautend in der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 TVÖD BT-V. Diese Sonderregelungen umfassen:

- Besondere Stufenlaufzeiten für die S-Tabelle
- Anerkennungspraktikum zählt als einschlägige Berufserfahrung
- Eine Zuordnung der Entgeltgruppen der S-Tabelle zu denen der E-Tabelle
- Garantiebeträge bei Höhergruppierungen

1. Stufenlaufzeiten der S-Tabelle

Gemäß § 52 Abs. 2 TVÖD BT-B erreichen Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst die jeweils nächsthöhere Stufe der Entgelttabelle nach folgenden Zeiten einer ununter-

brochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Abweichend davon erreichen Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1 oder 2 (Erzieherinnen/Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und Gruppenleiter*innen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung) die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Ferner ist geregelt, dass für Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 3 („Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen ...“) und in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 3 („Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen ...) die Stufe 4 bereits die Endstufe ist.

Der Anspruch auf die nächsthöhere Stufe der Entgeltgruppe entsteht vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht ist. Maßgeblich ist also nicht der konkrete Einstellungstag im entsprechenden Monat. Es zählt der gesamte Monat, auch wenn die Einstellung z. B. erst in der zweiten Hälfte erfolgte.

2. Anerkennungspraktikum zählt als einschlägige Berufserfahrung

Für die staatliche Anerkennung als Erzieher*in, Kinderpfleger*in, Sozialarbeiter*in und weitere Berufe wird herkömmlich ein Anerkennungsjahr im Anschluss an die schulische Ausbildung bzw. das Studium vorausgesetzt, das als bezahltes Berufspraktikum im jeweiligen Praxisfeld absolviert wird. Für diese Praktikant*innen gilt der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) und das Anerkennungsjahr zählt gemäß der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 TVöD (VKA) als einschlägige Berufserfahrung, **was dazu führt, dass Neueingestellte nach dem Anerkennungsjahr in Stufe 2 beginnen.**

„Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.“

Der TVPöD mit Erläuterungen findet sich in Anhang 5 dieser Broschüre ab Seite 101.

Das Anerkennungsjahr wird in den landesrechtlichen Regelungen in vielen Bundesländern zunehmend durch praxisintegrierte Ausbildungsgänge (PiA, OptiPrax u. ä.) und Praxissemester ersetzt mit der Folge, dass die Praxisphasen nicht als Berufserfahrung im Sinne der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 zählen.

Siehe auch Abschnitt C-VI ab Seite 32.

3. Zuordnung der Entgeltgruppen S zu E

Im TVÖD gibt es an mehreren Stellen Regelungen, in denen nach Entgeltgruppen differenziert wird. Um diese Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst anwenden zu können, gibt es in § 52 Abs. 3 TVÖD BT-B eine Zuordnungstabelle:

„Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.“

Wichtig: Abweichend von dieser Tabelle gelten für die Berechnung der Jahressonderzahlung für die Beschäftigten der Entgeltgruppe S 9 die (höheren) Bemessungssätze der Entgeltgruppen 1 bis 8 (vgl. § 52 Abs. 5 TVÖD BT-B).

4. Höher- und Herabgruppierung, Garantiebeträge

Entsprechend der Tarifautomatik (siehe Abschnitt C-II-1) erfolgen Höher- und Herabgruppierungen in eine andere Entgeltgruppe in der Regel nur dann, wenn sich die übertragene Tätigkeit so verändert, dass ein Tätigkeitsmerkmal aus einer anderen

Entgeltgruppe erfüllt wird. Im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst ist das insbesondere der Fall, wenn Erzieher*innen oder Sozialarbeiter*innen Tätigkeiten der Beispielskataloge in den Protokollerklärungen Nrn. 3, 6 und 12 zur Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst übertragen bekommen oder bei Kita-Leitungen, wenn sich die Zahl der durchschnittlich belegbaren Plätze der Einrichtung ändert (siehe dazu die weiteren Erläuterungen in Abschnitt D-II-9-a).

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich so verändert hat, dass sie die Voraussetzungen für eine höhere Entgeltgruppe erfüllen, können vom Arbeitgeber eine Höhergruppierung verlangen und dies ggf. durch eine Eingruppierungsfeststellungsklage überprüfen lassen. GEW-Mitglieder sollten sich zuvor auf jeden Fall durch ihre zuständige Landesrechtsschutzstelle beraten lassen.

Mit der Einführung der allgemeinen Entgeltordnung (Anlage 1 VKA) wurde zugleich vereinbart, dass Höhergruppierungen grundsätzlich „stufengleich“ erfolgen. Zuvor konnte es passieren, dass man in der höheren Entgeltgruppe in eine niedrigere Stufe gelangte, wodurch mittelfristig Einkommensverluste drohten. Dies sollte durch sogenannte „Garantiebeiträge“ abgemildert werden. Bei einer Höhergruppierung sollten Beschäftigte mindestens ein um diesen **Garantiebetrag** höheres Entgelt bekommen. Diese Garantiebeiträge wurden für den allgemeinen Teil des TVöD mit Einführung der stufengleichen Höhergruppierung abgeschafft, nicht jedoch für den Sozial- und Erziehungsdienst. Hier gilt seit dem 1. März 2017 folgende Sonderregelung (§ 52 Abs. 4 TVöD BT-B):

„¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 58,98 €,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 94,39 €,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. ³Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.“

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Sie betragen für die Jahre 2018 bis 2020:

für die Entgeltgruppen	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
S 2 bis S 8b	60,86 €	62,74 €	63,41 €
S 9 bis S 18	97,40 €	100,41 €	101,47 €

Herabgruppierungen können als „**korrigierende Rückgruppierung**“ auch erfolgen ohne dass sich die Tätigkeit geändert hat, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass die Eingruppierung fehlerhaft erfolgt war. Allerdings schließt das Bundesarbeitsgericht wiederholte korrigierende Rückgruppierungen aus, weil der Beschäftigte darauf vertrauen können muss, dass bei der bereits erfolgten Überprüfung seiner Eingruppierung diese nun Bestand hat. Ebenso kann eine vorangehende Höhergruppierung nach Ansicht des Gerichts einen solchen Vertrauenstatbestand darstellen (BAG, 13.12.2017, 4 AZR 576/16).

Herabgruppierungen erfolgen immer stufengleich, wobei die Stufenlaufzeit neu beginnt (BAG 1.6.2017, 6 AZR 741/15). Bei Herabgruppierungen aus einer individuellen Endstufe erfolgt die Zuordnung zur höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in die die Herabgruppierung erfolgt (BAG, 3. Juli 2014, 6 AZR 753/12).

5. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 14 TVöD regelt den Fall einer vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Ist also absehbar, dass die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat, jedoch nur für einen begrenzten Zeitraum (beispielsweise für eine Elternzeitvertretung) ausgeübt wird, erfolgt keine Höhergruppierung mit anschließender Herabgruppierung. Stattdessen wird für die Zeit der Übertragung die Differenz zu dem Tabellenentgelt, das sich bei einer Höhergruppierung ergeben hätte, als Zulage gezahlt. Das ist für die Beschäftigten in der Regel günstiger, weil die Stufenlaufzeit in ihrer originären Entgeltgruppe weiterläuft (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 1 lit. f TVöD).

6. Anerkennung von Berufserfahrung für die Stufenzuordnung

Hinsichtlich der Anerkennung von Berufserfahrung für die Stufenzuordnungen bei Neueinstellungen unterscheiden sich die Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst nicht grundlegend von den allgemeinen Regelungen des § 16 TVöD (VKA). Allerdings wird die längere Stufenlaufzeit der Stufe 2 der S-Tabelle berücksichtigt, indem eine Zuordnung zur Stufe 3 erst bei einer einschlägigen Berufserfahrung von vier Jahren erfolgt.

Grundsätzlich gilt, dass Beschäftigte, die über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr verfügen, der Stufe 2 zugeordnet werden. Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens vier Jahren erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 3. Diese Regelung ist zwingend, sofern die einschlägige Berufserfahrung nachweisbar ist. Häufig ist umstritten, was als einschlägige Berufserfahrung zählt. Die Tarifparteien haben in der Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2 Satz 3 lediglich festgelegt, dass das Anerkennungspraktikum als einschlägige Berufserfahrung gilt (s. o.). Die Rechtsprechung hat sich inzwischen unter mehreren Aspekten mit diesem unbestimmten Rechtsbegriff befasst und dabei u. a. folgende Grundsätze entwickelt:

- Die Feststellung, ob eine Berufserfahrung einschlägig ist, liegt im billigen Ermessen des Arbeitgebers. Das bedeutet, der Arbeitgeber stellt bei der Einstellung fest, ob eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, die/der Arbeitnehmer*in kann dies aber gerichtlich überprüfen lassen.
- Auch wenn es zu § 16 Abs. 2 (VKA) keine entsprechende Protokollerklärung gibt, orientiert sich die Rechtsprechung an der Formulierung in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 (Bund): „Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.“
- Das Bundesarbeitsgericht fordert, dass die Berufserfahrung inhaltlich gleichartig und eingruppierungsrechtlich gleichwertig sein muss (BAG, 17.12.2015, 6 AZR 432/14).
- Die einschlägige Berufserfahrung kann auch in mehreren aufeinanderfolgenden, befristeten Beschäftigungsverhältnissen erworben worden sein. Auch Beschäftigungszeiten von unter einem Jahr können so berücksichtigt werden. Allerdings sieht das Bundesarbeitsgericht Unterbrechungen von mehr als sechs Monaten als „schädlich“ an (BAG, 3.7.2014, 6 AZR 1088/12).
- Der Tarifwortlaut setzt kein „Arbeitsverhältnis“ voraus. Einschlägig kann also auch eine Berufserfahrung aus freiberuflicher Tätigkeit sein. Es ist unerheblich, ob die Berufserfahrung in Voll- oder in Teilzeit erworben wurde. Auch einen Mindestbeschäftigungsumfang lehnt das Bundesarbeitsgericht wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht ausdrücklich ab (BAG, 27.3.2014, 6 AZR 571/12).
- In einer niedriger bewerteten Tätigkeit erworbene Berufserfahrung wird regelmäßig nicht als einschlägig anerkannt. Zeiten einer höher bewerteten Tätigkeit (auch im Zuge der vorübergehenden Übertragung gem. § 14 TVöD) können hingegen anerkannt werden. Allerdings stellt das Bundesarbeitsgericht fest, dass „die in einem früheren Arbeitsverhältnis gewonnene Berufserfahrung nicht allein

deshalb einschlägig (ist), weil sie mit der Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe erworben wurde. (...) Die Tarifvertragsparteien durften typisierend davon ausgehen, dass eine mit einer höherwertigen Tätigkeit erlangte Berufserfahrung nicht per se der Tätigkeit in einer niedrigeren Entgeltgruppe zugutekommt. Dies entspricht den oftmals gänzlich unterschiedlichen Anforderungen. Berufserfahrungen, die in Kombination mit einer entsprechenden Grundqualifikation zur Ausübung einer höher vergüteten Tätigkeit befähigen, können sich bei der Verrichtung einer niedriger eingruppierten Tätigkeit als unzureichend oder sogar nutzlos erweisen.“ (BAG, 17.12.2015, 6 AZR 432/14).

7. Förderliche Zeiten und Vorbeschäftigung im öffentlichen Dienst

Darüber hinaus **kann** der Arbeitgeber „bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist“.

Ob er Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit als förderlich betrachtet, liegt weitgehend in der Hand des Arbeitgebers. Er darf mit solchen „Kann“-Regelungen jedoch nicht völlig willkürlich umgehen, sondern muss alle vergleichbaren Beschäftigten in der Regel gleich behandeln.

Ebenso **kann** der Arbeitgeber „bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise“ berücksichtigen.

Voraussetzung für die Anwendung dieser Regelung ist, dass das neue Arbeitsverhältnis sich unmittelbar an das vorherige anschließt. Unmittelbar bedeutet hier, dass tatsächlich keine Pause entstanden sein darf. Eine kurze Unterbrechung durch ein Wochenende oder andere arbeitsfreie Tage ist aber unschädlich.

8. Verkürzung und Verlängerung von Stufenlaufzeiten

Grundsätzlich erfolgt der Stufenaufstieg automatisch nach Ablauf der Stufenlaufzeit (siehe Abschnitt 1). In § 17 Abs. 2 TVÖD ist jedoch die Möglichkeit vorgesehen, dass sich die Zeit zum Erreichen der Stufen 4 bis 6 verkürzen oder verlängern kann, wenn die Leistungen der/des Beschäftigten erheblich über oder unter dem Durchschnitt liegen. In der Praxis wird von dieser Regelung so gut wie kein Gebrauch gemacht.

9. Unterbrechungen der Stufenlaufzeit (§ 17 Absatz 3)

Die Stufenlaufzeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Bestimmte Unterbrechungen werden jedoch auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Es sind dies:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Bei anderen Unterbrechungen (z. B. Bundesfreiwilligendienst, Pflegezeit) bis zu drei Jahren und Elternzeit bis zu fünf Jahren bleibt die erreichte Stufe und bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit erhalten, sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Längere Unterbrechungen können zum Verlust der erworbenen Stufe und der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit führen. Die/der Beschäftigte wird dann bei Wiederaufnahme der Tätigkeit der Stufe zugeordnet, die der zuvor erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. Wer also Stufe 4 erreicht hatte, fängt in Stufe 3 neu an, wer bei seiner Einstellung bereits in Stufe 2 begonnen hatte, fängt auch in Stufe 2 wieder an. Die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

V. Weitere Entgeltbestandteile (Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt, Entgeltgruppenzulagen)

1. Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung, im Sprachgebrauch weiterhin „Weihnachtsgeld“ genannt, wird mit dem Novembergehalt an alle Beschäftigten ausgezahlt, die am 1. Dezember eines Jahres im Arbeitsverhältnis stehen. Wer im Laufe eines Jahres bis spätestens zum 30. November aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, z. B. wegen Erreichen der Regelaltersgrenze, erhält keine Jahressonderzahlung.

Berechnet wird die Jahressonderzahlung aus dem durchschnittlichen Monatsentgelt der Monate Juli, August und September. Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, wird das Entgelt für den ersten vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses zugrunde gelegt. Für Überstunden und Mehrarbeit gezahltes Entgelt wird dabei nur berücksichtigt, wenn diese im Dienstplan vorgesehen waren. Teilzeitbeschäftigte sollten daher darauf achten, dass die Mehrarbeit vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet wird. Nicht berücksichtigt werden Leistungszulagen sowie Leistungs- und Erfolgsprämien. In der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 TVöD (VKA) ist geregelt, wie die Jahressonderzahlung berechnet wird, wenn im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden ist.

Von dem so ermittelten durchschnittlichen Monatsentgelt erhalten die Beschäftigten je nach Tarifgebiet und Entgeltgruppe einen bestimmten Prozentsatz als Jahressonderzahlung:

Beschäftigte im Tarifgebiet West in den Entgeltgruppen

S 2 bis S 9	79,51 %
S 10 bis S 18	70,28 %

Für das Tarifgebiet Ost gilt bis einschließlich 2018, dass der Bemessungssatz 75 Prozent des Bemessungssatzes West beträgt. Mit der Tarifeinigung vom 17. April 2018 haben sich die Tarifparteien auf eine schrittweise Angleichung der Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung Ost verständigt. So beträgt der Bemessungssatz Ost in den Jahren

2019	2020	2021	2022
82 %	88 %	94 %	100 %

der West-Beträge.

Daraus ergeben sich folgende Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung Ost in den Entgeltgruppen:

Entgeltgruppen	2019	2020	2021	2022
S 2 bis S 9	65,20 %	69,97 %	74,74 %	79,51 %
S 10 bis S 18	57,63 %	61,84 %	66,06 %	70,28 %

Die Jahressonderzahlung wird gekürzt, wenn nicht in allen 12 Monaten des Kalenderjahres Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Ausnahmen von dieser Kürzung sind in § 20 Abs. 4 Satz 2 (VKA) geregelt, z. B. Elternzeit, Mutterschutz und Bezug von Krankengeld, jeweils unter bestimmten Voraussetzungen. Die Kürzung beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Für die Berücksichtigung eines Monats ist es ausreichend, wenn mindestens für einen Tag in dem jeweiligen Monat ein Entgeltanspruch bestanden hat.

2. Leistungsentgelt

Der TVÖD sieht neben dem festgelegten Monatsentgelt auch leistungsbezogene, variable Entgeltbestandteile vor (siehe § 18 TVÖD VKA). Im Bereich der VKA sind dafür jährlich 2 Prozent der ständigen Monatsentgelte aller Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers aus dem Vorjahr zur Verfügung zu stellen. Die Ausgestaltung des Leistungsentgelts liegt in den Händen der Betriebsparteien und wird durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen geregelt. Bestehen solche Vereinbarungen nicht, wird nur die Hälfte des zustehenden Leistungsentgelts ausgezahlt. An die Stelle einer Leistungsbewertung können Zielvereinbarungen treten. Für Beschwerdefälle werden betriebliche Kommissionen eingerichtet. Es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte. Dies kann auch in Form einer zeitlich befristeten, widerruflichen monatlichen Leistungszulage erfolgen.

3. Zulagen und Zuschläge

Zulagen gibt es im TVÖD u. a. bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (siehe Abschnitt C-IV-5, Seite 26) und für Beschäftigte in Heimen (siehe Abschnitt D-II-10, Seite 76). Weitere Zuschläge werden gewährt bei Sonderformen der

Arbeit. Dazu zählen Überstunden, Nachtarbeit, Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften. Die Zuschläge können in Geld ausgezahlt oder, wenn es eine entsprechende Regelung gibt, einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und später in Freizeit ausgeglichen werden. Die während der Sonderformen der Arbeit geleisteten Arbeitsstunden werden in Freizeit ausgeglichen.

Überstunden sind auf Anordnung geleistete Stunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen werden. Das gilt nicht für Arbeitsstunden im Rahmen eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit bzw. entsprechender Gleitzeitregelungen, wenn eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung gem. § 6 Abs. 6 oder 7 TVöD abgeschlossen wurde. Die Zuschläge für Überstunden betragen in den Entgeltgruppen

für die Entgeltgruppen	
S 2 bis S 13	30 %
S 14 bis S 18	15 %.

Beschäftigte, die ständig in Wechselschicht arbeiten, erhalten eine monatliche Zulage von 105 €, bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit 0,63 € pro Stunde. Für ständige Schichtarbeit erhalten sie eine Schichtzulage von 40 € monatlich, bei nicht ständiger Schichtarbeit 0,24 € pro Stunde.

Weitere Zuschläge für Sonderformen der Arbeit sind in § 8 TVöD differenziert geregelt.

VI. Praktikant*innen und Auszubildende

Für Praktikant*innen im Anerkennungsjahr gilt statt des TVöD der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD). Auch der TVPöD gilt zwingend und unmittelbar nur für die Mitglieder der Tarifparteien (siehe dazu Abschnitt C-I, Seite 15). Der persönliche Geltungsbereich umfasst u. a. Praktikant*innen für die folgenden Berufe:

- Sozialarbeiter*innen
- Sozialpädagog*innen
- Heilpädagog*innen
- Erzieher*innen
- Kinderpfleger*innen

während der praktischen Tätigkeit im Anschluss an die schulische Ausbildung/das Studium („Anerkennungsjahr“). Der TVPÖD gilt hingegen nicht für Praktikant*innen, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist oder für freiwillige Praktika.

Die Manteltariflichen Regelungen des TVPÖD entsprechen im Wesentlichen denen des TVÖD. Auch Praktikant*innen haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung und auf die Heimzulage, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Seit 2018 haben sie Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr.

Der Eingruppierungstarifvertrag (Anlage 1 zum TVÖD VKA) gilt für sie nicht. Das Monatsentgelt für die Praktikant*innen der verschiedenen Berufe ist in § 8 TVPÖD geregelt. Es beträgt

Praktikant*innen für den Beruf:	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
Kinderpfleger*in	1.495,36 €	1.545,36 €
Erzieher*in	1.552,02 €	1.602,02 €
Sozialarbeiter*in, Sozialpädagog*in, Heilpädagog*in	1.776,21 €	1.826,21 €

Für die Beendigung des Praktikant*innenverhältnisses gelten besondere Regelungen. Üblicherweise endet es zu dem im Praktikumsvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Davon abweichend kann das Praktikant*innenverhältnis durch den Arbeitgeber nach einer Probezeit von drei Monaten nur noch aus gesetzlichen Kündigungsgründen oder einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. An den wichtigen Grund sind nach dem BGB hohe Anforderungen zu stellen. Insbesondere muss es für den Arbeitgeber unzumutbar sein, das Praktikumsverhältnis bis zu seinem Ende fortzusetzen. Eine Kündigung ist nur möglich innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Grundes durch den Arbeitgeber. Die Praktikantin/der Praktikant kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen ohne Gründe kündigen.

34 ENTGELT UND EINGRUPPIERUNG IM TVÖD

Mit dem Tarifabschluss vom April 2018 wurden berufsbegleitende Auszubildende für den Beruf der/des Erzieherin/Erziehers (z. B. „PiA“ und „OptiPrax“) in den Geltungsbereich des TVAöD – Besonderer Teil Pflege aufgenommen (Auszüge ab Seite 105).

D. Die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst

I. Wortlaut der Tätigkeitsmerkmale

**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005
in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 18. April 2018**

Anlage 1 (VKA) Teil B Abschnitt XXIV

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Kinderpfleger*innen

D-II-4, Seite 59

„Beschäftigte in der Tätigkeit von“ C-II-4, Seite 21

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

„Sonstige Beschäftigte“

C 2.3, Seite 18

Protokollerklärungen
ab Seite 44

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Schwierige fachliche
Tätigkeiten von Kinder-
pfleger*innen D-II-4-b

Handwerklicher Erziehungs-
dienst D-II-6, Seite 63

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Werkstätten für Menschen
mit Behinderung
D-II-6, Seite 63

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Erzieher*innen
D-II-2, Seite 51

Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

Heilerziehungspfleger*innen
D-II-5-a, Seite 62

Heilerzieher*innen
D-II-2, Seite 51

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)

Besonders schwierige
fachliche Tätigkeiten von
Erzieher*innen
D-II-2-b, Seite 53

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Sozialpädagog*innen und
Sozialarbeiter*innen
D-II-8, Seite 64

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

Fachlich koordinierenden
Aufgaben
D-II-2-f, Seite 56

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)

Heilpädagog*innen
D-II-5, Seite 62

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

Kita-Leitungen
D-II-9, Seite 71

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kinder-

Stellvertretende Leitungen
D-II-9-b, Seite 75

tagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Hinweis: Für Beschäftigte, die am 30. Juni 2015 in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert waren und die bis zum Ende der Ausschlussfrist am 30. Juni 2016 keinen Antrag auf Höhergruppierung gestellt haben, werden die Tabellenwerte in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 28b Absatz 2 TVÜ-VKA weitergeführt.

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8)

Wesentliche Erziehungsschwierigkeiten

D-II-2-d, Seite 55

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher

Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

Schwierige Tätigkeiten bei Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen
D-II-8-b, Seite 65

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

Durchschnittsbelegung
D-II-9-a, Seite 71

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls
D-II-8-c, Seite 67

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 10 und 11)
6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 10 und 11)

6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnitts-

Heimzulage
D-II-10, Seite 76

belegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9, 10 und 11)
4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung

Maß der Verantwortung
D-II-8-e, Seite 70

und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Siehe auch: Heimzulage
D-II-10, Seite 76

Protokollerklärungen:

- ¹Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 € monatlich. ²Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. ³Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 € monatlich. ⁴Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ⁵Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

- | | |
|---|--|
| <p>2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken, b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten, c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen. | <p>Schwierige fachliche Tätigkeiten von Kinderpfleger*innen
D-II-4-b, Seite 60</p> |
| <p>3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).</p> | <p>Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder
D-II-12, Seite 78</p> |
| <p>4. ¹Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. ²Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.</p> | <p>Stellvertretende Leitungen
D-II-9-b, Seite 75</p> |
| <p>5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung, b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert. | <p>Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger*innen
D-II-7, Seite 63</p> |
| <p>6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung | <p>Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten von Erzieher*innen
D-II-2-b, Seite 53</p> |

behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Heilpädagog*innen
D-II-5, Seite 62

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Durchschnittsbelegung
D-II-9-a, Seite 71

9. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenden, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei

Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls
D-II-8-c, Seite 67

Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

Schwierige Tätigkeiten bei Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen
D-II-8-b, Seite 65

13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

14. ¹Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschafts-

gericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
- der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. ²Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. ³Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

Niederschriftserklärung zu der Protokollerklärung Nr. 14:

¹Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) ist eine Organisationsbezeichnung, die auch durch andere Begriffe wie z. B. Kommunalen Sozialer Dienst (KSD) ersetzt sein kann. ²Der Begriff bezeichnet hier die Aufgabenstellung des Allgemeinen Sozialen Dienstes und muss nicht mit der Benennung der Organisationsform bei dem einzelnen Arbeitgeber übereinstimmen.

15. ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

II. Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung

1. Aufbau der Tätigkeitsmerkmale

a. Fallgruppen

Zu einer Entgeltgruppe können verschiedene Tätigkeiten gehören. Dann sind die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung in sogenannte Fallgruppen aufgegliedert. Es besteht kein Anspruch darauf, dass die Fallgruppe im Arbeitsvertrag erwähnt wird. Da aber die Tätigkeit genannt werden muss, ergibt sich die Fallgruppe aus der Tätigkeit.

b. Heraushebungsmerkmale

Viele Tätigkeitsmerkmale enthalten sogenannte Heraushebungsmerkmale. Sie bauen auf den Tätigkeitsmerkmalen der Ausgangsgruppe auf und fordern darüber hinaus z. B. „schwierige fachliche Tätigkeiten“, „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“ oder „schwierige Tätigkeiten“. Um zu prüfen, ob ein Heraushebungsmerkmal erfüllt ist, muss zunächst festgestellt werden, ob die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Ausgangsgruppe erfüllt sind. Anschließend ist zu prüfen, wodurch sich die Tätigkeiten des Angestellten aus den Merkmalen dieser Entgeltgruppe herausheben und ob dadurch die tariflichen Anforderungen der höheren Entgeltgruppe erfüllt sind.

c. Protokollerklärungen

In vielen Tätigkeitsmerkmalen wird auf Protokollerklärungen verwiesen:

„(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, ...)“.

Dabei handelt es sich keinesfalls um Fußnoten, Randnotizen oder unverbindliche Interpretations- und Auslegungshinweise. Protokollerklärungen gehören zum Tarifvertrag und sind genauso bindend wie die Tarifnormen selbst. Für ihre Auslegung gelten die gleichen Grundsätze, die auch die Gerichte zu beachten haben. Um die Tä-

Erläuterungen zu „schwierigen Tätigkeiten“ in den Abschnitten D-II-2b, 4b und 8b

BAG-Urteile vom 16.08.1966 – 1 AZR 373/65, vom 21. Februar 2007 – 4 AZR 183/06 und vom 7. Mai 2008 – 4 AZR 303/07

Protokollerklärungen ab Seite 44

tigkeitsmerkmale richtig anzuwenden, ist es daher unerlässlich, die jeweils genannten Protokollerklärungen mitzulesen.

d. Beispielskataloge

In den Protokollerklärungen Nrn. 3, 6 und 12 zur Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst finden sich Beispielskataloge für Heraushebungsmerkmale. Die Beispielskataloge sind nicht abschließend. Sie sollen Kriterien liefern, an denen Heraushebungen gemessen werden können. Liegen also anderen Tätigkeiten als „Normaltätigkeiten“ vor, gibt der Beispielskatalog eine Richtschnur vor. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt: „Fällt jemand unter den Beispielskatalog, so gilt er unmittelbar. Fällt jemand nicht unter den Beispielskatalog, ist zu prüfen, ob die Schwierigkeit sich aus anderen als den genannten Gründen ergibt“.

BAG-Urteil vom 12.12.1990 –
4 AZR 306/90

2. Erzieher*innen

a. Erzieher*innen

Erzieher*innen sind pädagogische Fachkräfte, die Kinder, Jugendliche, aber auch Erwachsene betreuen. Sie sind insbesondere in Kindertageseinrichtungen, in der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Heimerziehung tätig. Die Ausbildung zur/m Erzieher*in basiert überwiegend auf einer schulischen Ausbildung an einer berufsbildenden Schule für Sozialpädagogik oder Sozialwesen, gefolgt von einem Berufspraktikum, dem sogenannten „Anerkennungsjahr“, das mit der staatlichen Prüfung abschließt. Dieser Abschluss wird zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung“ vorausgesetzt. Inzwischen gibt es vermehrt auch berufsbegleitende Ausbildungen zur/m Erzieher/in, die ebenfalls zur staatlichen Anerkennung führen. Mit dem Tarifabschluss vom 17. April 2018 wurden diese Auszubildenden in den Geltungsbe-
reich des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD – Besonderer Teil Pflege) aufgenommen.

Erzieher*innen mit staatlicher Anerkennung sind bei entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 8a eingruppiert. Sofern sie „beson-

Beschäftigte „in der Tätigkeit von ...“ C-II-4

ders schwierige fachliche Tätigkeiten“ ausüben (siehe Abschnitt 2b) erfüllen sie das Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b. Erzieher*innen „mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1“ sind in die Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Beschäftigte, die Erzieher*innentätigkeiten ausüben, ohne über die vorgeschriebene Qualifikation verfügen, sind in der Entgeltgruppe S 4 eingruppiert.

Mit der Tarifeinigung 2015 wurden die Berufe der Heilerzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen hinsichtlich der Eingruppierung mit Erzieher*innen gleichgestellt. Sie sind – je nach auszuübender Tätigkeit – in die Entgeltgruppen S 8a, S 8b oder S 9 eingruppiert.

In der Protokollerklärung Nr. 3 wird klargestellt, dass auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose) der Tätigkeit einer Erzieher*in entspricht.

Kinderpfleger*innen
D-II-4, Seite 59

In einer Entscheidung vom 15.02.1984 – 4 AZR 497/81 hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der Abgrenzung der Tätigkeit von Erzieher*innen zu Kinderpfleger*innen befasst. Es stellt dabei fest, dass in erster Linie pflegerische Tätigkeiten nicht als tarifliche Tätigkeit vergleichbar einer Erzieher*in angesehen werden können. Gleichzeitig üben aber nach Auffassung des BAG Erzieher*innen auch pflegerische Tätigkeiten aus. Diese sind von der Erziehung aber nicht zu trennen, sondern sie sind als Zusammenhangstätigkeiten zu der Aufgabe von Erzieher*innen zu betrachten. Es geht nach Auffassung des LAG Hamm nicht in erster Linie darum, welche Maßnahmen tatsächlich ergriffen werden, sondern mit welchem Ziel diese Maßnahmen durchgeführt würden.

LAG Hamm, Urteil vom
17.03.1988 – 4 Sa 19731/87

Arbeitsvorgänge
C-II-2, Seite 11

Zweitkräfte
D-II-3, Seite 57

Heilpädagog*innen
D-II-5, Seite 62

Sozialarbeiter*innen/
Sozialpädagog*innen
D-II-8, Seite 64

Auch die Abgrenzung der Erzieher*innentätigkeit zu der von Heilpädagog*innen oder Sozialpädagog*innen kann in bestimmten Bereichen kompliziert sein, insbesondere in Gruppen von Menschen mit Behinderung.

b. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten von Erzieher*innen

Im Beispielskatalog der Protokollerklärung Nr. 6 werden sechs Beispiele für „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“ von Erzieher*innen genannt. Erzieher*innen in diesen Tätigkeiten sind in die Entgeltgruppe S 8b eingruppiert:

- a. Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung.

Aus Sicht der GEW ist es begrüßenswert, dass die Arbeit in Integrationsgruppen zu den besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten von Erzieher*innen zählt, da sie höhere pädagogische Ansprüche an die Kolleg*innen stellt. Dass dies jedoch erst ab einem Anteil von einem Drittel Menschen mit Behinderung gilt, ist unter pädagogischen Gesichtspunkten nicht vertretbar. In einzelnen Städten und Bundesländern wird die Tätigkeit von Erzieher*innen daher auch dann höher bewertet, wenn dieser Anteil nicht erfüllt ist. Aus dieser Praxis ergibt sich allerdings kein tariflicher Anspruch. Deshalb setzt sich die GEW dafür ein, dass die Anforderung „von mindestens einem Drittel“ aus dem Beispiel gestrichen wird. Die GEW ist zudem der Auffassung, dass die Tätigkeit von Erzieher*innen in inklusiven Gruppen ebenfalls eine „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ darstellt. Bislang finden inklusive Bildungs- und Erziehungskonzepte, die über den Faktor „Behinderung“ hinausgehen, in den Eingruppierungsvorschriften keinen Niederschlag.

- b. Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten

Gemäß der Protokollerklärung Nr. 3. gilt als entsprechende Tätigkeit auch die Betreuung von erwachsenen Personen mit Behin-

Wesentliche Erziehungsschwierigkeiten
D-II-2-d, Seite 55

derung oder auch für Obdachlose. Bei der Tätigkeit in Gruppen von Menschen mit Behinderung ist in jedem Fall zu prüfen, ob es sich um eine Erzieher*innen- oder Sozialpädagog*innentätigkeit handelt. Wie bereits dargestellt, ist eine Abgrenzung sehr schwierig. Gegebenenfalls könnte über das Tarifmerkmal „sonstige Angestellte“ hier eine Eingruppierung als Sozialpädagog*in einschlägig sein.

- c. Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür
- d. Tätigkeit in geschlossenen (gesicherten) Gruppen

Auch bei den Beispielen c und d ist zu prüfen, ob es sich um eine sozialpädagogische Tätigkeit handelt.

Fachlich koordinierende Aufgaben
D-II-2-f, Seite 56

- e. Fachliche Koordinierungstätigkeit für mindestens vier Angestellte mindestens der Entgeltgruppe **S 8a**.

Diese „fachlichen Koordinierungstätigkeiten“ für Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe **S 8a** sind nicht zu verwechseln mit den „fachlich koordinierenden Aufgaben“ für Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b. Teilzeitbeschäftigte sind jedoch auch in diesem Fall unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang „nach Köpfen“ zu zählen.

- f. Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben

Hier ist keine Leitungstätigkeit gemeint. Für Leitungstätigkeiten gibt es speziellere Merkmale.

c. Eingruppierung von Erzieher*innen mit einem BA-Abschluss Kindheitspädagogik

Kindheitspädagog*innen, die als Erzieher*innen beschäftigt werden, sind nach den Regelungen eingruppiert, die für staatlich anerkannte Erzieher*innen gelten. Dies kann zu Problemen führen, wenn eine Kolleg*in zwar einen BA-Abschluss, aber keine staatliche Anerken-

nung als Erzieher*in vorweisen kann. Die GEW fordert eine Klarstellung, dass hier die Voraussetzungen der „sonstigen Beschäftigten“ erfüllt sind und eine Eingruppierung mindestens in Entgeltgruppe **S 8a** erfolgt. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe **S 8b** oder **S 9** ergibt sich auch für Kindheitspädagog*innen nur, wenn die Tätigkeit die Heraushebungsmerkmale erfüllt, indem zum Beispiel fachlich koordinierende Aufgaben ausgeübt werden. Die GEW setzt sich dafür ein, dass Kindheitspädagog*innen als eigene Berufsgruppe in den Tarifvertrag aufgenommen werden und eine eigene, angemessene Eingruppierungsregelung bekommen.

„Sonstige Beschäftigte“
C-II-3, Seite 57

Heraushebungsmerkmale für
Erzieher*innen
D-II-2-b, -d, -e und -f

d. Wesentliche Erziehungsschwierigkeiten

Im Beispielkatalog für „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“ von Erzieher*innen ist unter b die Tätigkeit in Gruppen von „Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten“ aufgeführt.

Die Begriffsdefinition wird nicht im engeren fachwissenschaftlichen Sinn gebraucht. Insofern ging es bei den rechtlichen Auseinandersetzungen bei Zuordnung zu diesem Merkmal in erster Linie um die Frage, ob es ausreichend ist, dass entsprechende Kinder in einer Einrichtung sind, z. B. weil diese in einem sozialen Brennpunkt liegt, oder ob es sich um eine Einrichtung handelt, die ausdrücklich dazu bestimmt ist, solche Kinder zu betreuen.

Arbeitsgerichte haben letzteres angenommen. So führt das Arbeitsgericht Ludwigshafen aus:

„Von einer angestellten Erzieherin wird im Rahmen der ausbildungsbezogenen Tätigkeit gefordert, Erziehungsschwierigkeiten bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen auch in einem in einem sozialen Brennpunkt liegenden Hort bewältigen zu können, ohne hierbei automatisch das Qualifizierungsmerkmal ‚besonders schwierige fachliche Tätigkeiten‘ zu erfüllen.“

ArbG Ludwigshafen: Urteil
vom 29. Januar 1997 – 3 Ca
1903/96

Da diese und andere gleichlautende Entscheidungen von Arbeitsgerichten rechtskräftig geworden sind, muss man davon ausgehen,

dass diese Rechtsauffassung Bestand hat, obwohl auch Fälle aus der Praxis bekannt geworden sind, in denen Erzieher*innen aufgrund dieses Heraushebungsmerkmals höhergruppiert wurden (heute **S 8b** TVöD).

e. Gruppen von Menschen mit Behinderung

Kinder und Jugendliche mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX sind solche, die nicht nur vorübergehend (z. B. bei Krankenhausaufenthalten) körperlich oder geistig oder seelisch wesentlich behindert sind. Gleichgestellt sind Kinder und Jugendliche, die von einer Behinderung bedroht sind. In der Regel ergibt sich die tarifrechtlich relevante Definition aus der Definition der Gruppen und/oder den dazu ergangene Pflegesatzvereinbarungen.

f. Fachlich koordinierende Aufgaben

Erzieher*innen, die fachlich koordinierende Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe **S 8b** **Fallgruppe 1** ausüben, sind in die Entgeltgruppe **S 9** eingruppiert. Entscheidend ist, dass es sich dabei um Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe **S 8b**, also Erzieher*innen mit besonders schwierigen Tätigkeiten, handeln muss. Wird die koordinierende Tätigkeit hingegen für mindestens vier Beschäftigte der Entgeltgruppe **S 8a** ausgeübt, führt das zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe **S 8b**.

Da es sich bei einer fachlichen Koordinierungstätigkeit ausdrücklich nicht um Unterstellungsverhältnisse im Sinne der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 – Entgeltordnung VKA – handelt, sind die mindestens drei Angestellten, für die eine Koordinierungstätigkeit ausgeübt wird, unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang „nach Köpfen“ zu zählen. Nur wenn die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Beschäftigten abhängt, zählen nach der Vorbemerkung Nr. 9 Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs. Auf fachlich koordinierende Tätigkeiten ist diese Regel nicht anwendbar.

Fachlich koordinierende
Tätigkeit für Beschäftigte der
Entgeltgruppe S 8a
D-II-b, Seite 53

3. Zweitkräfte

Zweitkräfte sind Beschäftigte, die in Gruppen in Kitas, Horten oder Krippen neben der Gruppenleitung eingesetzt sind. Der Begriff ist tariflich nicht festgelegt, ebenso ist nicht von vornherein festgelegt, ob die Tätigkeit eher eine kinderpflegerische oder eher eine erzieherische Tätigkeit ist. Da es kein eigenes Tarifmerkmal „Zweitkraft“ in der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst gibt, kommt es bei der tariflichen Bewertung darauf an, welche Art von Tätigkeiten übertragen ist und über welche Qualifikation die/der Beschäftigte verfügt. Erzieherische und pflegerische Tätigkeiten sind nur dann getrennt zu bewerten, wenn sie nach der Aufgabenstellung auch tatsächlich getrennt sind. Sind sie es nicht, muss geprüft werden, welche Tätigkeit überwiegt. Sie ist dann für die Eingruppierung maßgeblich.

BAG-Urteil vom 15. Februar
1984 – 4 AZR 497/81

Grundsätzlich kommt es bei der tariflichen Bewertung einer Zweitkraft auf die übertragene Tätigkeit an. Diese muss entweder ausdrücklich übertragen sein oder mit Billigung des Arbeitgebers „zugewachsen“ sein.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat sich in zwei Urteilen mit der Problematik der Zweitkräfte auseinandergesetzt. In einer Entscheidung stellt es fest, dass es nicht darauf ankommt, was im Arbeitsvertrag geregelt ist, sondern welche Tätigkeit die Angestellte tatsächlich ausübt. Dies muss dann allerdings mit Wissen und Billigung des Arbeitgebers geschehen.

LAG Hamm, Urteile vom
08.11.1989 – 3 Sa 855/89
und vom 14.05.1991 – 1 Sa
656/90

In einer anderen Entscheidung hat das Gericht einer ausgebildeten Erzieherin die Eingruppierung als Erzieherin versagt, da der Arbeitgeber glaubhaft machen konnte, dass er ihr als Zweitkraft ausdrücklich nur Hilfsaufgaben übertragen hatte. Sollte sie erzieherisch tätig geworden sein, sei dies gegen seinen Willen geschehen. Das LAG stellt fest, dass es nicht darauf ankäme, welche Tätigkeiten die Angestellte sich „an Land gezogen“ habe. Sie könne sich auch nicht auf Tätigkeiten berufen, die ihr von „Unberechtigten“ (z. B. der Gruppenleiter*in) zugewiesen worden seien. Nach dem Berufsbild

der Erzieherin arbeite diese selbstständig, was eine Zweitkraft nicht tue. Auch wenn diese Entscheidung tarifrechtlich korrekt sein mag, so ist sie doch lebensfremd, da eine Aufteilung der Gruppenarbeit in rein erzieherische und rein pflegerische Tätigkeiten kaum möglich sein dürfte.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteile vom 01.03.1993 – 8 Sa 833/92 und vom 07.08.1995 – 7 Sa 198/95

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat in einer Entscheidung festgestellt, dass einer Zweitkraft eine Vergütung als Erzieher*in zustehe. Es führt dazu aus, dass die Bezeichnungen „Gruppenleiter*in“ und „Mitarbeiter*in in der Gruppe“ als solche nicht eingruppierungsrelevant sind. Auch wenn keine Gruppenleitung vorläge, folge daraus nicht automatisch, dass keine erzieherischen Tätigkeiten ausgeübt werden. Wenn eine Erzieherin/ein Erzieher als Zweitkraft beschäftigt werde, könne das dafür sprechen, dass es sich auch um Erzieher*innentätigkeit handele. Außerdem hat in dem vorliegenden Fall der Arbeitgeber nicht vortragen können, dass er die Angestellte ausdrücklich mit Hilfs- und pflegerischen Tätigkeiten beschäftigen wolle.

Dasselbe Arbeitsgericht hat sich in einem anderen Fall noch einmal grundsätzlich geäußert und hervorgehoben, dass es immer auf die übertragene Tätigkeit ankomme. Es sei jedoch zu beachten, dass für die Tätigkeit einer Erzieherin die entsprechende Qualifikation „staatlich anerkannte Erzieherin“ vorausgesetzt wird.

„Sonstige Beschäftigte“
C-II-3, Seite 57

BAG-Urteil vom 15.02.1984 –
4 AZR 497/81

Handelt es sich um Kinderpfleger*innen oder um Angestellte ohne Ausbildung, dürfte es für Arbeitgeber leichter nachzuweisen sein, dass eine Zweitkraft eine pflegerische Hilfstätigkeit ausübt. Dann ist immer noch zu prüfen, ob sie gegebenenfalls die Voraussetzungen als „sonstige Beschäftigte“ erfüllt. Dies hat auch das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung festgestellt. Wenn erzieherische und pflegerische Tätigkeiten vorkommen, sind sie grundsätzlich getrennt zu betrachten. In einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung sind Tätigkeiten wie Hilfestellung beim Essen aber als erzieherische Zusammenhangstätigkeiten zu betrachten, da es sich dabei um lebenspraktische Hilfen handelt, mithin um die Verwirklichung eines Erziehungszieles. Auch hier war das Bundesarbeitsgericht der

Auffassung, dass es sich um Erzieherinnentätigkeiten handelt, selbst wenn die Zweitkraft keine ausgebildete Erzieherin ist. Das BAG weist allerdings auch darauf hin, dass diese Tätigkeiten überwiegend ausgeübt werden müssen.

Überwiegend ausübende Tätigkeit, C-II

In einem anderen Fall argumentiert das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg folgendermaßen:

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.07.1992 – 3 Sa 42/92

Entscheidend sei, dass die Klägerin mit mindestens der Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit als Erzieherin zu beschäftigen war. Aus dem Begriff der „Zweitkraft“ könne man nicht mehr herausholen, als man zuvor hineingelegt habe. Die „Zweitkraft“ mag neben oder unter der „Erstkraft“ tätig sein, entscheidend sei, ob die Klägerin als Erzieherin beschäftigt oder mit den Aufgaben einer Kinderpflegerin befasst werden soll. Es sei zwar nicht ausgeschlossen, dass eine Erzieherin auch pflegerische Tätigkeiten verrichtet, dies aber nur im Zusammenhang mit ihrer erzieherischen Tätigkeit und zu weniger als der Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit.

4. Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen, Arbeitserzieher*innen

a. Kinderpfleger*innen

Kinderpfleger*innen, auch sozialpädagogische Assistent*innen genannt, betreuen und pflegen – elternergänzend oder elternersetzend – Säuglinge, (Klein-)Kinder und teilweise auch Jugendliche. Sie werden an Berufsfachschulen ausgebildet. Die Ausbildungsdauer beträgt i. d. R. zwei Jahre. Da sie keine sozialpädagogischen Fachkräfte sind, sind sie in der Regel zusammen mit einer Erzieherin oder einem Erzieher als Zweitkraft (z. B. in einer Kindergartengruppe) tätig.

Informationen zu Berufen und Ausbildungen:
berufenet.arbeitsagentur.de

Sofern Kinderpfleger*innen in der Tätigkeit von Erzieher*innen eingesetzt werden und nicht die Voraussetzungen der „Sonstigen Beschäftigten“ erfüllen, sind sie in Entgeltgruppe **S 4**, Fallgruppe 3 eingruppiert.

„Sonstige Beschäftigte“
C-II-3, Seite 57

BAG-Urteil vom 15.02.1984 –
4 AZR 497/81

Während die pflegerischen Tätigkeiten bei Erzieher*innen als Zusammenhangstätigkeiten mit der Erziehungstätigkeit angesehen werden, führt ein Anteil von erzieherischen Tätigkeiten bei Kinderpfleger*innen nicht automatisch zu einer besseren Eingruppierung. Die Wirklichkeit zeigt, dass diese Unterscheidung in vielen Fällen lebensfremd ist. Erzieherische und pflegerische Tätigkeiten sind nur dann getrennt zu bewerten, wenn sie nach der Aufgabenstellung auch tatsächlich getrennt sind. Sind sie es nicht, muss geprüft werden, welche Tätigkeit überwiegt. Sie ist dann für die Eingruppierung maßgeblich.

Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sind in der Entgeltgruppe **S 3** eingruppiert. Üben Kinderpfleger*innen schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne der Protokollerklärung Nr. 2 aus (siehe den folgenden Abschnitt b), sind sie in die Entgeltgruppe **S 4** eingruppiert. Beschäftigte, die nicht über eine entsprechende Ausbildung verfügen, aber die Tätigkeit einer Kinderpfleger*in ausüben, erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe **S 2**.

b. Schwierige fachliche Tätigkeiten von Kinderpfleger*innen

„Schwierige fachliche Tätigkeiten“ von Kinderpfleger*innen werden in der Protokollerklärung Nr. 2 beschrieben:

Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Der Katalog benennt zwar nur Beispiele, uns sind aber keine Gerichtsentscheidungen bekannt, in denen weitere Fälle definiert worden wären.

Diese Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe **S 4** eingruppiert.

c. Sozialassistent*innen

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit arbeiten Sozialassistent*innen in der Familien-, Heilerziehungs- und Kinderpflege, wo sie hilfsbedürftige Personen betreuen, unterstützen und fördern. Sie werden an Berufsfachschulen ausgebildet. Ein spezielles tarifliches Eingruppierungsmerkmal gibt es für Sozialassistent*innen nicht. Die Tarifvertragsparteien gehen von einer Eingruppierung analog der Kinderpfleger*innen in **S 3**, bei schwierigen Tätigkeiten in **S 4** aus.

Informationen zu Berufen und
Ausbildungen:
berufenet.arbeitsagentur.de

d. Arbeitserzieher*innen

Die Ausbildung zur/m Arbeitserzieher*in ist nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit eine landesrechtlich geregelte Weiterbildung an Fachschulen, die zu einer staatlichen Abschlussprüfung führt. Die Weiterbildung dauert i. d. R. zwei Jahre, woran sich ein einjähriges Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung anschließt. Arbeitserzieher*innen planen und gestalten arbeitserzieherische und arbeitstherapeutische Maßnahmen für Menschen mit und ohne Behinderung mit dem Ziel, sie (wieder) in die Arbeitswelt zu integrieren.

Obwohl es für Arbeitserzieher*innen ebenfalls kein spezielles Tätigkeitsmerkmal gibt, bestehen bei den öffentlichen Arbeitgebern keine Bedenken, eine Eingruppierung analog zu Kinderpfleger*innen mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten in der Entgeltgruppe **S 4** vorzunehmen.

5. Heilpädagog*innen

a. Heilpädagog*innen mit Fachschul-/ Fachakademieausbildung

Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sind in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Laut Protokollerklärung Nr. 7 handelt es sich hierbei um Beschäftigte, die nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

Davon zu unterscheiden sind Heilpädagog*innen mit einem Hochschulabschluss, für die gesonderte Tätigkeitsmerkmale vereinbart wurden (siehe den folgenden Unterabschnitt).

Zu dem Berufsfeld gehört auch die Berufsgruppe der Heilerziehungspfleger*innen. Heilerziehungspfleger*innen sind Fachkräfte der Behindertenhilfe. Ihre Eingruppierung entspricht der Eingruppierung der Erzieher*innen.

Werden Heilpädagog*innen als Erzieher*innen beschäftigt, sind sie entsprechend eingruppiert, sofern sie die Anforderungen der „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen.

b. Heilpädagog*innen mit Hochschulabschluss

Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung (BA, Fachhochschule) wurden durch die Tarifeinigung 2015 in die Tätigkeitsmerkmale für Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen aufgenommen. Bei entsprechender Tätigkeit sind sie in Entgeltgruppe S 11b eingruppiert mit Heraushebungsmerkmalen bis hinauf zur Entgeltgruppe S 18.

„Sonstige Beschäftigte“
C-II-3, Seite 57

Heraushebungsmerkmale
Sozialarbeiter*innen und
Sozialpädagog*innen
D-II-8, Seite 64

6. Handwerklicher Erziehungsdienst

Beschäftigte im Handwerklichen Erziehungsdienst werden im Eingruppierungstarifvertrag ausdrücklich geregelt. Dies führt dazu, dass im Handwerklichen Erziehungsdienst tätige Angestellte nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen von Erzieher*innen eingruppiert sind. Es handelt sich dabei nicht um eine „einer Erzieherin entsprechenden Tätigkeit“. Von einer Einrichtung im Handwerklichen Erziehungsdienst wird ausgegangen, wenn dort überwiegend Betreuungsaufgaben anfallen. Nur wenn überwiegend erzieherische Tätigkeiten anfallen, gelten die Eingruppierungsbestimmungen der Erzieher*innen. Einrichtungen des Handwerklichen Erziehungsdienstes sind z. B. Werkstätten, die Arbeitsmöglichkeiten für Menschen bieten, die wegen ihrer Behinderung unter den üblichen Bedingungen keine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt finden können. Anders stellt sich die Sachlage aber dar, wenn es sich um Beschäftigungs- und Arbeitstherapie handelt. Hierbei kann es sich um Erziehung im weitesten Sinne handeln.

BAG-Urteile vom 02.12.1998
– 4 AZR 59/98 und vom
04.05.1994 – 4 AZR 438/93

LAG Schleswig-Holstein, Urteil
vom 08.03.1976 – Sa 562/75

BAG-Urteil vom 18.03.1987 –
4 AZR 274/86

Beschäftigte im Handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung sind in Entgeltgruppe **S 4** eingruppiert. Gruppenleiter*innen in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind in **S 7** eingruppiert, als Handwerks-, Industrie- oder Gärtnermeister*innen in **S 8b**.

7. Therapeut*innen, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger*innen

Für Beschäftigte als Therapeut*innen, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger*innen gelten nicht die Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts XXIV – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst. Ihre Eingruppierung ist in Abschnitt XI – Beschäftigte in Gesundheitsberufen – der Entgeltordnung geregelt. Eine Ausnahme bilden **Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger*innen, die in Kinderkrippen tätig sind**: Sie sind gemäß der Protokollerklärung

Nr. 5 lit. b entsprechend der Tätigkeitsmerkmale für Erzieher*innen in die Entgeltgruppen **S 8a**, **S 8b** und **S 9** eingruppiert.

8. Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen

a. Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen befassen sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit mit der Prävention, Bewältigung und Lösung sozialer Probleme. Sie beraten und betreuen einzelne Personen, Familien oder bestimmte Personengruppen in schwierigen Situationen. Ihre Beschäftigungsfelder reichen von der Tätigkeit in Kinder- und Jugendheimen, in Tagesstätten und Pflegeheimen für Menschen mit Behinderung, Kindertagesstätten und Schulen, Familien- und Suchtberatungsstellen, Obdachloseneinrichtungen, Einrichtungen für Flüchtlinge, ambulante soziale Dienste bis zu Justizvollzugsanstalten und Resozialisierungseinrichtungen.

Informationen zu Berufen und
Ausbildungen:
berufenet.arbeitsagentur.de

BAG-Urteil vom 20.02.1991 –
4 AZR 377/90

Das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits 1991 in einer Entscheidung mit der Abgrenzung von Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen beschäftigt. Die Klägerin hatte eine Gruppe von körper- und mehrfachbehinderten jugendlichen Auszubildenden zu betreuen. Ihre Aufgabe bestand darin, „die Jugendlichen möglichst zur vollen Entfaltung ihrer Persönlichkeit und all ihrer Kräfte und Möglichkeiten kommen zu lassen.“ Dies könnte nach Auffassung des Gerichts auch Aufgabe einer Erzieherin sein. Daraus könne jedoch nicht gefolgert werden, die Tätigkeit entspreche nicht der Ausbildung als Sozialarbeiterin. Die Klägerin müsse zuverlässig beurteilen können, wann eine spezielle soziale Betreuung erforderlich sei, um bei auftretenden Störungen den Sozialdienst einzuschalten. Dies stelle die Qualifikation einer Sozialpädagogin dar.

BAG-Urteil vom 20.04.1994 –
1 ABR 49/93

Das Bundesarbeitsgericht geht in einer weiteren Entscheidung davon aus, dass es immer auf die konkrete übertragene Tätigkeit ankommt. Zwar seien die Berufsfelder von Erzieher*innen und Sozialpädagog*innen abstrakt nur schwer voneinander abzugrenzen. Zusammenfassend aber erklärt das Bundesarbeitsgericht:

„So ist die Tätigkeit der Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen stärker konzeptionell geprägt und hat ihren Schwerpunkt darin, dass durch die Veränderung des Menschen, seiner Lebenslage und Lebensqualität sowie der sie bedingenden gesellschaftlichen Strukturen Fehlentwicklungen bekämpft werden sollen. Dagegen liegt bei der Tätigkeit des Erziehers stärkeres Gewicht auf ausführenden Aufgaben fürsorglicher und bewahrender Natur.“ Die von Erzieher*innen ausgeübte Beratung, so das BAG weiter, könne nur dann eine sozialpädagogische Tätigkeit sein, wenn aufgrund der Art der Betreuung Anforderungen an die Betreuer gestellt würden, die Erzieher*innen nach ihrem typischen Ausbildungsstand regelmäßig nicht erfüllen könnten.

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sind in die Entgeltgruppe **S 11b** eingruppiert. Die Heraushebungsmerkmale für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen **S 12**, **S 14**, **S 15**, **S 17** und **S 18** werden im Folgenden erläutert.

b. Schwierige Tätigkeiten bei Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen

Das erste Heraushebungsmerkmal für Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen, das in die Entgeltgruppe **S 12** führt, sind „schwierige Tätigkeiten“. Dazu gibt es in der Protokollerklärung Nr. 12 einen Beispielkatalog:

„Schwierige Tätigkeiten“ sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

Sofern die Tätigkeit über die bloße Beratung hinausgeht, ist zu prüfen, ob eine „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ im Sinne des Heraushebungsmerkmals der Entgeltgruppen S 15 (ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung) und S 17 gegeben ist.

„besondere Schwierigkeit und Bedeutung“

D-II-8-d, Seite 69

b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen

Häufig handelt es sich bei diesem Personenkreis zugleich um Suchtmittelabhängige. Allein der Umstand, dass eine Tätigkeit häufig mehrere Beispiele dieses Katalogs erfüllt, führt jedoch nicht zu einer weiteren Heraushebung über die Entgeltgruppe S 12 hinaus.

c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner

Nicht jede Tätigkeit in Heimen führt bei Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagogen*innen dazu, dass dieses Heraushebungsmerkmal erfüllt ist. Gefordert ist, dass begleitende oder nachgehende Fürsorge betrieben wird. Dies hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt. Das Gericht geht davon aus, dass es sich um eine Fürsorge für die Zeit nach der Entlassung handele. Dabei stellt sich das Problem, dass die begleitende und die nachgehende Fürsorge oft nicht von ein und derselben Person wahrgenommen werden, sondern in der Regel sogar von bei unterschiedlichen Rechtsträgern beschäftigten Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagogen*innen ausgeübt wird. Das BAG stützt seine Argumentation auf das im Text vorkommende Wort „ehemalige“ und interpretiert damit das Wort „und“ nicht kumulativ, sondern im Sinn von „oder“.

BAG-Urteil vom 04.05.1988 –
4 AZR 728/87

d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene

Hierzu gilt das zu Buchstabe c) Gesagte.

e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9

Der Begriff Koordinierung meint nicht die Leitung im Sinne von Vorgesetzten-tätigkeit und setzt kein Unterstellungsverhältnis entsprechend der Vorbemerkung Nr. 9 voraus. Teilzeitbeschäftig-

te werden daher unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang gezählt.

Da es sich bei einem Beispielkatalog nicht um eine abschließende Aufzählung handelt, können weitere vergleichbare Tätigkeiten zu einer Heraushebung führen. Das Arbeitsgericht Herne sieht das Merkmal erfüllt bei einer Sozialarbeiterin, die in der Adoptionsvermittlung arbeitet. Ebenfalls als schwierige Tätigkeit sieht das Arbeitsgericht Hannover die Tätigkeit von Sozialpädagogen in Schulen für Verhaltensgestörte. Das Arbeitsgericht führt aus, dass die unterrichtsbegleitende Tätigkeit der Sozialpädagogen einen Arbeitsvorgang darstellt, der als Ganzes das Tätigkeitsmerkmal „schwierige Tätigkeiten“ erfüllt, selbst wenn darin nur 17,5 Prozent schwierige Tätigkeiten anfallen, wie das Land Niedersachsen im Verfahren bestätigt hat. Ebenfalls „schwierige Tätigkeiten“ erkennt das Bundesarbeitsgericht bei regelmäßig anfallenden Arbeiten in einem Heim für Nichtsesshafte oder wenn die Tätigkeit „intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung“ gemäß § 35 KJHG erfordert.

Arbeitsgericht Herne, Urteil vom 08.04.1993 – 1 Ca 1921/92, auch LAG Hessen 9 Sa 1654/92

Arbeitsgericht Hannover, Urteil vom 17.02.1993 – 2 Ca 383/92 E

BAG-Urteile vom 01.03.1995 – 4 AZR 8/94 und vom 01.03.1995 – 4 AZR 985/93

Schwierige Tätigkeiten können auch angenommen werden, wenn es sich um Planungs- und Koordinierungsaufgaben handelt. In einem Urteil nennt das Bundesarbeitsgericht „Planung, Konzeption, Organisation und Koordination“ als Gesichtspunkte, die dem Merkmal „schwierig“ zuzuordnen sind.

BAG-Urteil vom 08.09.1999 – 4 AZR 609/98

Die Tätigkeit in Gruppen von Menschen mit Behinderung gehört hingegen zum Berufsbild von Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen und stellt keine „schwierige Tätigkeit“ im Sinne des Heraushebungsmerkmals dar.

c. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen

Als im Jahr 2009 die Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft trat, wurde die Entgeltgruppe S 14 mit einem neuen Heraushebungsmerkmal für Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen

eingeführt, „die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).“ Dies sollte zu einer besseren Eingruppierung von Sozialarbeiter*innen führen, deren Aufgaben über die „schwierigen Tätigkeiten“ der Entgeltgruppe S 12 hinausgehen, aber nicht die „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ der Entgeltgruppen S 15 und S 17 erfüllen.

Bei der Anwendung der Entgeltgruppe S 14 kam es zunächst zu großen Abweichungen. Manche Kommunen nutzen das neue Tätigkeitsmerkmal ausgiebig, andere überhaupt nicht. Insgesamt wurde die angestrebte Quote, dass etwa 40 Prozent der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in die S 14 eingruppiert werden sollen, nicht erreicht. Strittig war, wie das Merkmal „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls ...“ anzuwenden sei. Im Jahr 2011 stellten die Tarifparteien in einer ergänzenden Protokollerklärung (jetzt: Protokollerklärung Nr. 14) klar, dass das Tätigkeitsmerkmal auch erfüllt ist, wenn überwiegend Tätigkeiten im Rahmen der sich aus diesen Entscheidungen ergebenden Fallverantwortung einschließlich der damit im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten ausgeübt werden. Doch auch die Protokollerklärung konnte das Problem nicht lösen. Die gegensätzlichen Auffassungen der Tarifparteien beschäftigten weiter die Gerichte, die den Tarifvertrag weiterhin unterschiedlich auslegten.

BAG-Urteil vom 21.08.2013 –
4 AZR 933/11

Mit seinem Urteil vom 21. August 2013 (4 AZR 933/11) hat das Bundesarbeitsgericht die Position der Gewerkschaften bestätigt. In dem zugrunde liegenden Fall hatte ein Bezirkssozialarbeiter geklagt. Das BAG wies die Revision der Arbeitgeber gegen die positiven Urteile der Vorinstanzen mit der Begründung zurück, dass die Tätigkeit des Sozialarbeiters einen einheitlichen großen Arbeitsvorgang bildet, der das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 14 erfüllt. Dazu reiche es

aus, dass Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls „in Zusammenarbeit mit den Gerichten in rechtserheblichem Ausmaße anfallen“. Nicht erforderlich sei hingegen, dass diese für sich betrachtet mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausmachen. Es reiche aus, dass ein sinnvolles Arbeitsergebnis ohne das Erfüllen des tariflichen Merkmals nicht erzielt werden könne.

In einem weiteren Urteil vom 18.03.2015 (4QAZR 59/13) hat das Bundesarbeitsgericht den Leitsatz aufgestellt, dass das Tätigkeitsmerkmal der zweiten Alternative der Entgeltgruppe S 14 eine mit denen der ersten Alternative „gleichwertige“ Tätigkeit voraussetze. Dazu müsse die Tätigkeit im Rahmen einer Gefahrenabwehr erforderlich sein. Es bedürfe jedoch keiner Entscheidungsbefugnis im engeren Sinne entsprechend der ersten Alternative.

d. Besondere Schwierigkeiten und Bedeutung

Das Heraushebungsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ kommt in den Entgeltgruppen **S 15** und **S 17** vor. Um das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe **S 15** (Fallgruppe 6) zu erfüllen, muss sich die Tätigkeit von Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung mindestens **zu einem Drittel** durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe **S 12** herausheben. Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe **S 17** (Fallgruppe 6) ist kein zeitliches Maß angegeben. Hier gelten die allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze: Es müssen mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals erfüllen.

Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze
C-II, Seite 16

Wie bei allen Heraushebungsmerkmalen ist zunächst zu prüfen, ob das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe **S 12** erfüllt ist, die wiederum ein Heraushebungsmerkmal gegenüber der **S 11b** enthält. Darüber hinaus muss sich die Tätigkeit im Vergleich zu Tätigkeiten der Entgeltgruppe **S 12** durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung auszeichnen.

BAG-Urteil vom 19.05.1982 –
4 AZR 762/79

Besondere Schwierigkeit

Das Heraushebungsmerkmal „Besondere Schwierigkeit“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der schon im allgemeinen Teil der Eingruppierungstarifverträge zum BAT eine Rolle spielte. Entsprechend gibt es eine langjährige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wie dieser Begriff auszulegen ist. So hat das BAG gefordert, dass es sich um eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung handeln müsse. Die besondere Schwierigkeit müsse sich direkt aus der Tätigkeit ergeben, nicht etwa aus erschwerenden Arbeitsumständen. Um die Tätigkeit ausüben zu können, müsse die/der Beschäftigte über zusätzliche, über die übliche fachliche Erfahrung und das übliche fachliche Können hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen und diese anwenden. Die besondere Schwierigkeit ergibt sich nicht schon daraus, dass auf die Tätigkeit mehrere Beispielsfälle aus dem Katalog der Protokollerklärung Nr. 12 („Schwierige Tätigkeiten“) zutreffen. Diese erfüllen auch kumulativ lediglich die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 12. Es muss sich um qualitativ höherwertige Tätigkeiten handeln. Dazu gehören zum Beispiel Planungsaufgaben und die Bearbeitung von Grundsatzfragen. Nach den bis 1990 geltenden Tarifmerkmalen hob sich die Tätigkeit von Sozialarbeitern zum Beispiel dann aus der Vergütungsgruppe IVb heraus, wenn sie Grundsatzaufgaben und Planungsaufgaben zu erfüllen hatten.

BAG-Urteile vom 16.05.1979
– 4 AZR 680/77 und vom
21.05.1980 – 4 AZR 434/78

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 6.04.1993 – 10 Sa
99/92

Bedeutung

Das Merkmal „Bedeutung“ bezieht sich auf die Wirkung der Tätigkeit nach außen oder nach innen. Da die Tarifparteien hier – anders als beim Merkmal „Schwierigkeit“ – nicht das Wort „besondere“ vorangestellt haben, fordert das BAG nur eine „deutlich wahrnehmbare Heraushebung“ gegenüber der Summe der Anforderungen der Ausgangsgruppe. Die Bedeutung des Aufgabengebietes kann sich aus verschiedenartigen Anforderungen ergeben, z. B. aus einer besonderen finanziellen oder personellen Verantwortung, aus der Größe des Aufgabengebietes oder einer besonderen Außenwirkung der Tätigkeit.

BAG-Urteil vom 16.4.1986 – 4
AZR 595/84

e. Maß der Verantwortung

Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 18 (Fallgruppe 4) sind Tätigkeiten gefordert, die sich „durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung“ aus der Entgeltgruppe S 17 (Fallgruppe 6) herausheben. Dieses letzte Heraushebungsmerkmal für sozialpädagogische Arbeitsfelder bezieht sich in erster Linie auf Beschäftigte in leitenden Funktionen in sehr großen Einrichtungen oder in Behörden. Es handelt sich ebenfalls um einen unbestimmten Rechtsbegriff, zu dessen Auslegung sich seit BAT-Zeiten eine Rechtsprechung entwickelt hat. Nach Auffassung des Arbeitsgerichtes Bremen ist zwar keine formale Übertragung einer Leistungsposition erforderlich, um das Tätigkeitsmerkmal zu erfüllen, wohl aber eine entsprechende Tätigkeit. Bestimmend sei nicht nur die Breite und Tiefe des Fachwissens über die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 17 hinaus, sondern die Auswirkungen der Tätigkeit. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts erfüllt die Tätigkeit als Abteilungsleiter*in eines städtischen Jugendamtes das Heraushebungsmerkmal in der Regel nicht: „Die Tätigkeit eines Sozialarbeiters mit staatlicher Anerkennung als Leiter der Abteilung ‚Erziehungshilfen‘ eines städtischen Jugendamtes hebt sich in der Regel nicht erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung heraus“.

Arbeitsgericht Bremen, Urteil
2 Ca 2185/93

BAG-Urteile vom 09.12.1970
– 4 AZR 79/70 und vom
28.10.1981 – 4 AZR 244/79

BAG-Urteil vom 14.12.1994 –
4 AZR 951/93

9. Kita-Leitungen

a. Leitung und Durchschnittsbelegung

Die Tätigkeitsmerkmale für Kita-Leitungen, Heimleitungen sowie Leiterinnen/Leiter von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung beziehen sich ausschließlich auf die Übertragung der Leitungsfunktion und setzen keine persönliche berufliche Qualifikation voraus. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Arbeitgeber nur solche Personen mit der Leitung von Einrichtungen beauftragen, die sich dieser Tätigkeit gewachsen zeigen.

Die Eingruppierung der Leitungskräfte richtet sich nach der „Durchschnittsbelegung“ der Einrichtung. In der Protokollerklärung Nr. 9 haben die Tarifparteien festgelegt, wie die Durchschnittsbelegung

BAG-Urteil vom 11.12.2013 –
4 AZR 493/12

zu bestimmen ist: „Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres **vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze** zugrunde zu legen.“ Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Mehrfachzählung („Faktorisierung“) z. B. von Kindern mit Behinderungen oder unter Dreijähriger sowie von vormittags und nachmittags an unterschiedliche Kinder vergebener Plätze im Tarifvertrag nicht vorgesehen und daher auch nicht zulässig. Nach Ansicht der GEW stellen die besonderen Anforderungen bei der Betreuung von Kindern mit Behinderung und unter Dreijähriger schon aufgrund des größeren Personalbedarfs höhere Ansprüche an die Einrichtungsleitung. Das sollte sich auch auf die Eingruppierung auswirken. Dazu waren die kommunalen Arbeitgeber bislang jedoch nicht bereit. 2015 haben die Tarifparteien allerdings vereinbart, Gespräche zur Faktorisierung von Platzzahlen aufzunehmen.

Ermittlung der „Durchschnittsbelegung“

Die Eingruppierung von Leiterinnen/Leitern einer Kita ist gemäß der Tätigkeitsmerkmale von der „Durchschnittsbelegung“ der Einrichtung abhängig. In der Protokollerklärung Nr. 9 wird festgelegt, wie diese Durchschnittsbelegung zu ermitteln ist. Da es dabei immer wieder zu Auslegungsschwierigkeiten kommt, werden im folgenden Kasten die Begriffe schrittweise erläutert.

Wortlaut Protokollerklärung Nr. 9, Satz 1	Erläuterungen
„Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr	Die „Durchschnittsbelegung“ wird einmal für das gesamte Kalenderjahr ermittelt und nicht laufend überprüft.
grundsätzlich	Der Begriff „grundsätzlich“ stellt klar, dass es begründete Ausnahmen von dem genannten Referenzzeitraum (1. Oktober bis 31. Dezember des Vorjahres) geben kann, z. B. bei strukturellen Veränderungen wie Neugründung, Trennung oder Zusammenlegung von Kitas.
die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres	Sofern keine solche Ausnahme nötig ist, wird die durchschnittliche Belegung im Referenzzeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember ermittelt.
vergebenen,	Die Plätze müssen nicht nur nach Betriebserlaubnis vorhanden, sondern tatsächlich „vergeben“ sein. Kann eine Kita z. B. wegen rückläufiger Anmeldezahlen nicht alle Plätze vergeben, hat dies Auswirkungen auf die „Durchschnittsbelegung“.
je Tag gleichzeitig	Hier wird klargestellt, dass Plätze, die z. B. nur vormittags oder nur nachmittags belegt sind, nicht doppelt gezählt werden dürfen.
belegbaren Plätze zugrunde zu legen.“	Mit dem Begriff „belegbar“ wird auf die Betriebserlaubnis abgestellt. Vorübergehende Überbelegungen haben also keine Auswirkung auf die „Durchschnittsbelegung“.

BAG-Urteil vom 16.04.2014 –
4 AZR 859/12

Da die Eingruppierung der Leiter*innen von der Zahl der tatsächlich vergebenen Plätze abhängt, können Veränderungen zu einer Höher- oder Herabgruppierung führen. Bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst 2009 führte ein Unterschreiten der Durchschnittsbelegung im Referenzzeitraum direkt zu einer Herabgruppierung und damit zum Teil zu eklatanten Gehaltsverlusten. Mit dem neuen Eingruppierungstarifvertrag wurde das Risiko einer Herabgruppierung verringert, indem eine Unterschreitung um bis zu 5 Prozent nicht (mehr) zur Herabgruppierung führt. Mit der Tarifeinigung 2015 wurde zudem festgelegt, **dass eine Unterschreitung um mehr als 5 Prozent erst dann zur Herabgruppierung führt, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.**

Gemäß der Protokollerklärung Nr. 9, Satz 4 führt eine Unterschreitung aufgrund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Dies wird durch Satz 5 wiederum eingeschränkt: „Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.“ Wird also aufgrund rückläufiger Anmeldezahlen die Betriebserlaubnis angepasst und deshalb die Durchschnittsbelegung im Referenzzeitraum unterschritten, stellt dies keine vom Arbeitgeber zu verantwortende Maßnahme dar und kann zu einer Herabgruppierung führen. Allerdings auch erst dann, wenn die Platzzahl drei Jahre hintereinander um mehr als fünf Prozent unterschritten wird.

BAG-Urteil vom 16.04.2014 –
4 AZR 859/12

In dem Urteil hat sich das Bundesarbeitsgericht auch mit der in der Protokollerklärung Nr. 9 Satz 1 gewählten Formulierung „grundsätzlich“ zur Bestimmung des Referenzzeitraums befasst: „Ausnahmen von dem Referenzzeitraum können sich allenfalls ergeben, wenn in dieser Zeit die Kindertagesstätte noch nicht bestanden hat, sich nach dem Referenzzeitraum die Durchschnittsbelegung auf Grund einer strukturellen Änderung in der Kindertagesstätte (Zusammenlegung oder Trennung) verändert oder wenn der Arbeitgeber mit dem Ziel der Herabgruppierung Belegungen verhindert oder verzögert hat.“

Auch mit dem Begriff „Leitung“ hat sich die Rechtsprechung auseinandergesetzt. Danach kann es eine Leitung nur für Einrichtungen (z. B. Horte, Kindertagesstätten etc.) geben, die für sich oder innerhalb einer Verwaltung „organisatorisch verselbstständigt (sind), nicht dagegen auch in größere Einrichtungen (z. B. Schulen) integrierte Teileinrichtungen“. Das BAG führt weiter aus: „Unter Leitung ist in der Verwaltungssprache die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen, also die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Aufgabe. Als Eingruppierungsmerkmal ist nach der Rechtsprechung des Senats für den Begriff des ‚Leiters‘ weiter erforderlich, dass dieser für eine Einrichtung einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung trägt“.

BAG-Urteil vom 05.04.1995 –
4 AZR 183/94

BAG-Urteile vom 23.05.1973
– 4 AZR 349/72 und vom
16.04.1975 – 4 AZR 294/74

b. Stellvertretende Leitungen

Für die Eingruppierung stellvertretender Leitungen enthalten die Tätigkeitsmerkmale eigene Fallgruppen. Auch ihre Eingruppierung richtet sich nach der Durchschnittsbelegung. Stellvertretenden Leitungskräften muss dieses Amt tatsächlich übertragen sein. Eine bloße Abwesenheitsvertretung für begrenzte Zeiträume reicht dafür nicht aus. Dann ist jedoch zu prüfen, ob es sich um die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit handelt. Die Tarifvertragsparteien haben festgelegt, dass je Kindertagesstätte eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter bestellt werden soll (vgl. Protokollerklärung Nr. 4).

Eingruppierungsschemata ab
Seite 82

LAG München, Urteil vom
06.08.1997 – 5 Sa 1230/96

Vorübergehende Übertragung
einer höherwertigen Tätigkeit
C-IV-5, Seite 26

c. Eingruppierung der Leitung eines Schulhortes, Schulkindergartens etc.

Die Eingruppierung der Leitungen von Schulhorten ist umstritten. Zum einen kommt es darauf an, ob Beschäftigte überhaupt Leitungen im Sinne des Tarifvertrages sind. Dazu ist es erforderlich, dass diese Einrichtungen organisatorisch selbstständig und nicht der Leitung der Schule unterstellt sind (siehe oben).

Allerdings ist genau auf die jeweilige rechtliche Konstruktion und die Einbindung des Hortes zu achten. Das BAG geht z. B. davon aus, dass aufgrund des Schulverfassungsgesetzes des Landes Berlin und

BAG-Urteil vom 05.04.1995 –
4 AZR 183/94

Fachlich koordinierende
Aufgaben
D-II-2-f, Seite 56

der entsprechenden Verordnungen hierzu der Freizeitbereich einer Grundschule nicht selbstständig sei, dem Schulleiter unterstehe und deshalb auch keine eigene Leitung habe. Selbst wenn dies nicht so wäre, so habe das Land substantiiert bestritten, dass die Leitung des Freizeitbereichs mit der Leitung einer selbstständigen Kindertagesstätte vergleichbar sei, wie das in dem entsprechenden Tarifmerkmal gefordert sei. Eine Eingruppierung nach den Leitungsmerkmalen des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst komme deshalb nicht infrage. Maßgeblich sind also immer die tatsächlichen Leitungsverhältnisse. Dies dürfte auch für Betreuungsangebote an Ganztagschulen gelten, sofern sie nicht von externen Trägern angeboten und durchgeführt werden. Es kann sich auch um fachlich koordinierende Aufgaben im Sinne der Protokollerklärung Nr. 6 lit. e oder des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe S 9, Fallgruppe 1 handeln.

Viele Schulorte sind Teil der Schule mit dem Land statt der Kommune als Arbeitgeber. Dann gilt für die Beschäftigten der Tarifvertrag der Länder (TV-L) mit seinen Eingruppierungsregelungen anstelle des TVöD und der hier erläuterten Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst.

10. Heimzulage

Laut Protokollerklärung Nr. 1 erhalten Angestellte für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 € monatlich.

Ein Heim ist eine gemeinschaftliche Wohnstätte für einen bestimmten Personenkreis, in die sich Personen freiwillig begeben oder auch ohne ihr Einverständnis eingewiesen werden. Ein Heim

dient der Erziehung, Ausbildung und Pflege. Davon zu unterscheiden sind kinder- und jugendpsychiatrische Einrichtungen. Sie sind keine Heime im Sinne dieser Protokollerklärung, da bei ihnen ärztliche Behandlung und medizinische Pflege im Vordergrund stehen. Ein Heim diene hingegen der „Erziehung, Ausbildung und Pflege“. „Heime der offenen Tür“ sind Freizeitstätten ohne Übernachtungen, also ebenfalls keine Heime im Sinne der Protokollerklärung. Für eine Tätigkeit im „betreuten Wohnen“ geht das Bundesarbeitsgericht hingegen grundsätzlich davon aus, dass Anspruch auf eine Heimzulage besteht. Dies ergibt sich auch aus der offenen Formulierung in der Protokollerklärung Nr. 1 „oder einer vergleichbaren Einrichtung“. Strittig war in dem Fall, ob ein Anspruch auf die Zulage auch für Beschäftigte besteht, die in der Tagesbetreuung der sich im gleichen Gebäude befindlichen Wohngruppe tätig sind. Es kommt also auch hier auf die tatsächlichen Umstände an, welche Tätigkeiten konkret zugewiesen oder auch abwechselnd durchgeführt werden (Schichtplan).

BAG-Urteil vom 23.06.1993 –
10 A 441/91

BAG-Urteil vom 23.06.1993 –
10 AZR 441/91

BAG-Urteil vom 16.11.2011 –
10 AZR 210/10

Die Heimzulage muss auch gezahlt werden, wenn im Heim überwiegend erwachsene Menschen mit Behinderung untergebracht sind. Die Protokollerklärung beschränke, so das BAG, die Zulage nur auf Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, bei Menschen mit Behinderung gemäß § 2 SGB IV mache der Tarifvertrag diese Alterseinschränkung nicht. Auch das Sozialgesetzbuch IX differenziere nicht zwischen Erwachsenen und Jugendlichen. Für Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst beträgt die Heimzulage derzeit 40,90 € monatlich.

BAG-Urteil vom 20.04.1994 –
10 AZR 276/93

11. Kindheitspädagog*innen (BA)

An Hochschulen werden seit einigen Jahren Studiengänge in Kindheitspädagogik angeboten, die zu einem BA-Abschluss führen. Bisher fehlt es jedoch an einem klaren Berufsbild für Absolvent*innen. Nach Angaben der Hochschulen befähigt der Abschluss u. a. zu wissenschaftlichen, evaluierenden und koordinierenden Tätigkeiten in Bildungseinrichtungen, zur Leitung von Kindertageseinrichtun-

gen, zur Fachberatung von und in Kindertageseinrichtungen, zu fachaufsichtlichen Tätigkeiten bei Kita-Trägern und Behörden, zur praxisbezogenen Ausbildung pädagogischer Fachkräfte und zur Wahrnehmung von Aufgaben des Bildungsmanagements im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe.

Kita-Leitungen
D-II-9, Seite 71

Sofern Absolvent*innen als Kita-Leiter*innen beschäftigt werden, gelten die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale. Für Fachberater*innen fehlt es hingegen an Regelungen in den Kita-Gesetzen. Die GEW setzt sich dafür ein, dass diese Rahmenbedingungen im Zuge der Verbesserung der Kita-Qualität geschaffen und entsprechende Tätigkeitsmerkmale in den Tarifvertrag aufgenommen werden.

Kindheitspädagog*innen
in der Tätigkeit von
Erzieher*innen
D-II-2-c, Seite 54

Zur Eingruppierung von Kindheitspädagog*innen, die als Erzieher*innen beschäftigt werden, siehe Abschnitt D-II-2-c.

12. Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder

Anders als in der Entgeltordnung zum TV-L (Abschnitt 20. 6) finden sich in der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst zum TVöD keine speziellen Tätigkeitsmerkmale für die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder. In der Protokollerklärung Nr. 3 ist jedoch festgelegt, dass diese Tätigkeit als entsprechende Tätigkeit von Erzieher*innen gilt.

Vorklassen können sowohl an öffentlichen Schulen, aber auch bei Trägern der Kinderbetreuung angesiedelt sein. Sofern die Leitung einer Vorklasse im Schuldienst ausgeübt wird mit dem Land als Arbeitgeber, richtet sich die Eingruppierung nach den Vorschriften der Entgeltordnung zum TV-L (Abschnitt 20. 6).

13. Schulsozialarbeiter*innen und sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen

Schulsozialarbeiter*innen sind überwiegend bei den Kommunen und freien Trägern beschäftigt. Im Geltungsbereich der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst sind sie in der Regel in die Entgeltgruppen S 11b oder S 12 eingruppiert. Ob Schulsozialarbeit generell die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 12 („schwierige Tätigkeit“) oder gar der Entgeltgruppen S 15 und S 17 („besondere Schwierigkeit und Bedeutung“) erfüllt, ist umstritten.

(Sozial)pädagogische Fachkräfte an Schulen gibt es in den Ländern mit unterschiedlichsten Bezeichnungen und Tätigkeitsfeldern, z. B. als pädagogische Assistent*innen, pädagogische Unterrichtshilfen, Sozialpädagog*innen im Bereich „Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung (USF)“, sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase usw. Für sie gelten überwiegend die Regelungen des TV-L, wobei sie je nach Tätigkeitsschwerpunkt nach der Entgeltordnung Lehrkräfte (TV EntgO-L) oder dem Abschnitt 20.6 der Entgeltordnung zum TV-L eingruppiert sind.

E. Weitere Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst

I. Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten, mittelbare pädagogische Arbeit

Bereits mit dem Tarifabschluss vom 2008 wurde vereinbart, dass allen Beschäftigten im Erziehungsdienst (der Sozialdienst ist davon ausgenommen) im Tarifgebiet West 19,5 Stunden pro Jahr für Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung stehen; vgl. § 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V bzw. § 44 Abs. 4 TVöD BT-B.

So erfreulich es ist, dass Vor- und Nachbereitungszeiten im Tarifvertrag festgeschrieben wurden, reichen aus Sicht der GEW 19,5 Stunden pro Jahr jedoch bei Weitem nicht aus. Die GEW fordert, dass mindestens 25 % der vereinbarten Arbeitszeit als Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung stehen muss.

II. Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

Zusammen mit der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden 2009 auch Regelungen für den betrieblichen Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung getroffen, die über die gesetzlichen Regelungen hinaus Ansprüche der Beschäftigten schaffen und betriebliche Verfahren konkretisieren; vgl. § 2 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V bzw. § 53 TVöD BT-B.

Der Tarifvertrag nennt drei Instrumente:

1. den individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung,
2. die Einrichtung einer betrieblichen Kommission,
3. die Einrichtung eines Gesundheitszirkels.

Jede und jeder Beschäftigte kann individuell einen Antrag auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung stellen. Die Gefährdungsbeurteilung wird dann nach den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes vorgenommen. Das bedeutet, dass die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorgenommen wird. „Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen“, so heißt es in § 5 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz, „ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.“

Das Arbeitsschutzgesetz gibt auch Hinweise darauf, welche Gefährdungsursachen besonders beachtet werden sollen. Dazu heißt es in § 5 Abs. 3: „Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Mit der Bildung von betrieblichen Kommissionen und der Einrichtung von Gesundheitszirkeln geht man über die bisherigen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes hinaus. Damit werden Strukturen geschaffen, in denen Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam „Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation erarbeiten“ können.

Die Befugnisse der betrieblichen Kommission gehen nicht so weit, dass sie Beschlüsse fassen kann, die unmittelbar Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung in Gang setzen. Erst wenn die Vertreter*innen der Beschäftigten mit der Mehrheit der Arbeitgebervertreter*innen Maßnahmen beschließen, müssen diese umgesetzt werden.

Wegweiser durch den Tarifdschungel zur Eingruppierung von Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst

Die Besonderen Teile enthalten ergänzende und abweichende Regelungen zum Allgemeinen Teil des TVöD für bestimmte Sparten.

TVöD

Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 (VKA) Eingruppierung
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

TVöD

Besonderer Teil Pflege und Betreuungseinrichtungen (BT-B)

- Abschnitt VIII – Sonderregelungen (VKA)
- § 44 Abs. 4 Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten
- § 52 Entgelt
- § 53 Gesundheitsschutz/ Gesundheitsförderung

TVöD

Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)

- § 56 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- Anlage zu § 56
- § 1 Entgelt
- § 2 Gesundheitsschutz/ Gesundheitsförderung
- § 3 Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten



Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung VKA –

- Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) u.a. Nr. 4 Hochschulabschluss und Nr. 9 Unterstellungsverhältnisse
- Teil B – Besonderer Teil Abschnitt XXIV Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen S 2 bis S 18
- Protokollerklärungen

Anlage C VKA „S-Tabelle“

Monatliches Tabellenentgelt gültig ab 1. März 2018

EG	Entgeltstufen					
	1	2	3	4	5	6
S 18	€	€	€	€	€	€
S 17	€	€	€	€	€	€
S 16	€	€	€	€	€	€
...						
S 2	€	€	€	€	€	€

gültig ab 1. April 2019

EG	Entgeltstufen					
S 18	€	€	€	€	€	€
...						

TVÜ-VKA

- Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
- § 28a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen
- § 28b Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

TVPöD

Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes

- Der TVPöD gilt für Berufspraktikant*innen im Anerkennungsjahr u. a. für die Berufe Erzieher*in, Kinderpfleger*in, Sozialarbeiter*in, Sozialpädagoge*in und Heilpädagoge*in.
- § 8 Entgelt
- § 14 Jahressonderzahlung

TVAöD - Pflege

Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes

- Der TVAöD – Besonderer Teil Pflege bildet im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Teil des TVAöD den TVAöD-Pflege. Er gilt seit 1. März 2018 auch für Auszubildende in der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen (z. B. PiA, OptiPrax).
- § 8 Entgelt

* Die aufgeführten Regelungen des BT-B und des BT-V sind inhaltlich identisch.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

vom 13. September 2005,
in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 18. April 2018

– Auszüge –

§ 12 (VKA) Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) ¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unter-

schriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. ³Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 13 (VKA)

Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 [VKA] Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 [VKA] Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.
- (2) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

Protokollerklärung zu §§ 12 (VKA), 13 (VKA):

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 14**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene – wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 für Beschäftigte im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 für Beschäftigte des Bundes ergeben hätte.

§ 16 (VKA)**Stufen der Entgelttabelle**

[gilt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Fassung des **§ 52 Abs. 2 BT-B, Seite 88 dieser Broschüre**]

§ 17**Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt

werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden.

³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 und des § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) [hier gelten für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst die besonderen Regelungen gemäß **§ 52 BT-B, Seite 88 dieser Broschüre**]

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) –

**vom 1. August 2006
in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 13 vom 18. April 2018**

– Auszüge –

§ 44 Zu § 5 Qualifizierung Abs. 4

[gleichlautend: § 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V]

- (4) ¹Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst im Tarifgebiet West werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ³Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

Niederschriftserklärung zu § 44 Abs. 4 Satz 3:

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.

§ 52

Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

[gleichlautend: § 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V]

- (1) Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA).
- (2) Anstelle des § 16 (VKA) gilt folgendes:
 - ¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4

bleibt unberührt. ⁶Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als
 - ab 1. März 2018 60,86 €,
 - ab 1. April 2019 62,74 € und
 - ab 1. März 2020 63,41 €,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als
 - ab 1. März 2018 97,40 €,
 - ab 1. April 2019 100,41 € und
 - ab 1. März 2020 101,47 €,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug. ³Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüberliegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

- (5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 (VKA) Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

§ 53**Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst**

[gleichlautend: § 2 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V]

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind.
- (2) ¹Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ²Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. ⁴Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. ⁵Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. ⁶Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.
- (3) ¹Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. ²Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). ³Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. ⁴Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. ⁵Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. ⁶Widerspre-

chen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen.⁷Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird.⁸Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

- (4) ¹Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Personalrats/Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal- bzw. Betriebsrat benannt werden. ²Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. ³Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. ⁴Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. ⁵Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. ⁶Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. ⁷Wird ein Vorschlag nur von den vom Personalrat/Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. ⁸Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. ⁹Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ¹⁰Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- (5) ¹Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. ²Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. ³Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. ⁴Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.
- (6) ¹Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. ²Die betriebliche

Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Personal- bzw. Betriebsrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.
2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile des TVöD von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeit- geber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

vom 13. September 2005
in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 18. April 2018

– Auszüge –

§ 28a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen

- (1) ¹Die unter den Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD fallenden Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) werden am 1. November 2009 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert sind, übergeleitet. ²Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. ³Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.
- (2) [hier nicht abgedruckt]
- (3) ¹Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Oktober 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Oktober 2009 nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. ²In den Fällen des § 8 Abs. 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. ³Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Abs. 2 TVöD berechnet. ⁴Satz 3 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September

2005 herabgesetzt ist, entsprechend. ⁵Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. ⁶Beschäftigte, die im November 2009 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2009 erfolgt. ⁷Bei am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Oktober 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. ⁸Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitet wurden und die nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 7 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden. ⁹Bei Beschäftigten, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden und die aus den Entgeltgruppen 10 bis 12 in die Anlage C (VKA) zum TVöD in die Entgeltgruppen S 15 bis S 18 übergeleitet sind, erhöht sich das Vergleichsentgelt am 1. Januar 2010 um den Faktor 1,03093.

- (4) ¹Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. November 2009 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. ²Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu Abschnitt VIII (Sonderregelungen VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 Satz 6 bis 8 BT-B das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. ³Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁴Erhält die/der Beschäftigte am 31. Oktober 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. ⁵Steht der/dem Beschäftigten am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. ⁶Liegt der Betrag der individuellen

Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁷Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. ⁸Absatz 3 Satz 9 gilt entsprechend.

Protokollerklärungen zu Absatz 4 Satz 7:

1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.
2. ¹Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 gilt Buchstabe b der Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4 Satz 6. ²Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü gelten ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppen	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
S 13Ü	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 10	3,14 %	3,04 %	1,04 %

- (5) ¹Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2009 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ²Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw.

der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ⁴In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 1 Abs. 4 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 4 BT-B entsprechend.

- (6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Abs. 1 TVöD gleich.
- (7) ¹Auf am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Beschäftigten in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2009 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD schriftlich geltend machen. ²§ 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 53 BT-B findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.
- (8) – (12) [hier nicht abgedruckt]

§ 28b

Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

- (1) Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD am 30. Juni 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3 und 5	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b,

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Juli 2015 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. ²§ 28a Abs. 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. ¹Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:
 - a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
 - b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
 - c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
 - d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

²Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

- (2) ¹Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Juli 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2015 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 30. Juni 2016 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. ²Der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2015 zurück. ³Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. ⁴Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Abs. 4 TVöD und § 28a Abs. 5 Satz 1 Anwendung. ⁵Fallen am 1. Juli 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹Für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	2.799,37	3.088,63	3.233,27	3.662,14	4.009,74	4.295,24
gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	2.884,47	3.182,52	3.331,56	3.773,47	4.131,64	4.425,82
gültig ab 1. März 2020	2.914,47	3.215,62	3.366,21	3.812,71	4.174,61	4.471,85

²Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

2. Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 30. Juni 2015 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 30. Juni 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischenliegende Entgeltgruppe.

- (3) ¹Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. ²Soweit sich zum 1. Juli 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage C (VKA) zum TVöD erhöhen, findet § 6 Abs. 4 Satz 4 entsprechende Anwendung.
- (4) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 30. Juni 2015 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 30. Juni 2015 Anwendung.
- (5) ¹Beschäftigte im Sinne des § 28a Abs. 7 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 28a Abs. 7 Satz 1 ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA)

zum TVÖD geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVÖD erhalten, können bis zum 29. Februar 2016 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVÖD schriftlich beantragen.

²Bei Beschäftigten, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 30. Juni 2015 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 30. Juni 2015 nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVÖD zustehenden Garantiebetrages und einer am 30. Juni 2015 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9, besteht. ³Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a zugeordnet. ⁴Zum 1. Juli 2017 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. ⁵Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 BT-B. ⁶Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁷Werden Beschäftigte vor dem 1. Juli 2017 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. ⁸Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ⁹Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a festgelegten Vomhundertsatz. ¹⁰§ 28a Abs. 10 findet Anwendung. ¹¹§ 28a Abs. 11 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Oktober 2009 der 30. Juni 2015 und an die Stelle des 1. November 2009 der 1. Juli 2015 tritt.

- (6) ¹Ein am 30. Juni 2015 zustehender Strukturausgleich nach § 12 vermindert sich bei Höhergruppierung nach Absatz 2 um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn. ²Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 3.

Tarifvertrag für Praktikantinnen/ Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPÖD)

**vom 27. Oktober 2009
in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 18. April 2018**

– Auszüge –

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf
- a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter/in, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,
 - b) der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
 - c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,
 - d) der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),

- e) der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384),

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des TVÖD fallen.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

§ 8 Entgelt

Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

- der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,
der Heilpädagogin/des Heilpädagogen
ab 1. März 2018 1.776,21 €,
ab 1. März 2019 1.826,21 €,
- der pharmazeutisch-technischen Assistentin/
des pharmazeutisch-technischen Assistenten,
der Erzieherin/des Erziehers
ab 1. März 2018 1.552,02 €,
ab 1. März 2019 1.602,02 €,
- der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers,
der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/
des Masseurs und medizinischen Bademeisters,
der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten
ab 1. März 2018 1.495,36 €,
ab 1. März 2019 1.545,36 €.

- (2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

§ 14 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Im Bereich des Bundes beträgt diese im

Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr				
	2016	2017	2018	2019	ab 2020
82,14 v. H.	65,71 v. H.	69,82 v. H.	73,93 v. H.	78,04 v. H.	82,14 v. H.

des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Abs. 1). ³Im Bereich der VKA beträgt die Jahressonderzahlung bei Praktikantinnen/Praktikanten, für die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden, 82,14 Prozent des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Abs. 1). ⁴Für Praktikantinnen/Praktikanten, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gilt Satz 3 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung bis zum Kalenderjahr 2018 61,61 Prozent, im Kalenderjahr 2019 67,35 Prozent, im Kalenderjahr 2020 72,28 Prozent, im Kalenderjahr 2021 77,21 Prozent und ab dem Kalenderjahr 2022 82,14 Prozent des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8 Abs. 1) betragen. ⁵§ 38 Abs. 1 TVöD gilt entsprechend.

- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Abs. 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausbezahlt.

- (4) ¹Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. ²Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD Pflege)

vom 13. September 2005

Allgemeiner Teil in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 7

vom 18. April 2018

Besonderer Teil Pflege in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 11

vom 18. April 2018

– Auszüge –

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für

- a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,
- b) **Schülerinnen/Schüler**
 - in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege,
 - in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 17. September 2013,
 - nach dem Notfallsanitätärgesetz und
 - **in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen,**

die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, ausgebildet werden.

§ 8
Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	1.090,69 €	1.140,69 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,07 €	1.202,07 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.253,38 €	1.303,38 €.

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.

(3) (gestrichen mit Wirkung vom 1. Januar 2008)

§ 16a
Übernahme von Auszubildenden

¹Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. ³Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. ⁴Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ⁵Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

Eingruppierungsschemata

Eingruppierung Kinderpfleger*innen, Erzieher*innen und Heilpädagogen*innen

EG S 2	Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpfleger*innen	
EG S 3	Kinderpfleger*innen oder sonstige Beschäftigte mit entsprechenden Tätigkeiten	
EG S 4	Kinderpfleger*innen oder sonstige Beschäftigte mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen oder Heilerzieher*innen
EG S 8a	Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Heilerzieher*innen oder sonstige Beschäftigte mit entsprechenden Tätigkeiten	
EG S 8b	Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Heilerzieher*innen oder sonstige Beschäftigte mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten	
EG S 9	Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Heilerzieher*innen oder sonstige Beschäftigte mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 8b, Fallgruppe 1	Heilpädagogen*innen mit staatlicher Anerkennung

Eingruppierung von Leiter*innen von (Kinder)tagesstätten

EG S 9	Leiter*innen von Kindertagesstätten	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Kindertagesstätten mit mindestens 40 Plätzen
EG S 11a	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten	
EG S 13	Leiter*innen von Kindertagesstätten mit mindestens 40 Plätzen	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Kindertagesstätten mit mindestens 70 Plätzen

EG S 15	Leiter*innen von Kindertagesstätten mit mindestens 70 Plätzen	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Kindertagesstätten mit mindestens 100 Plätzen
	Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens 40 Plätzen
EG S 16	Leiter*innen von Kindertagesstätten mit mindestens 100 Plätzen	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Kindertagesstätten mit mindestens 130 Plätzen
	Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens 40 Plätzen	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens 70 Plätzen
EG S 17	Leiter*innen von Kindertagesstätten mit mindestens 130 Plätzen	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Kindertagesstätten mit mindestens 180 Plätzen
	Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens 70 Plätzen	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens 90 Plätzen
EG S 18	Leiter*innen von Kindertagesstätten mit mindestens 180 Plätzen	Leiter*innen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung und Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens 90 Plätzen

Eingruppierung von Leiter*innen von Erziehungsheimen und Wohnheimen

EG S 15	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung	
EG S 16	Leiter*innen von Erziehungsheimen oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung mit mindestens 50 Plätzen
EG S 17	Ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung mit mindestens 90 Plätzen	
EG S 18	Leiter*innen von Erziehungsheimen oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung mit mindestens 50 Plätzen	

Eingruppierung von Sozialpädagog*innen, Heilpädagog*innen und Psychagogen*innen

EG S 8b	Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialpädagog*innen	
EG S 9	Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung	
EG S 11b	Sozialpädagog*innen und Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte mit entsprechender Tätigkeit	
EG S 12	Sozialpädagog*innen und Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten	
EG S 14	Sozialpädagog*innen und Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen	
EG S 15	Sozialpädagog*innen und Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 12 heraushebt	

EG S 17	Sozialpädagog*innen und Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 12 heraushebt	Psychagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
EG S 18	Sozialpädagog*innen und Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der EG S 17 heraushebt	

Eingruppierung im handwerklichen Erziehungsdienst

EG S 4	Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung	
EG S 7	Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter*in in Werkstätten für Menschen mit Behinderung	
EG S 8b	Handwerksmeister*innen, Industriemeister*innen oder Gärtnermeister*innen als Gruppenleiter*in in Werkstätten für Menschen mit Behinderung	

Entgelttabellen (S-Tabelle) 2018–2020
ab 1. März 2018

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74 €	3.847,26 €	4.343,71 €	4.716,01 €	5.274,49 €	5.615,77 €
S 17	3.391,53 €	3.692,14 €	4.095,47 €	4.343,71 €	4.840,10 €	5.131,76 €
S 16	3.311,26 €	3.611,48 €	3.884,50 €	4.219,58 €	4.591,90 €	4.815,29 €
S 15	3.187,77 €	3.474,93 €	3.723,18 €	4.008,62 €	4.467,80 €	4.666,35 €
S 14	3.171,02 €	3.439,30 €	3.715,15 €	3.995,76 €	4.306,04 €	4.523,21 €
S 13	3.117,30 €	3.352,84 €	3.661,11 €	3.909,30 €	4.219,58 €	4.374,70 €
S 12	3.074,50 €	3.343,35 €	3.638,92 €	3.899,53 €	4.222,22 €	4.358,74 €
S 11b	2.994,79 €	3.295,80 €	3.453,43 €	3.850,57 €	4.160,84 €	4.347,00 €
S 11a	2.933,26 €	3.232,36 €	3.388,98 €	3.785,22 €	4.095,47 €	4.281,63 €
S 9	2.723,92 €	2.982,65 €	3.220,39 €	3.566,21 €	3.890,41 €	4.138,97 €
S 8b	2.723,92 €	2.982,65 €	3.220,39 €	3.566,21 €	3.890,41 €	4.138,97 €
S 8a	2.685,14 €	2.917,80 €	3.123,13 €	3.317,66 €	3.506,77 €	3.703,99 €
S 7	2.620,66 €	2.840,76 €	3.033,56 €	3.226,32 €	3.370,93 €	3.586,65 €
S 4	2.481,17 €	2.714,24 €	2.882,94 €	2.997,41 €	3.105,85 €	3.274,79 €
S 3	2.321,05 €	2.553,99 €	2.716,05 €	2.864,86 €	2.932,94 €	3.014,27 €
S 2	2.182,40 €	2.293,44 €	2.375,39 €	2.467,05 €	2.563,43 €	2.659,84 €

ab 1. April 2019

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.856,63 €	3.963,34 €	4.474,77 €	4.858,30 €	5.433,63 €	5.785,20 €
S 17	3.531,38 €	3.803,54 €	4.219,03 €	4.474,77 €	4.986,13 €	5.286,59 €
S 16	3.452,63 €	3.720,44 €	4.001,70 €	4.346,89 €	4.730,45 €	4.960,57 €
S 15	3.322,52 €	3.579,77 €	3.835,51 €	4.129,57 €	4.602,60 €	4.807,14 €
S 14	3.292,62 €	3.543,07 €	3.827,24 €	4.116,32 €	4.435,96 €	4.659,68 €
S 13	3.216,63 €	3.454,00 €	3.771,57 €	4.027,25 €	4.346,89 €	4.506,69 €
S 12	3.198,66 €	3.444,22 €	3.748,71 €	4.017,18 €	4.349,61 €	4.490,25 €
S 11b	3.143,77 €	3.395,24 €	3.557,62 €	3.966,75 €	4.286,38 €	4.478,16 €
S 11a	3.082,25 €	3.329,88 €	3.491,23 €	3.899,43 €	4.219,03 €	4.410,81 €
S 9	2.848,64 €	3.072,64 €	3.317,55 €	3.673,81 €	4.007,79 €	4.263,85 €
S 8b	2.848,64 €	3.072,64 €	3.317,55 €	3.673,81 €	4.007,79 €	4.263,85 €
S 8a	2.792,04 €	3.005,83 €	3.217,36 €	3.417,76 €	3.612,57 €	3.815,74 €
S 7	2.719,99 €	2.926,47 €	3.125,09 €	3.323,66 €	3.472,64 €	3.694,86 €
S 4	2.592,92 €	2.796,13 €	2.969,92 €	3.087,85 €	3.199,56 €	3.373,59 €
S 3	2.436,27 €	2.631,05 €	2.798,00 €	2.951,30 €	3.021,43 €	3.105,22 €
S 2	2.258,49 €	2.369,54 €	2.451,65 €	2.541,48 €	2.640,77 €	2.740,09 €

1. März bis 31. August 2020

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.900,00 €	4.004,30 €	4.521,02 €	4.908,52 €	5.489,79 €	5.845,01 €
S 17	3.580,74 €	3.842,85 €	4.262,65 €	4.521,02 €	5.037,68 €	5.341,24 €
S 16	3.502,52 €	3.758,90 €	4.043,07 €	4.391,82 €	4.779,34 €	5.011,85 €
S 15	3.370,09 €	3.616,78 €	3.875,16 €	4.172,25 €	4.650,18 €	4.856,83 €
S 14	3.335,53 €	3.579,69 €	3.866,80 €	4.158,86 €	4.481,81 €	4.707,85 €
S 13	3.251,68 €	3.489,70 €	3.810,56 €	4.068,88 €	4.391,82 €	4.553,28 €
S 12	3.242,48 €	3.479,83 €	3.787,46 €	4.058,71 €	4.394,57 €	4.536,66 €
S 11b	3.196,36 €	3.430,33 €	3.594,40 €	4.007,75 €	4.330,68 €	4.524,44 €
S 11a	3.134,84 €	3.364,31 €	3.527,32 €	3.939,73 €	4.262,65 €	4.456,41 €
S 9	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
S 8b	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
S 8a	2.829,77 €	3.036,91 €	3.250,62 €	3.453,09 €	3.649,92 €	3.855,19 €
S 7	2.755,05 €	2.956,72 €	3.157,39 €	3.358,02 €	3.508,53 €	3.733,06 €
S 4	2.632,35 €	2.825,04 €	3.000,62 €	3.119,76 €	3.232,63 €	3.408,47 €
S 3	2.476,93 €	2.658,24 €	2.826,92 €	2.981,80 €	3.052,66 €	3.137,31 €
S 2	2.285,34 €	2.396,40 €	2.478,56 €	2.567,76 €	2.668,07 €	2.768,42 €

Autoren

Oliver Brüchert ist seit 2010 Tarifreferent beim Hauptvorstand der GEW

Bernhard Eibeck war bis 2016 Referent im Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit beim Hauptvorstand der GEW

Andreas Hamm war von 1985 bis 2013 Referent und von 2013 bis 2018 Leiter der Landesrechtsschutzstelle der GEW Hamburg

Björn Köhler ist seit 2017 Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und Leiter des Vorstandsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit beim Hauptvorstand der GEW

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich weiteres

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt. **Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.**

 **Vielen Dank – Ihre GEW**

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag (ab 01. Januar 2018)

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehustandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Ihr Kontakt zur GEW

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-

Vorpommern
Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches
Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de



Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069 78973-0

Fax: 069 78973-202

info@gew.de

www.gew.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):

Daniel Merbitz, Björn Köhler

Texte:

Oliver Brüchert, Bernhard Eibeck, Andreas Hamm, Björn Köhler

Redaktion:

Oliver Brüchert

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt am Main

Druck:

Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main

ISBN: 978-3-944763-65-1

Artikel-Nr.: 2145

Einzelpreis: 2,50 €



Februar 2019



www.gew.de/tvoed