

**SPEZIAL**



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

**SONDERAUSGABE**

November 2022



# Sozial- und Erziehungsdienst 2022

**Perspektiven geschaffen!**



# Inhalt

- Editorial 2
- Flugblätter 3
- Interview 4
- Allgemeine Erläuterungen 6
- FAQ 9
- Entgeltordnung SuE-Beschäftigte 13
- Anlage zu § 56 VKA TVöD BT-V 20
- ÄTV Nr. 19 zum TVöD 25
- ÄTV Nr. 28 zum TVöD BT-V 29
- ÄTV Nr. 16 zum TVöD BT-B 32
- ÄTV Nr. 18 zum TVÜ-VKA 35
- ÄTV Nr. 11 zum TVAöD 38

Redaktionsschluss:  
23. November 2022



Impressum  
Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik, Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt, Lydia Hindenberg, Michael Hildebrandt, Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt, Bildnachweis: Titel: Engelbert Günia, S.2: Anestis Aslanidis, S.4-5: Friedhelm Windmüller, S.6: KEG/Martin Goppel, S.7: Roberto Pfeil, Anestis Aslanidis, S.8: Roberto Pfeil, Bianca-K.-Fotografie, S.9: Engelbert Günia, komba s-h, S.10: Nicole Dietzel, S.11: Friedhelm Windmüller, Nicole Dietzel, S.12: Friedhelm Windmüller, komba OV Bonn, S.41: Anestis Aslanidis, Engelbert Günia, Friedhelm Windmüller, Bianca-K.-Fotografie, Nicole Dietzel, Roberto Pfeil, Amelie Sätzger  
Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tacheles@dbb.de, Internet: www.dbb.de, Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0, Anzeigen: DBB Verlag GmbH, MediCenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediCenter@dbbverlag.de, Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715, Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714, Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

# Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Im Frühjahr haben wir mit den kommunalen Arbeitgebern in drei Verhandlungsrunden über Perspektiven im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes verhandelt. Noch am Abend der tariflichen Einigung (28. Mai 2022), haben wir mit einem Flugblatt die Erstinformation sichergestellt. Es folgten diverse erläuternde Rundschreiben und nun legen wir noch ein tacheles SPEZIAL vor.

Da wir im vorliegenden Heft die Tariftexte abdrucken, mussten wir natürlich auf das Ende der Redaktion warten. Wer sich mit Tarifpolitik befasst, weiß, dass Redaktionsverhandlungen weit mehr sind als eine gemeinschaftliche Rechtschreibprüfung. Der Gedanke, die Vermittlung der Werthaltigkeit des Abschlusses durch ein Sonderheft zu unterstützen, kam uns, nachdem wir von unseren betroffenen Fachgewerkschaften die Rückmeldung bekamen, der Abschluss wird zwar in weiten Teilen positiv bewertet, aber er erklärt sich nicht von selbst.

Natürlich gehört es dann zur Aufgabe unserer Fachgewerkschaften, in entsprechenden Veranstaltungen den Abschluss mündlich zu erläutern und sich auch der Diskussion zu stellen. Aber eine entsprechende schriftliche Grundlage ist hierbei sicherlich hilfreich.

Das vorliegende Heft will dabei dreierlei: Es bietet zunächst die relevanten Tariftexte, erläutert zentrale Fragen, so wie sie auch in den Veranstaltungen vor Ort diskutiert worden sind, und interpretiert das Ergebnis unter gewerkschaftspolitischen Aspekten.

Dass wir zur Illustration auf Fotos der zahlreichen Aktionen und Flugblätter zurückgreifen, erinnert daran, dass die SuE-Verhandlungen schwierig waren und ohne das Engagement der Kolleginnen und Kollegen vor Ort ein guter Abschluss nicht möglich gewesen wäre.

Wenn dieses Heft erscheint, befinden wir uns bereits in der Vorbereitung auf die Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen. Wir hoffen natürlich, dass all diejenigen, die im Frühjahr mitgekämpft haben, dann wieder dabei sind, wenn der Verhandlungsverlauf Demos und Streiks notwendig erscheinen lassen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Sozial- und Erziehungsdienst 2022 / Nr. 1  
Februar 2021

Verhandlungsaufakt  
Unsere Forderung:  
Perspektiven für alle!

Immerhin: Der Verhandlungsaufakt war sehr intensiv. dbb, ve und die kommunalen Arbeitgeber haben sich nicht mit Symbolpolitik aufgehalten. Im Potsdamer Verhandlungsaufakt wurde von Anfang an konkret und kontrovers über die wesentlichen Forderungen diskutiert. Für dbb Verhandlungsführer Ulrich Hohndorf war das „und der Sachbene ein durchwachener Regier, was mit förmlich, ist die Entlastung der Vermeidung der kommunalen Arbeitgeberentlastung, dass es hier zwar um Details geht, dass wir aber letztlich und vor allem über Perspektiven verhandeln, die wir den Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes bieten müssen. Hier muss die VKA bis zur nächsten Verhandlungsrunde Endmaß konkret werden.“ Insbesondere keine zentralen Themen „Arbeitsalltag“ definieren die VKA, dass sie kein Verständnis für die Sorgen der Kolleginnen und Kollegen hat.

Welche Qualität sollen Sozialer Arbeit und Erziehungswissenschaft zukünftig haben?

Der dbb-Chef in seiner Analyse vor der dbb-Verhandlungskommission: „VKA-Chefs: Welche (Über-)berufungen aus Gebietsbereich ist der Meinung, dass die Arbeitgeber hier bis zuletzt bereits rechtlich haben, Wertschätzung gibt es nicht auf Vorzug. Und um Wertschätzung gehen wir auch nicht. Es geht um Perspektiven, Wertschätzung ist immer wichtig. Aber darüber hinaus müssen wir uns in diesen Verhandlungen nicht aufgeben. Wieviel Personalbedarf haben wir in den nächsten Jahren? Wie werden sich die Aufgaben entwickeln? Und in welcher Qualität sollen in unserem Sozial- und Erziehungsdienst angeboten werden können? Wenn es um die Beantwortung dieser Fragen geht, muss die VKA zuerst noch zu machen.“

„Wir brauchen konkrete Entlastung im Arbeitsalltag!“

Zwischen dem Tariftext sind insgesamt drei Verhandlungsrunden vereinbart. Die zweite Runde findet am 21. März 2022 statt und die entscheidende Runde am 16./17. Mai 2022. „In dieser Zeit geht es um die VKA vor Augen zu führen, um es im System überlistet. Ich denke, dazu sind unsere Kolleginnen und Kollegen auch mehr als bereit“, stellt Andreas Henning, stellvertretender Vorsitzender der dbb-Verhandlungskommission und kombi-Chef fest. Henning weiter: „Zum Beispiel hat die VKA auch beim Thema Entlastung noch nicht den Eindruck erweckt, als würde sie die täglichen Sorgen und Mühen unserer Kolleginnen und Kollegen wirklich verstehen. Konkrete Entlastung in der täglichen Arbeit ist für uns von zentraler Bedeutung. Gerade hier brauchen wir Perspektiven.“ Henning

Sozial- und Erziehungsdienst 2022 / Nr. 4  
Mai 2022

Demonstrationen in Bonn und zahlreichen anderen Orten  
Klare Botschaften an die VKA!

Gut zwei Wochen vor der entscheidenden Verhandlungsrunde mit der Vertretung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) fuhr der dbb Ende April 2022 eine erneute Aktionswelle, Schwergewicht war Nordrhein-Westfalen, über 20 Orten fanden am 28. und 29. April 2022 Demonstrationen statt, so in Aachen, Bielefeld, Bochum, Essen und vielen weiteren Städten. Die Erwartungen an die VKA, zur dritten und letzten SuE-Verhandlungsrunde endlich konkrete und hilfreiche Vorschläge zu machen, sind groß. Zum Beispiel auf dem Bonner Marktplatz: Dort hat sich am 28. April 2022 eine Vielzahl Kolleginnen und Kollegen versammelt. Laut und entschlossen formulierten sie ihre Erwartungen. Außerdem haben die drei Forderungen auf großen Leinwänden noch einmal schriftlich festgehalten. Schließlich hatte die VKA während der bisherigen Verhandlungen gegenüber dem dbb erweckt, es gebe gegenüber überregional keinen Verhandlungsbedarf. Doch das geht es, wenn man sich bei den Kolleginnen und Kollegen umhört.

Die Bürgerinnen und Bürger miteinhalten!

Die Teilnehmenden verteilten in der Bonner Innenstadt eine Zeitung mit den Nachrichten von morgen an die Bonner Bürger. In fetten Schlagzeilen war dort nachzulesen, wie sich unsere Gesellschaft entwickeln könnte, wenn an sozialer Arbeit gespart oder die kommunale Bildung zurückgefahren würde. Christian Ostermann, stellvertretender Vorsitzender der Bonner kombi, erläuterte: „Alle der Aktion heute und der von uns entworfenen Zeitung sollten wir einen Blick in die Zukunft! Was passiert eigentlich, wenn der Sozial- und Erziehungsdienst nicht mehr da ist? Die Kolleginnen und Kollegen sind so wichtig für die gesellschaftliche Gestaltung und das Leben in unserem Land. Und das ist eine schon fast absurde Vorstellung der Tatsachen. Wenn etwas die Menschen in Land frustriert, dann ist es die öffentliche Dienstleistungen, die sie in unserem Land erhalten.“

Superhelden und Superheldin!

In Bonn wurde später, was kundentweit gilt. Die Kolleginnen und Kollegen von allen Sozial- und Erziehungsdienstleistungen sind im Bereich der Kinderbetreuung und in vielen anderen Bereichen nicht nur im Wert, sondern auch im Leben. Und genau deshalb treten sie entschlossen für ein einstufiges Tarifregime ein. Auf den Punkt bringt das Kollege Tina Simon, freigestellte Personal für den Bereich Sozialer Arbeit. Sie berichtet: „Ich habe vor Tagen mit einer Kollegin gesprochen und sie gefragt, warum sie sich für diesen Bereich entschieden hat? Sie hat geantwortet: Ich bin Sozialarbeiterin geworden, weil

Sozial- und Erziehungsdienst 2022 / Nr. 7  
Mai 2022

Die VKA lenkt ein  
Konkrete Perspektiven!  
Einstieg in die Entlastung!

„Wir sind in die Verlesung gegangen, haben noch einen Tag drangehängt und gepöblert, um diesen entscheidenden Kompromiss zu erzielen“, resümierte dbb-Verhandlungsführer Andreas Henning am 16. Mai 2022 in Berlin gegenüber der Presse. „Es gibt konkrete Perspektiven und einen Einstieg in einen wichtigen Thema „Entlastung“. Lange Zeit hat die VKA (Vertretung der kommunalen Arbeitgeberverbände) vor allem beim Thema Entlastung verschweigen, jüdischen Forderungen zu steuern. Genau deshalb war es wichtig, dass es uns gelungen ist, unsere Schätzungen bei Demos und Streiks in der letzten Woche noch einmal deutlich zu erhöhen. Danach war klar, dass es sich für die Arbeitgeber nicht lohnen würde, auf Zeit zu spielen.“ Nach vielen Gesprächen mit Arbeitgebervertretern und Verbänden haben sich die dbb-Verhandlungsführer am 16. Mai 2022 in Potsdam zusammengesetzt. „In dieser dritten Runde haben wir konkret auf einen Kompromiss hingearbeitet“, über Henning weiter aus. „Das heißt, dass wir auch Teile unserer Forderungspunkte nicht weiterverfolgen konnten. In der Gesamtbeurteilung jedoch haben wir viel von dem erreicht, was für unsere Kolleginnen und Kollegen direkt und später Verbesserungen bringt.“

Die Kernpunkte des Kompromisses

- Aufwärtsgang
- SuE-Zulage von 130 Euro monatlich (Erhaltungszulage bis 150 Euro)
- SuE-Zulage von 80 Euro monatlich (Erhaltungszulage Ssb bis 110 sowie S14 und S15 Fallgruppe 6)
- Entlastung
- Zwei Entlastungstage pro Jahr zur Regeneration
- Wahlrecht: teilweise Umwandlung der SuE-Zulage für bis zu zwei weitere Entlastungstage
- Personalstellen und Arbeitsplätze erhalten, bedingt durch
- Verkürzung der Stufenlaufzeiten ab Oktober 2022 (Entlastung steigt schrittweise)
- Hearausforderungsmittel erweitert (mehr Hörergruppenangehörige)
- Zulage für Sprachförderung in Höhe von 70 Euro monatlich

Dies Vertragssystem mit allen Ergänzungsbestandteilen ist auf den Sonderseiten des dbb unter [www.dbb.de/vka](http://www.dbb.de/vka) nachzulesen. Dort finden sich auch alle weiteren Infos zum Verlauf der SuE-Verhandlungen. Ausführliche Infos bietet ferner unser Rundschreiben 04/2022 zum Abschluss.

Sozial- und Erziehungsdienst 2022 / Nr. 2  
März 2022

Die VKA lässt die zweite Verhandlungsrunde ungenutzt verstreichen  
„Die Stimmung verhaselt!“

„Hier in Potsdam war zwei Tage lang herrliches Wetter. Tatsachen haben die Arbeitgeber uns die Stimmung verhaselt und die Beschäftigten im Regen stehen lassen.“ Blau war die Verhandlungsführung Ulrich Hohndorf über den verstrichenen Verlauf der zweiten SuE-Verhandlungsrunde am 21./22. März 2022 in Potsdam. Überall waren „Das war ein materielle Fragen auch nach der zweiten Verhandlungsrunde mit den Arbeitgebern noch Differenzen haben, ist nicht überraschend. Etwas anderes übertracht mich aber sehr wohl. Die Kommunen diskutieren die Probleme überhaupt nicht unter dem Aspekt der Beschäftigten und der Entlastung. Sie können diese Probleme und wissen auch, wie die Pandemie und jetzt die steigende Beschäftigtenproblematik die Situation verschärfen haben, verschärfen aber die Augen vor den wichtigsten Übungen.“ Klar ist jedoch, dass es für die betroffenen Beschäftigten und die kommunalen Anforderungen an den Sozial- und Erziehungsbereich keine Lösungen zum Nulltarif geben wird.

Worüber wurde gesprochen?

Die Tagungsbeiträge der jeweiligen Sachthemen hat es kaum gegeben. Allerdings waren die Arbeitgeber jederzeit in der Lage, beim Thema Entlastung klar und deutlich „Nein“ zu allen Vorschlägen zu sagen. Dem Argument, dass die Entlastung die heute Beschäftigten verlastet abzuwenden und gleichzeitig die Gewinnrate nachfolgend ungenutzt werden, könnten sie sich nicht öffnen. Ähnlich widerständig war die Haltung bei der Frage, wie eine Aufwertung der sozialen Arbeit gelingen könne.

Arbeitgeber mit durchsichtigen Manövern

Sandra von Heemkerk, stellvertretende Bundesvorsitzende der kombi und für die dbb in der Verhandlungsrunde, warnt: „Wir sind, sich gegenseitig auslösen zu lassen. Schon vor Verhandlungsbeginn hat die Vertretung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in einer Pressemitteilung davon gesprochen, dass der Sozial- und Erziehungsdienst bereits heute eine Sonderstellung besitzt. In den

Sozial- und Erziehungsdienst 2022 / Nr. 5  
März 2022

Demos in Nürnberg und weiteren Städten  
Blockade der VKA auflösen!

Ihr öffentlicher Dienst: Leistungstark und schlecht bezahlt!

Im Tarifkonflikt über bessere Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst haben die Beschäftigten den Druck auf die Vertretung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) weiter erhöht. Während in den vergangenen Tagen bereits Westfalen und dezentrale Protestaktionen insbesondere in Nordrhein-Westfalen stattfanden, war am 4. Mai 2022 vor allem die Region Franken betroffen. In Nürnberg nahmen zahlreiche Beschäftigte an einer Kundgebung teil. Weitere Aktionen fanden in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland statt.

Berufsfeld SuE aufwerten

„Die VKA hat uns vorgeworfen, mit unseren Protesten das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Dienstleistungsbranche zu erschüttern. Das ist eine schon fast absurde Vorstellung der Tatsachen. Wenn etwas die Menschen in Land frustriert, dann ist es die öffentlichen Dienstleistungen, die sie in unserem Land erhalten.“

„Die betroffenen Familien erleiden jeden Tag, wie Personalmangel und Überlastung die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen gefährdet. Und wir haben es sehr freuen Gespräch dafür, wie die VKA die Aufwertung des Berufsfelds blockiert und damit auch die Nachfrage- und Fachkräfteengpassentlastet. Mehr noch: Durch die Vertiefung konkreter Entlastung geht es auch noch dafür, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen sich andere Jobs suchen – unter anderem, weil sie sonst schlechter nicht bis zur Rente durchhalten. Das alles wissen die Bürgerinnen und Bürger sehr genau, deshalb gibt es eine große Solidarität mit den Beschäftigten.“ Felicia Traus, Erzieherin bei der Stadt Nürnberg, ergänzte: „Mein Anspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2022/23 – was soll das ohne ausreichende Fachkräfte geben?“

dbb  
Zukunft nur mit uns!  
TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Sozial- und Erziehungsdienst 2022 / Nr. 3  
April 2022

Zweite Aktionswelle gestartet  
„2 + 0 ergibt manchmal ganz schön viel!“

„2 + 0 ergibt manchmal ganz schön viel“, rief dbb-Tarifführer Volker Geyer den Streikenden in Fulda, die sich am 31. März 2022 auf dem dortigen Universitätsplatz versammelt hatten. „Zwei Verhandlungsrunden liegen hinter uns und es gab bislang Null Bewegung bei den Arbeitgebern und im Ergebnis haben wir deshalb jetzt bundesweit zahlreiche Streikaktionen. Nicht nur hier in Fulda, sondern im ganzen Land sind Erzieherinnen und Sozialarbeiterinnen heute auf den Straßen und streiken für ihre Ziele – und das ist gut so“, machte Geyer deutlich.

Es darf kein „Weiter so“ geben!

Natürlich kosten unsere Kundengänge Geld. Richtig ist aber auch, dass es unserem Land noch besser kommt, wenn wir auf einen guten Sozial- und Erziehungsdienst verzichten müssen. Was wir brauchen, sind aber nicht nur finanzielle Mittel, wir brauchen auch Verständnis und Einsatz beim kommunalen Arbeitgeber. Die Kommunen sollten endlich ermutigen, dass bei einem „Weiter so“ immer mehr Kolleginnen und Kollegen ihren arbeitsvollen Job den Rücken kehren werden, und das es gleichzeitig immer schwerer werden wird, junge Menschen für die Erzieher- und die Sozialberufe zu begeistern. Wir brauchen also Ehrlichkeit und Verständnis bei den Kommunen. Aber nicht nur dort. Der Bund kann nicht immer nur, wohlhabende Vergütung in die Welt setzen, er muss auch dafür sorgen, dass Erziehung- und Sozialarbeit das Geld bekommen, das sie brauchen.“

Die Arbeit war schon vor Corona sehr fordernd!

In Fulda berichteten die Sozialberufe Christiane Sölich und die Erzieherin Sabrina Kraus von ihrer Arbeit und machten unsere deutlich, welche hohe Bedeutung es hat, dass in den SuE-Verhandlungen

Sozial- und Erziehungsdienst 2022 / Nr. 6  
Mai 2022

Schlusspunkt bei der SuE-Verhandlung  
„Die VKA will Eure Anliegen aussitzen!“

„Die VKA will die Anliegen der Beschäftigten aussitzen“, machte dbb-Verhandlungsführer Ulrich Hohndorf seinem Urteil über die VKA (Vertretung der kommunalen Arbeitgeberverbände) Luft. „Auch deshalb stützt der Zufall zu unserem Aktions nach wie vor!“ Freute sich Hohndorf im Vorfeld zahlreicher Aktionen über die Unterstützung der Beschäftigten. Hintergrund für den Unmut auf Gewerkschaftseite: Die VKA hat sich dem Verhandlungsregime am 25. Februar 2022 kein Angebot vorgelassen. Sondern dazu, „in einer Pressemitteilung der VKA hat die VKA-Chefs, Karin Wögel, Anfang Mai von konstruktiven Verhandlungen gesprochen und behauptet, dass der Einstieg in der dritten Runde möglich sei. Aber wer ankommen will, muss auch hingehen. Und hingehen ist die VKA leider noch immer nicht.“ Wögel ist Oberbürgermeisterin im Gebietsbereich und konnte von dabei den lautstarke Ummer der Kolleginnen und Kollegen unmissbar hören, die sich am Nachmittag des 12. Mai 2022 vor dem Gebietsbereich Fulda versammelt hatten.

„Irgendwann kracht das System zusammen!“

Durch weitere Sünden von Heemkerk, stellvertretende kombi-Vorsitzende und Mitglied der dbb-Verhandlungskommission bei der SuE-Verhandlungen, „Statt ein Angebot zu machen, ließen Kolleginnen und Kollegen, wie für die VKA-Chefs klar vor, das Vertrauen in die Dienstleistungsbranche auf Spiel zu setzen. Wenn ihr für eure Rechte demonstrieren und streiken.“ Die Quittung der Beschäftigten für Wögel in Gebietskirchen war föhlig lautstark. Von kombi-Tarifführer Michael Kramer moderiert, spielten die Demonstrationen eine symbolische, SuE-Kampagne. Bei diesem Spiel werden Klöße aus einem Team gezogen, bis dieser so instabil ist, dass es einstürzt. „Und genau wie dieser Turm früher oder später



## Ergebnisbewertung

## „Wer kommuniziert, gewinnt!“

Eine hohe Erwartungshaltung und schwierige Rahmenbedingungen begleiteten die Tarifverhandlungen für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes 2022. Das Ergebnis ist facettenreich, deshalb hat der dbb vorliegendes Sonderheft erstellt. Eine Bewertung durch dbb Chef Ulrich Silberbach und komba Chef Andreas Hemsing, beide führten für den dbb die Verhandlungen, macht deshalb an dieser Stelle unbedingt Sinn.

**tacheles SPEZIAL:** Ulrich, die Verhandlungen fanden in einer Zeit statt, die von Krieg, Krise und Corona geprägt war. Welchen Einfluss hatten diese außergewöhnlichen Umstände auf den Verhandlungsverlauf und das Ergebnis?

**Silberbach:** Dieser Einfluss ist schwer zu fixieren, aber natürlich war er da. So wie er auch jetzt, im Herbst 2022, noch allgegenwärtig ist, wenn man tarif- und gewerkschaftspolitische Arbeit leistet.

Als positiv sehe ich an, dass weder Arbeitgeber, noch Gewerkschaften nach meiner Beobachtung das, was Ihr jetzt in den Worten „Krise, Krieg und Corona“ gebündelt habt, als Totschlagargument benutzt haben. Natürlich spielen die Belastungen

eine Rolle, die ökonomischen Belastungen genauso wie die psychischen und physischen Belastungen der Beschäftigten. Aber es war in den Verhandlungen nie so, dass darüber vergessen wurde, in der Sache zu argumentieren.

Klar ist, wir verhandeln niemals losgelöst von Realitäten, die unsere Gesellschaft prägen. Aber klar ist auch: Selbst wer wie ich schon jahrzehntlang im Geschäft ist, steht aktuell vor völlig neuen Herausforderungen. Aber das ging unseren Mitgliedern, sei es im Bereich der sozialen Arbeit oder aber im Erziehungsdienst, ja genauso.

Letztlich brauchen wir die gleichen Dinge wie auch schon vor der Krise, nur von allem noch etwas mehr: Wir brauchen noch mehr Realismus, noch mehr Kommunikation und noch mehr Aktionsfähigkeit. Das war bei der SuE-Runde im Frühjahr so und das wird auch bei den Einkommensrunden des nächsten Jahres wieder so sein.

**tacheles SPEZIAL:** Akzeptieren die Mitglieder, dass die Umstände Einfluss auf das Ergebnis haben, oder erwarten sie nicht einfach von ihrer Gewerkschaft die Lieferung des Bestellten?

**Hemsing:** Noch kein Tarifabschluss ist von Kritik verschont geblieben. Konstruktive Kritik ist auch wichtig, um sich in kommenden Tarifeinsetzungen noch besser vorbereiten zu können. Gerade in den letzten Jahren haben wir festgestellt, dass nach einem Abschluss natürlich auch Kritik geübt wird, dass aber die lauteste – und manchmal auch unsachliche – Kritik oftmals von Nichtmitgliedern stammt. Wer sich in einer Gewerkschaft engagiert, hat zumeist schon verstanden, dass Tarifverhandlungen keine Inszenierung sind, an deren Ende immer automatisch ein Happy End steht. Tarifverhandlungen sind harte Arbeit, man braucht viel Ausdauer und egal, wie gut die eigenen Sachargumente sind, man braucht Tarif- und Durchsetzungsmächtigkeit.

Ulrich sprach eben die Kommunikation an. Wir reden bei der komba weit vor Verhandlungsbeginn mit unseren Mitgliedern. Dazu gehört, dass jeder und jedem klar ist, dass Forderungsfindung nicht nur meint, ich schreibe meine Wünsche auf, sondern immer auch heißt, wir prüfen, wie durchsetzungsfähig wir sind. Das hat auch dieses Mal gut funktioniert. Wir haben realistisch gefordert und hinterher eine kritische, aber auch sehr positive Ergebnisdiskussion gehabt.

**Silberbach:** Gelegentlich ist den Mitgliedern auch nicht bewusst gewesen, dass die SuE-Runde keine Einkommensrunde war, sondern eine Runde speziell für die Aufwertung der Entgeltordnung. Viele Kolleginnen und Kollegen hatten durch die politischen Diskussionen sicherlich andere Erwartungen. Vergessen wir nicht, dass sich unterschiedliche Akteure in der Politik in der Frage von finanzieller Aufwertung der Berufe in der sozialen Arbeit Woche für Woche überboten haben. Die dann nicht im hohen Maße erfüllten Forderungen erklären auch, dass – gerade im SuE-Bereich – die Kolleginnen und Kollegen auch schon wieder bereit sind, bei der Einkommensrunde, die wir ab Januar 2023 im Bereich von Bund und Kommunen haben werden, ihren Beitrag für erfolgreiche Verhandlungen zu leisten.

**tacheles SPEZIAL:** Andreas sprach von einer positiven Diskussion. Aber sicherlich werden nicht alle Berufsgruppen in gleicher Weise zufrieden gewesen sein.

**Hemsing:** Das stimmt. Natürlich gibt es da Unterschiede in der Zufriedenheit. Aber auch hier gilt: Wer kommuniziert, gewinnt. Die SuE-Runde im Frühjahr war die

dritte ihrer Art. Schon 2009 und 2015 haben wir jeweils Aufwertung und Konkretisierungen erreicht.

Stand im Jahre 2009 zum Beispiel noch die Soziale Arbeit mit dem Thema Kindeswohlgefährdung im Fokus, nahmen 2015 die Kita-Leitungen einen wichtigen Platz ein. Und in diesem Jahr ging es vor allem um breit angelegte Verbesserungen und Entlastungen für möglichst viele Bereiche. Der vorliegende Abschluss ist ein guter Abschluss. Und wenn wir mit unseren Mitgliedern und unseren Multiplikatoren diskutieren, kann es auch nicht darum gehen, wie „verkaufe“ ich diesen Abschluss optimal, sondern darum, klar zu machen, was war möglich, was wurde erreicht und wie geht's weiter. Ich habe dann in unseren Diskussionen erlebt, dass die Kolleginnen und Kollegen auch der Meinung waren, dass viel erreicht wurde und sich der Einsatz gelohnt hat, denn schließlich ist es uns an vielen Orten gelungen, die Aktionsbereitschaft über mehrere Monate hinweg hochzuhalten.

**tacheles SPEZIAL:** Kann es für die Gewerkschaften zu einem Problem werden, dass im SuE-Bereich diese Verhandlungen durchgeführt und Erfolge für bestimmte Berufsgruppen erzielt werden?

**Silberbach:** Verhandlungsbedarf gibt es natürlich nicht nur im SuE-Bereich. Wer den öffentlichen Dienst zukunftsfähig machen will und wer auf dem umkämpften Arbeitsmarkt eine Chance haben will, hat viel vor. Und noch längst nicht jeder Arbeitgeber hat das begriffen. Ich will gar nicht ausschließen, dass es in diesem Fall oder bei anderen Abschlüssen auch mal einen neidvollen Blick gibt. Aber grundsätzlich sind zwei andere Dinge wichtiger: Gewerkschaftliche Solidarität erlebe ich tatsächlich nicht als hohles Schlagwort. Und außerdem haben gute



Tarifabschlüsse die positive Eigenschaft, eine Sogwirkung auszuüben. Natürlich werden wir daran arbeiten, für möglichst alle Berufsbilder im öffentlichen Dienst die notwendige Wertschätzung zu erhalten. Nach meiner Überzeugung übt hier beispielsweise der SuE-Abschluss einen positiven Druck auf die Tarifpartner aus.

**tacheles SPEZIAL:** Zum Abschluss haben wir die Bitte um Fazit und Ausblick.

**Hemsing:** In aller Kürze und Klarheit: Wir haben viel erreicht und unsere Mitglieder haben das auch sehr positiv aufgenommen. Eben habe ich dargestellt, dass die Verhandlungen vom Frühjahr in eine Abfolge von Verhandlungen zu stellen sind. Wir haben 2009 begonnen, 2015 ging es weiter und jetzt, 2022, ist auch noch nicht Schluss. Wir werden in diesem Rahmen weiterverhandeln, weil vor allem zum Thema Entlastung weiterhin Verhandlungsbedarf besteht. Ein Thema, bei dem wir Fortschritte erzielt haben, bei dem wir aber auch in Zukunft gefordert sein werden. Das ist ein Megathema und das wird es auch in Zukunft bleiben – und das nicht nur im SuE-Bereich.



**Silberbach:** Nicht nur wegen der eingangs bereits erörterten außergewöhnlichen Umstände war das eine schwierige Runde und ich schließe mich Andreas an, dass wir mit dem Ergebnis sehr zufrieden sein können.

Betrachte ich die SuE-Verhandlungen mal als Glied einer Kette von Verhandlungen, die wir in den letzten Jahren geführt haben, und spiegele diese dann an den Herausforderungen, denen unsere Gesellschaft gegenübersteht, dann fehlt mir die Bereitschaft der Politik, den öffentlichen Dienst nicht als Unkostenfaktor, sondern als zentrale Institution zur Lösung der enormen Herausforderungen in unserer Gesellschaft anzusehen.

Aktuell fehlen im öffentlichen Dienst etwa 360.000 Beschäftigte. Wer die Alterspyramide in den Verwaltungen, Lehrerzimmern und Betrieben kennt, weiß, dass diese Zahl in nächster Zeit dramatisch steigen wird. Gleichzeitig beobachten wir einen massiven Fachkräftemangel im ganzen Land.

Die von Kanzler Scholz postulierte Zeitenwende muss sich auch in einer veränderten Bewertung des öffentlichen Dienstes durch die Politik niederschlagen. Heute hier haben wir über den Sozial- und Erziehungsdienst gesprochen und können tatsächlich von werthaltigen Verbesserungen berichten. Wir brauchen aber mehr solcher Verbesserungen und sie müssen grundsätzlich und strukturell verankert werden. Manchmal denke ich, die öffentlichen Arbeitgeber meinen immer noch, es sei ein Privileg, im öffentlichen Dienst zu arbeiten und das müsse als Wertschätzung reichen.

Die Beschäftigten und auch der Nachwuchs werden schlicht und einfach mit den Füßen abstimmen, wenn Bund, Länder und Gemeinden nicht bald in die Offensive gehen. ■





Aufwertung und Entlastung erreicht

## Einigung mit den Kommunen

Am 16., 17. und nach kurzfristiger Verlängerung am 18. Mai 2022 fand in Potsdam und Berlin die letzte und entscheidende Runde in den Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) statt. Der gefundene Kompromiss ist unter schwierigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zustande gekommen. Die komplexe und detailbezogene Einigung umfasst eine Vielzahl von Regelungen, die wir in diesem tacheles SPEZIAL vorstellen. Dabei haben wir die wichtigsten Tarifergebnisse in den Bereichen Entlastung, Aufwertung und Verbesserungen als FAQ zusammengefasst. Die Abkürzung FAQ steht im Englischen für „Frequently Asked Questions“, was so viel bedeutet wie „häufig gestellte Fragen“. Natürlich werden wir die in den Redaktionsverhandlungen zum Abschluss gebrachten Änderungsstarifverträge ebenfalls in diesem tacheles SPEZIAL zur Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst 2022 veröffentlichen. Zusätzlich sind der Teil der Entgeltordnung, der die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst betrifft (Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) Teil B Abschnitt XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) sowie die Anlage zu § 56

TVöD-BT-V (VKA) – inhaltlich gleichlautend im TVöD-BT-B – zur besseren Übersicht mit allen Änderungen separat abgedruckt.

### Komplexes Tarifergebnis

Obwohl das Ergebnis komplex erscheint, verbirgt sich dahinter vor allem zweierlei: Es bietet konkrete Schritte hin zur notwendigen Entlastung. Gleichzeitig bietet es den Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes verbesserte und auch monetäre Perspektiven. Die nachfolgenden Punkte stellen konkrete Verbesserungen dar. Davon profitieren zunächst die Kolleginnen und Kollegen, die heute schon diesen wichtigen Bereich der Daseinsvorsorge am Laufen halten. Gleichzeitig gewinnt der Sozial- und Erziehungsdienst bei der dringend notwendigen Suche nach fachlichem Nachwuchs deutlich an Attraktivität.

### Aufwertung der Berufsgruppen

Die Beschäftigten erhalten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro und in den Entgeltgruppen S 11b und S 12 sowie S 14 und in der Fallgruppe 6 der S 15 monatlich 180 Euro. Darüber hinaus können die vorge-

nannten Zulagen zum Teil, auf Wunsch der Beschäftigten, im jeweiligen Kalenderjahr in freie Zeit von bis zu zwei Arbeitstagen umgewandelt werden.

### Entlastung für die Beschäftigten

Alle Beschäftigten erhalten bereits ab dem Jahr 2022 pro Jahr zwei zusätzliche Entlastungstage zur Regeneration. Für die Beschäftigten im Erziehungsdienst wird die Zeit zum Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung gemäß § 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V (VKA) und § 44 Absatz 4 TVöD-BT-B von bislang 19,5 Stunden pro Kalenderjahr auf 30 Stunden erhöht. Die Anwendung findet nunmehr auch auf das Tarifgebiet Ost unter Anrechnung gesetzlicher Regelungen statt.

### Perspektiven und Steigerung der Attraktivität für die Beschäftigten

Neben der Anpassung der Stufen- und Stufenlaufzeiten ab Oktober 2024 an die regulären Stufenlaufzeiten der allgemeinen TVöD-Entgelttabelle werden wesentliche Verbesserungen bei der Eingruppierung vorgenommen. Beispielsweise führen Fachweiterbildungen bei Erzieherinnen und Erziehern im Umfang von mindestens 160 Stunden zu einer Höhergruppierung von der Entgeltgruppe S 8a in die S 8b. Ebenso ist die insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft) als Heraushebungsmerkmal festgeschrieben worden. Auch ein großer Teil der pädagogischen Tätigkeiten im Ganztage finden sich nun in der Entgeltordnung wieder. Zudem erhalten erstmals Beschäftigte, die als Praxisanleiterin / Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen / Erziehern, von Kinderpflegerinnen / Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen / Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen / Heilerziehungspflegern tätig sind – ohne Einschränkung des Berechtigtenkreises – eine Zulage in Höhe von monatlich 70 Euro, sofern der zeitliche Anteil der Praxisanleitung mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit beträgt.

### Beschäftigte in der Behindertenhilfe

Eine der Verbesserungen im Bereich der Behindertenhilfe ist die neue Eingruppierung der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) als Gruppenleiterin / Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Be-



rufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen in die Entgeltgruppe S 8a. Darüber hinaus werden die monatlichen Zulagen in der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 auf 100 Euro beziehungsweise 50 Euro (sofern der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht überwiegt) und in Satz 3 auf 65 Euro erhöht. Zudem werden zum 1. Juli 2022 die praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Heilerziehungspflegerin / zum Heilerziehungspfleger (nach landesgesetzlichen Regelungen) nach TVAöD vergütet.

### Redaktionsverhandlungen

Am 30. August 2022 konnten die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 18. Mai 2022 abgeschlossen werden. Neben der tarifvertraglichen Umsetzung der Tarifeinigung in den Änderungsstarifverträgen konnten in den Redaktionsverhandlungen weitere offene Fragen geklärt und zusätzliche Verbesserungen erreicht werden.

### Höhergruppierung auf Antrag für bestimmte Eingruppierungen

Sofern sich aus den Änderungen der Tätigkeitsmerkmale im Teil B Abschnitt XXIV. der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine höhere Entgeltgruppe ergibt, sind die Beschäftigten grundsätzlich aufgrund der Tarifautomatik nach § 12 TVöD rückwirkend zum 1. Juli 2022 eingruppiert. Hiervon ausgenommen sind jedoch die Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 11b und S 12, die nur auf Antrag in einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert werden. Der Antrag kann von diesen Beschäftigten bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden, er wirkt dann auf den 1. Juli 2022 zurück.

### Regenerationstage

Die Beschäftigten erhalten bereits im Kalenderjahr 2022 zwei Regenerationstage. Der Anspruch reduziert sich auf einen Re-

generationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern keine dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben die Regenerationstage spätestens vier Wochen vor der gewünschten Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies den Beschäftigten in Textform mit. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher / dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, verfallen spätestens am 30. September des Folgejahres.

### Umwandlungstage

Beschäftigte, die die neue SuE-Zulage erhalten, können diese nutzen, um bis zu zwei weitere Arbeitstage im Kalenderjahr umzuwandeln (so genannte Umwandlungstage). Erstmals besteht diese Möglichkeit ab dem Kalenderjahr 2023. An-





spruchsberechtigte Beschäftigte können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulagen im Folgejahr bis zu zwei Umwandlungstage unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch zu nehmen. Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November. Neubeschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr ab dem 1. Januar 2023 erklären. Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig beziehungsweise betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. Der Beschäftigte hat den beziehungsweise die Umwandlungstage spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Beschäftigten in Textform mit. Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründe entgegenstehen. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. Eine im Vorjahr oder im laufenden Kalenderjahr beantragte Umwandlung der SuE-



Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres. Eine Übertragung ist nicht möglich.

### Zulage der Praxisanleitung

Ein weiterer Erfolg der Redaktionsverhandlungen ist, dass der Kreis der Anspruchsberechtigten für die Zulage für die Praxisanleitung in Höhe von monatlich 70 Euro gegenüber dem Einigungspapier deutlich erweitert werden konnte. Nunmehr erhalten Beschäftigte der Entgelt-

gruppen S 7, S 8a, S 8b, S 9, S 11a und Beschäftigte der Entgeltgruppen S 13, S 15 Fallgruppen 1 bis 5, S 16, S 17 Fallgruppen 1 bis 5 und S 18 Fallgruppen 1 bis 3 ebenfalls diese Zulage, sofern sie die geforderten Voraussetzungen erfüllen.

### Öffnung für so genannte „Nichtwechsler“

Beschäftigte, die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD schriftlich beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

### Inkrafttreten und Laufzeit

Die getroffenen Regelungen werden mit Wirkung zum 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt. Abweichend davon treten einige Änderungen zum 1. Juli 2022 beziehungsweise zum 1. Oktober 2024 in Kraft. Der überwiegende Teil der Regelungen kann frühestens zum 31. Dezember 2026 gekündigt werden.

Alle eingruppierungsrechtlichen Änderungen können ab Seite 13 nachgelesen werden. Weitere Informationen zur Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst finden Sie auf unserer Sonderseite unter [www.dbb.de/sue](http://www.dbb.de/sue). ■



## Frequently Asked Questions

## Erläuterungen zum Tarifergebnis

### Entlastungen

#### Regenerationstage

##### a) Wer bekommt Regenerationstage?

Alle Kolleginnen und Kollegen mit einer Eingruppierung in die S-Tabelle nach Teil B des Abschnitts XXIV. der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) erhalten ab 2022 pro Kalenderjahr bis zu zwei Regenerationstage. Diese gelten als Ausgleichstage für Belastungen am Arbeitsplatz, wobei eine konkrete Belastungssituation nicht dargelegt werden muss. Die Regenerationstage gelten als Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und nicht als Erholungs- oder Zusatzurlaub.

##### b) Können Regenerationstage noch für 2022 beantragt werden?

Die Regenerationstage können für 2022 noch beantragt werden. Hier ist allerdings die Vier-Wochen-Frist einzuhalten. Beantragt jemand beispielsweise den 30. Dezember 2022 als Regenerationstag, so muss er den Antrag dem Arbeitgeber spätestens am 30. November 2022 vorlegen.

##### c) Was muss ich tun, damit ich die Regenerationstage bekomme?

Die Regenerationstage müssen spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Tag vom Beschäftigten schriftlich per Brief oder E-Mail beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Arbeitgeber muss dann spätestens zwei Wochen vor den gewünschten Regenerationstagen ebenfalls schriftlich diese gewähren beziehungsweise ablehnen. Natürlich können die Regenerationstage im gegenseitigen Einvernehmen

auch kurzfristig gewährt werden. Bei der Frage, wann die Tage genommen werden können und ob diese zwei Tage auch zusammenhängend genommen werden können, sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen.

##### d) Kann der Arbeitgeber die Regenerationstage ablehnen?

Ja, der Arbeitgeber kann den Antrag auf die Regenerationstage auch ablehnen, dies jedoch nur dann, wenn dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe dies erfordern. Tage, die wegen dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründen bis zum 31. Dezember vom Arbeitgeber nicht gewährt worden sind, können bis spätestens 30. September des Folgejahres genommen werden.

##### e) Was passiert, wenn ich nicht das ganze Jahr Anspruch auf Entgelt habe?

Besteht für weniger als vier Monate im Jahr Anspruch auf Entgelt, erfolgt eine Reduzierung auf einen Regenerationstag, wobei dem Anspruch auf Entgelt viele Zahlungen gleichgestellt sind, wie beispielsweise der Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss.

##### f) Können Regenerationstage verfallen?

Die Regenerationstage stellen keine Urlaubstage dar. Daher verfallen sie zum Jahresende, wenn die Tage im laufenden Kalenderjahr nicht geltend gemacht werden. Versäumt der Beschäftigte also, einen fristgerechten Antrag zu stellen, so verfallen sie. Etwas Anderes kann gelten, wenn es zu einer einvernehmlichen Regelung



mit dem Arbeitgeber kommt. Tage, die beispielsweise wegen Krankheit oder Elternzeit nicht genommen werden, verfallen. Eine Auszahlung in Geld ist nicht möglich. Weitere Regelungen können im Rahmen von Dienst- oder Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

##### g) Was passiert bei Teilzeitbeschäftigten?

Grundsätzlich erhalten Teilzeitbeschäftigte ebenfalls zwei Regenerationstage. Die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit spielt insoweit keine Rolle. Maßgeblich ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit, wobei die Berechnung unter Beachtung der kaufmännischen Rundung vorgenommen wird. Das bedeutet also, wenn sich die Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage auf weniger als fünf Tage pro Woche vermindert, vermindert sich auch die Zahl der Regenerationstage entsprechend. Bei einer Vier-Tage-Woche wird somit auf zwei Regene-





rationstage (1,6 Tage) aufgerundet, während bei einer Drei-Tage-Woche auf einen Regenerationstag (1,2 Tage) abgerundet wird. Dies bedeutet, dass Beschäftigte mit einer Ein-Tage-Woche hier leer ausgehen (0,4 abgerundet). Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung; gegebenenfalls ist ein Durchschnitt zu bilden.

### Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten

#### a) Wie werden Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten berücksichtigt?

Für die Kolleginnen und Kollegen im Erziehungsdienst wird die Zeit für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung von bislang 19,5 auf 30 Stunden pro Kalenderjahr angehoben.

#### b) Was passiert im Tarifgebiet Ost?

Erstmals werden die Zeiten zum Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung nun auch für das Tarifgebiet Ost vertraglich fixiert. Im Tarifgebiet West stehen diese Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen zur Verfügung.

### Aufwertungen

#### SuE-Zulage

##### a) Wer erhält die SuE-Zulage und wie hoch ist sie?

Kolleginnen und Kollegen in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a erhalten ab 1. Juli 2022 130 Euro im Monat. Beschäftigte der Entgeltgruppen S 11b, S 12, S 14 und S 15 Fallgruppe 6 erhalten 180 Euro monatlich.



Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Zulagen anteilig.

##### b) Kann die Zulage umgewandelt werden?

Ja, die neue SuE-Zulage kann auf Wunsch der Beschäftigten in bis zu zwei weitere Arbeitstage im Kalenderjahr in Zeit umgewandelt werden (so genannte Umwandlungstage).

#### Umwandlungstage

##### a) Wie erfolgt die Geltendmachung der Umwandlungstage?

Die Umwandlungsmöglichkeit besteht erstmalig ab dem Jahr 2023. Die Beschäftigten müssen spätestens bis zum 30. November 2022 und ab dem Jahr 2023 bis spätestens zum 31. Oktober des Jahres dem Arbeitgeber in Textform mitteilen, ob sie im Folgejahr die Zulage in freie Arbeitstage umwandeln wollen. Bei neuen Mitarbeitenden, die erst nach dieser Zeit ihr Arbeitsverhältnis beginnen, kann die Umwandlung erst nach Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit für das laufende Jahr erklärt werden.

##### b) Wie läuft die konkrete Beantragung ab?

Die konkrete Beantragung durch die Kolleginnen und Kollegen erfolgt spätestens vier Wochen vor dem beziehungsweise dem gewünschten Tag / -en schriftlich per Brief oder E-Mail. Nach der Beantragung muss der Arbeitgeber spätestens zwei Wochen vor dem gewünschten Termin ebenfalls schriftlich den / die Umwandlungstag / -e gewähren oder auch ableh-

nen. Der Arbeitgeber kann den Antrag aber nur dann ablehnen, wenn dringende dienstliche / betriebliche Gründe entgegenstehen. Es besteht – wie bei den Regenerationstagen – die Möglichkeit, im gegenseitigen Einvernehmen Umwandlungstage kurzfristig zu gewähren.

#### Ermittlung des Kürzungsbetrages der Zulage

##### a) Wie wird der Kürzungsbetrag errechnet?

Wenn die SuE-Zulage in arbeitsfreie Tage umgewandelt wird, stellt sich das Problem der Ermittlung des Kürzungsbetrags. Dieser stellt den Gegenwert für die Umwandlungstage dar. Wichtig ist dabei, dass die Kürzung der Zulage erst nach der Gewährung des Umwandlungstages erfolgt. In soweit darf die Kürzung vom Arbeitgeber nicht etwa schon bei der Antragstellung erfolgen. Der Kürzungsbetrag wird anhand der am Umwandlungstag dienstplanmäßig / betrieblich festgelegten Arbeitsstunden gemäß der Formel aus § 24 Absatz 3 Satz 2 TVöD berechnet. Danach sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. Besteht kein Dienstplan beziehungsweise keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, ist die arbeitsvertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit maßgeblich. Diese wird durch die geschuldeten Arbeitstage, die in der Woche zu leisten sind, in der der Umwandlungstag liegt, geteilt.

##### b) Welche Entgeltbestandteile werden zugrunde gelegt?

Neben dem individuellen Tabellenentgelt werden beispielsweise auch die SuE-Zulage, Schicht- und Wechselschichtzulagen sowie Garantiebeträge nach einer Höhergruppierung herangezogen.

#### Neue Eingruppierungsmerkmale

##### a) Welche Änderungen führen zu Höhergruppierungen?

Mit Wirkung zum 1. Juli 2022 konnten eingruppierungsrechtliche Änderungen durchgesetzt werden, die nunmehr rückwirkend teilweise zu automatischen Höhergruppierungen, aber teilweise auch zu Höhergruppierungen auf Antrag führen.

##### b) Muss ich einen Antrag auf Höhergruppierung stellen?

Die Beschäftigten, die von der Entgeltgruppe S 11b in die S 12 und von der S 12 in die S 14 aufsteigen würden, sind nur auf



Antrag höherzugruppierten. Die anderen Höhergruppierungen, wie beispielsweise von der Entgeltgruppe S 8a in die S 8b, erfolgen, bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen, automatisch.

##### c) Gibt es für den Antrag eine Frist?

Ja. Einheitliche Ausschlussfrist für die Höhergruppierungsanträge in die Entgeltgruppen S 12 und S 14 ist der 31. Juli 2023. Die Anträge wirken auf den 1. Juli 2022 zurück.

#### Eingruppierung von Kita-Leitungen und ihrer Stellvertretung

##### a) Welche Verbesserung für Leitungskräfte wurde erzielt?

Die Eingruppierung von Leitungskräften und deren ständigen Vertreterinnen und Vertretern in Kitas ist oftmals abhängig von der Durchschnittsbelegung der belegbaren Plätze. Hier konnte erreicht werden, dass der Bemessungszeitraum für die Berechnung der Durchschnittsbelegung auf das ganze vorangegangene Kalenderjahr ausgeweitet worden ist. Darüber hinaus wurde die Spannweite, in dem die Zahl der belegten Plätze unterschritten werden darf, ohne dass es zu einer Herabgruppierung kommt, von 5 Prozent auf 7,5 Prozent erhöht. Somit sinkt das Risiko der Beschäftigten in diesen Bereichen, aufgrund

der Unterschreitung der Platzzahlen, herabgruppiert zu werden.

##### b) Was passiert künftig bei einem Absinken der Kopffzahlen infolge der Aufnahme von Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf?

Sofern sich die Unterschreitung der maßgeblichen Zahl der belegbaren Plätze aufgrund besonderer Betreuungsanforderun-

gen für Kinder mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf ergibt, führt dies nicht mehr zu einer Herabgruppierung der Beschäftigten.

#### Zulage für Praxisanleitung

##### a) Wer erhält die Zulage für Praxisanleitung?

In den Redaktionsverhandlungen konnte erreicht werden, dass der Kreis der Anspruchsberechtigten für die monatliche Praxisanleiter-Zulage erweitert worden ist. Ursprünglich war vorgesehen, dass die Kita-Leitungen und deren ständige Vertretungen keine Zulage erhalten sollen. Nunmehr bekommen Beschäftigte der Entgeltgruppen S 7, S 8a, S 8b, S 9, S 11a, S 13, S 15 Fallgruppen 1 bis 5, S 16, S 17 Fallgruppen 1 bis 5 und S 18 Fallgruppen 1 bis 3, die mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit als Praxisanleiter / -in in der Ausbildung von Erzieher / -innen, Kinderpfleger / -innen, Sozialassistenten / -innen oder Heilerziehungspfleger / -innen tätig sind, für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Zulage.

##### b) Wie hoch ist die Zulage?

Die monatliche Zulage für die Praxisanleitung beträgt 70 Euro und wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Anspruch auf Entgelt oder auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 Absatz 1 TVöD besteht.





## Erhöhung der Wohnzulage

### a) Wie hoch ist die Wohnzulage?

Die Wohnzulage, die bisher als Heimzulage in der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 des Teil B Abschnitt XXIV. der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) geregelt ist, wird von 61,36 Euro auf monatlich 100 Euro angehoben, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird. Überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50 Euro monatlich. Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2, S 7, S 8a Fallgruppe 2 und S 8b Fallgruppe 2 (in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz der Protokollerklärung Nr. 1) wurde die Wohnzulage von vormals 40,90 Euro auf nunmehr 65 Euro angehoben.

### b) Gibt es einen Unterschied zur Heimzulage?

Die ehemalige Heimzulage ist die neue Wohnzulage, wobei allerdings der anspruchsberechtigte Personenkreis ausgeweitet wurde. Nunmehr erhalten auch die Kolleginnen und Kollegen, die in gemeinschaftlichen ambulanten Wohnformen arbeiten sowie Beschäftigte, die in der ambulanten Einzelbetreuung tätig sind, die Wohnzulage. Letztere allerdings nur dann, wenn bei der Einzelbetreuung eine durchgehende 24-Stunden-Präsenzleistung erforderlich ist.



## Fristverlängerung für bisherige Nichtwechsler

### a) Wer gilt als so genannter Nichtwechsler?

Altbeschäftigte, die sich weder 2009 noch 2015 in die S-Tabelle überleiten lassen haben, gelten als so genannte Nichtwechsler. Sie bekommen weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVöD (VKA). Für diese Personengruppe wurde eine weitere Frist zur Überleitung in die Anlage C (VKA) vereinbart, von der sie mittels Antrag Gebrauch machen können.

### b) Wie lang ist diese Frist?

Die Anträge auf Wechsel in die S-Eingruppierung können bis zur Ausschlussfrist am 30. Juni 2023 schriftlich gestellt werden und wirken dann auf den 1. Januar 2023 zurück. Die Beschäftigten, die nach der Überleitung in die Entgeltgruppen S 8b, S 9 oder S 11a einzugruppiert wären, erhalten ab 2023 dann auch zwei Regenerationstage und die neue SuE-Zulage, die umgewandelt werden kann.

## Verbesserungen

### Anerkennung der PiA

#### a) Was bedeutet die Anerkennung der PiA?

Die fachpraktische Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zur / zum Erzieher / -in und zur / zum Heilerziehungspfleger / -in (PiA) wird als einschlägige Berufserfahrung rückwirkend ab dem 1. Juli 2022 bei der Stufenzuordnung berücksichtigt.

#### b) Wie wird die PiA berücksichtigt?

Nach einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung in den betreffenden

Berufsfeldern erfolgt eine Einstellung nunmehr in Stufe zwei.

### Ausbildung zum / zur Heilerziehungspfleger / -in

#### a) Bekommen die Auszubildenden zum / zur Heilerziehungspfleger / -in eine Ausbildungsvergütung?

Es konnte erreicht werden, dass die Auszubildenden der praxisintegrierten Ausbildung zum / zur Heilerziehungspfleger / -in eine Ausbildungsvergütung nach dem TVAöD-Pflege erhalten.

#### b) Ab wann bekommen sie die Ausbildungsvergütung?

Die Ausbildungsvergütung wird rückwirkend zum 1. Juli 2022 gezahlt.

### Vollständige Angleichung der Stufen und Stufenlaufzeiten

#### a) Wie findet die Angleichung statt?

Die bislang teilweise geltenden längeren Stufenlaufzeiten entfallen. Ebenso werden für die Beschäftigten der Entgeltgruppen S 4 Fallgruppe 3 und S 8b Fallgruppe 3 die Stufen 5 und 6 geöffnet. Es erfolgt dann eine schrittweise vollständige Angleichung an die regulären Stufen und Stufenlaufzeiten im TVöD.

#### b) Ab wann findet die Anpassung statt?

Die schrittweise Anpassung der Stufen und Stufenlaufzeiten findet für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zum 1. Oktober 2024 statt. Darüber hinaus wurden Anrechnungsregelungen zum Stichtagszeitpunkt vereinbart, so dass viele Kolleginnen und Kollegen bereits zum 1. Oktober 2024 in die nächste Stufe aufsteigen können. ■

# Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) Teil B Abschnitt XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

**Entgeltgruppe S 2**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

**Entgeltgruppe S 3**

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

**Entgeltgruppe S 4**

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer 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, 2 und 3)
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]

**Entgeltgruppe S 7**

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 1a und 17)

**Entgeltgruppe S 8a**

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.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

**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, 1a, 3, 5 und 6)
2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

**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.

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, und 7)
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, 1a, und 15)
4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

**Entgeltgruppe S 10**

[nicht besetzt]

**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. 1a, 4 und 8)

**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 Protokollerklärungen 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)

**Entgeltgruppe S 13**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
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. 1a, 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 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht 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)

**Entgeltgruppe S 15**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 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. 1a, 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 Protokollerklärungen Nrn. 1a und 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. 1a, 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, 1a, 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. 1a, 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. 1a, 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. 1a, 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. 1a, 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, 1a, 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 Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 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. 1a, 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. 1a, 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. 1a, 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. 1a, 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, 1a, 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 gleich-

wertiger 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. 1a, 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. 1a, 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, 1a, 9, 10 und 11)
4. 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 das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

#### Protokollerklärungen:

1. <sup>1</sup>Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Für 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. <sup>3</sup>Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. <sup>4</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>5</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.
- 1a. <sup>1</sup>Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflägern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.
2. 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.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. <sup>1</sup>Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.



5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
  - a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
  - 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,
  - 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 entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
  - g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
  - h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.
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.
9. <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. <sup>5</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>6</sup>Hiervon 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) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
  - c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
  - d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
  - e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
  - f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
  - g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.
13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftlerin/Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge (Bachelor/Master), 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. <sup>1</sup>Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, 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.

<sup>2</sup>Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. <sup>3</sup>Die 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.

15. <sup>1</sup>Eine 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. <sup>2</sup>Die 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. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein 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.
17. <sup>1</sup>Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. <sup>2</sup>Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. <sup>3</sup>Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.



# Anlage zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V – Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – inhaltlich gleichlautend im TVöD-BT-B

## § 1 Entgelt

- (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:

<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup>Verfügt 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 [zum 1. Oktober 2024: drei] Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig 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. <sup>5</sup>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, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. <sup>6</sup>Die 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.

<sup>7</sup>Abweichend 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.

<sup>8</sup>Abweichend 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. [zum 1. Oktober 2024: Die Sätze 6 bis 8 werden aufgehoben.]

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:** <sup>1</sup>Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup>Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

- (3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht
- | die Entgeltgruppe | der Entgeltgruppe | die Entgeltgruppe | der Entgeltgruppe |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| S 2               | 2                 | S 11b bis S 13    | 9b                |
| S 3               | 4                 | S 14              | 9c                |
| S 4               | 5                 | S 15 und S 16     | 10                |
| S 5               | 6                 | S 17              | 11                |
| S 6 bis S 8b      | 8                 | S 18              | 12.               |
| S 9 bis S 11a     | 9a                |                   |                   |

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C (VKA) 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
  - bis 31. März 2021 weniger als 63,41 Euro und
  - vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 weniger als 64,30 Euro und
  - ab 1. April 2022 weniger als 65,46 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - bis 31. März 2021 weniger als 101,47 Euro und
  - vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 weniger als 102,89 Euro und
  - ab 1. April 2022 weniger als 104,74 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. <sup>6</sup>§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.



**Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:** Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

**Protokollerklärung zu Absatz 4:** <sup>1</sup>Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup>Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach § 1 Abs. 4 Satz 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach § 1 Abs. 4 Satz 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

- (5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

## § 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung

- 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.
- <sup>1</sup>Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup>Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup>Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. <sup>4</sup>Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup>Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. <sup>6</sup>Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.
- <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup>Die 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). <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup>Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup>Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. <sup>6</sup>Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befragen. <sup>7</sup>Die 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. <sup>8</sup>Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.
- <sup>1</sup>Beim 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. <sup>2</sup>Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. <sup>4</sup>Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup>Der 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. <sup>6</sup>Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. <sup>7</sup>Wird ein Vorschlag nur von den vom Personalrat/Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. <sup>8</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. <sup>9</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>10</sup>Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. <sup>3</sup>Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. <sup>4</sup>Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.
- <sup>1</sup>Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. <sup>2</sup>Die 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.

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

### Protokollerklärungen:

- 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.
- 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.

## § 2a Regenerationstage / Umwandlungstage

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

**Protokollerklärung zu Satz 1:** <sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.



**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:** Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:** Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

**Protokollerklärung zu § 2a:** Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

### § 3 Beschäftigte im Erziehungsdienst

<sup>1</sup>Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet; im Tarifgebiet Ost gilt, dass diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein können. <sup>2</sup>Bei 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. <sup>3</sup>Im 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 Satz 3:** Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

# Änderungstarifvertrag Nr. 19 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

vom 13. September 2005

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat,

und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

dem dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch die Bundesleitung,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:



## § 1 Wiederinkraftsetzen gekündigter Vorschriften des TVöD

Teil B Abschnitt XXIV. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) - des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 18 vom 25. Oktober 2020, wird wieder in Kraft gesetzt.

## § 2 Änderungen des TVöD zum 1. Januar 2022

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 18 vom 25. Oktober 2020, wird wie folgt geändert:

- § 36 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:  
„(2) Auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst finden die Regelungen der §§ 1 und 2a der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V auch dann Anwendung, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD-V oder des TVöD-B tätig sind.“
- In § 39 Absatz 4 wird in der Protokollerklärung zum Buchstaben i die Angabe „30. Juni 2020“ durch die Angabe „31. Dezember 2026“ ersetzt.

## § 3 Änderungen des TVöD zum 1. Juli 2022

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch § 2 dieses Änderungstarifvertrags, wird wie folgt geändert:

Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) wird wie folgt geändert:

- Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 2 wird wie folgt gefasst:  
**„Entgeltgruppe S 2**  
Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)“
- Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 3 wird wie folgt gefasst:  
**„Entgeltgruppe S 3**  
Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)“
- Die Fallgruppe 1 des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe S 4 wird wie folgt gefasst:  
„1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer 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, 2 und 3)“
- Im Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 7 wird die Angabe „Protokollerklärung Nr. 1“ durch die Wörter „Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 17“ ersetzt.
- Die Entgeltgruppe S 8a wird wie folgt geändert:
  - Der bisherige Text der Entgeltgruppe S 8a wird zur Fallgruppe 1 und erhält den Zähler „1.“
  - Nach der Angabe „Nrn. 1,“ wird die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - Folgende neue Fallgruppe 2 wird angefügt:  
„2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)“
- Die Entgeltgruppe S 8b wird wie folgt geändert:
  - In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „Nrn. 1,“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 2 wird die Angabe „Protokollerklärung Nr. 1“ durch die Angabe „Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a“ ersetzt.
  - In der Fallgruppe 3 wird die Angabe „Protokollerklärung Nr. 1“ durch die Angabe „Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a“ ersetzt.
- Die Entgeltgruppe S 9 wird wie folgt geändert:
  - In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „Nrn. 1,“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 2 wird nach der Angabe „Nrn. 1,“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 3 wird nach der Angabe „Nrn. 1,“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 4 wird die Angabe „Protokollerklärung Nr. 8“ durch die Angabe „Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8“ ersetzt.
  - In der Fallgruppe 5 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
- In der Entgeltgruppe S 11a wird die Angabe „Nrn. 4“ durch die Angabe „Nrn. 1a, 4“ ersetzt.

- Die Entgeltgruppe S 13 wird wie folgt geändert:
  - In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 2 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
- Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 14 wird wie folgt gefasst:  
**„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 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht 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)“
- Die Entgeltgruppe S 15 wird wie folgt geändert:
  - In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 2 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 3 wird die Angabe „Protokollerklärung Nr. 8“ durch die Angabe „Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8“ ersetzt.
  - In der Fallgruppe 4 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 5 wird nach der Angabe „Nrn. 1“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
- Die Entgeltgruppe S 16 wird wie folgt geändert:
  - In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 2 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 3 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 4 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 5 wird nach der Angabe „Nrn. 1“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 6 wird nach der Angabe „Nrn. 1“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
- Die Entgeltgruppe S 17 wird wie folgt geändert:
  - In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 2 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 3 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 4 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 5 wird nach der Angabe „Nrn. 1“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
- Die Entgeltgruppe S 18 wird wie folgt geändert:
  - In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 2 wird nach der Angabe „Nrn.“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
  - In der Fallgruppe 3 wird nach der Angabe „Nrn. 1“ die Angabe „1a,“ eingefügt.
- Die Protokollerklärung Nummer 1 wird wie folgt geändert:
  - Satz 1 wie folgt gefasst:  
„Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich.“
  - Satz 3 wird wie folgt geändert:
    - Nach der Angabe „S 7“ werden die Wörter „, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2“ eingefügt,
    - die Angabe „40,90“ wird durch die Angabe „65,00“ ersetzt.
- Nach der Protokollerklärung Nummer 1 wird folgende neue Protokollerklärung Nummer 1a angefügt:  
„1a. <sup>1</sup>Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.“
- In der Protokollerklärung Nummer 3 werden die Wörter „Erzieherinnen/Erziehern,“ durch die Wörter „Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern“ ersetzt sowie hinter dem Wort „Schulkindergärten,“ die Wörter „Ganztagsangeboten für Schulkinder,“ eingefügt.



20. Die Protokollerklärung Nummer 6 wird wie folgt geändert:
- Buchstabe f wie folgt gefasst:  
„f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,“
  - Der Angabe „160 Stunden,“ werden folgende neue Buchstaben g und h angefügt:  
„g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,  
h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzhelfkraft) bestellt worden sind.“
21. Die Protokollerklärung Nummer 9 wird wie folgt gefasst:  
„Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. <sup>5</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>6</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.“
22. Die Protokollerklärung Nummer 12 wird wie folgt gefasst:  
„12. <sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
- Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
  - begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
  - begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
  - Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
  - Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
  - Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
  - Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.
23. In der Protokollerklärung Nummer 13 werden nach dem Wort „Diplompädagoge,“ die Wörter „Erziehungswissenschaftlerin/Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge (Bachelor/Master),“ eingefügt.
24. Es wird eine Protokollerklärung Nummer 17 für die Entgeltgruppe S 7 angefügt:  
„17. <sup>1</sup>Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. <sup>2</sup>Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. <sup>3</sup>Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.“

#### § 4 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 3 zum 1. Juli 2022 in Kraft.

# Änderungstarifvertrag Nr. 28 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) –

vom 13. September 2005

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat,

und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

dem dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch die Bundesleitung,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:



## § 1 Wiederinkraftsetzen gekündigter Vorschriften des TVöD - BT-V

§ 1 und § 2 der Anlage zu § 56 (VKA) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 27 vom 25. Oktober 2020, werden wieder in Kraft gesetzt.

## § 2 Änderungen des TVöD - BT-V zum 1. Januar 2022

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 27 vom 25. Oktober 2020, wird wie folgt geändert:

1. In § 59 Absatz 2 Buchstabe b
  - a. werden die Angaben „§ 1 und 2 der“ ersetzt durch „die“ und
  - b. die Angabe „30. Juni 2020“ durch die Angabe „31. Dezember 2026“ ersetzt.
2. Der Anlage zu § 56 (VKA) wird folgender neuer § 2a angefügt:

### „§ 2a Regenerationstage/Umwandlungstage

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

**Protokollerklärung zu Satz 1:** <sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend

von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:** Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:** Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

**Protokollerklärung zu § 2a:** Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.“

## § 3 Änderungen des TVöD - BT-V zum 1. Juli 2022

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch § 2 dieses Änderungstarifvertrages, wird wie folgt geändert:

Die Anlage zu § 56 (VKA) wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
  - a. Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:
    - aa. Dem bisherigen Wortlaut wird der Satzähler „1“ vorangestellt.
    - bb. Den Wörtern „einschlägiger Berufserfahrung.“ wird folgender neuer Satz 2 angefügt:  
„<sup>2</sup>Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.“
  - b. Folgender neuer Absatz 6 wird angefügt:  
„(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.“
2. § 3 wird wie folgt geändert:
  - a. In der Überschrift werden die Wörter „(Tarifgebiet West)“ gestrichen.
  - b. Satz 1 erhält folgende Fassung:  
„<sup>1</sup>Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet; im Tarifgebiet Ost gilt, dass diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein können.“

## § 4 Änderungen des TVöD - BT-V zum 1. Oktober 2024

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch § 3 dieses Änderungstarifvertrages, wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 2 der Anlage zu § 56 (VKA) wird wie folgt geändert:

1. In Satz 3 wird das Wort „vier“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
2. Die Sätze 6 bis 8 werden aufgehoben.

## § 5 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 3 zum 1. Juli 2022 und § 4 zum 1. Oktober 2024 in Kraft.



# Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006

Zwischen  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),  
vertreten durch den Vorstand,  
einerseits  
und  
dem dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch die Bundesleitung,  
andererseits  
wird Folgendes vereinbart:

## § 1 Wiederinkraftsetzen gekündigter Vorschriften des TVöD – BT-B

§§ 52 und 53 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 15 vom 25. Oktober 2020, werden wieder in Kraft gesetzt.

## § 2 Änderungen des TVöD – BT-B zum 1. Januar 2022

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 15 vom 25. Oktober 2020, wird wie folgt geändert:

1. Es wird folgender neuer § 53a eingefügt:

### „§ 53a Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

*Protokollerklärung zu Satz 1:* <sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 52 Abs. 6 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 56 Abs. 6 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/die Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.



**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:** Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:** Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

**Protokollerklärung zu § 53a:** Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.“

2. In § 57 Satz 3 wird wie folgt geändert:
  - a. Die Angabe „§§ 52 und 53“ wird durch die Angabe „§ 44 Abs. 4, § 52, § 53 und § 53 a“ ersetzt.
  - b. Die Angabe „30. Juni 2020“ wird durch die Angabe „31. Dezember 2026“ ersetzt.

### § 3 Änderungen des TVöD – BT-B zum 1. Juli 2022

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006, zuletzt geändert durch § 2 dieses Änderungstarifvertrages, wird wie folgt geändert:

1. § 44 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
 

„Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet; im Tarifgebiet Ost gilt, dass diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein können.“
2. § 52 wird wie folgt geändert:
  - a. Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:
    - aa. Dem bisherigen Wortlaut wird der Satzähler „1“ vorangestellt.
    - bb. Den Wörtern „einschlägiger Berufserfahrung.“ wird folgender neuer Satz 2 angefügt:
 

„<sup>2</sup>Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.“
  - b. Folgender neuer Absatz 6 wird angefügt:
 

„(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.“

### § 4 Änderungen des TVöD – BT-B zum 1. Oktober 2024

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006, zuletzt geändert durch § 3 dieses Änderungstarifvertrages, wird wie folgt geändert:

§ 52 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

1. In Satz 3 wird das Wort „vier“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
2. Die Sätze 6 bis 8 werden aufgehoben.

### § 5 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 3 zum 1. Juli 2022 und § 4 zum 1. Oktober 2024 in Kraft.

# Änderungstarifvertrag Nr. 18 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

vom 13. September 2005

Zwischen  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),  
vertreten durch den Vorstand,  
einerseits  
und  
dem dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch die Bundesleitung,  
andererseits  
wird Folgendes vereinbart:



## § 1 Änderungen des TVÜ-VKA

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 17 vom 25. Oktober 2020, wird wie folgt geändert:

Nach § 28b werden folgende neue § 28c, § 28d und § 28e eingefügt:

### „§ 28c Überleitung in die Anlage C (VKA) zum TVöD zum 1. Januar 2023

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des § 28b Abs. 5 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 28b Abs. 5 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 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD schriftlich beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a, in die sie nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind. <sup>2</sup>Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebetrags und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 besteht. <sup>3</sup>Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>4</sup>Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 BT-B. <sup>5</sup>Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>6</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 56 BT-V findet Anwendung. <sup>7</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 56 BT-V findet Anwendung. <sup>8</sup>Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

### § 28d Höhergruppierung auf Antrag

<sup>1</sup>Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>3</sup>Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. <sup>4</sup>Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. <sup>5</sup>Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 4 Satz 2 der Anlage zu § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 4 Satz 2 BT-B entspricht. <sup>6</sup>Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. <sup>7</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

### § 28e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter Anlage § 56 (VKA) BT-V und § 52 BT-B fallen und weitere Regelungen

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. <sup>2</sup>Beschäftigte mit Eingruppierung

in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. <sup>3</sup>Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

- (3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.
- (4) <sup>1</sup>Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Oktober 2024 neu gefasst. <sup>2</sup>Dafür verändern sich die folgenden Tabellenwerte bis zum 1. Oktober 2024 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 30. September 2024 geltenden Fassung) festgelegten Vomhundertsatz:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 in Euro	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00

## § 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2022 in Kraft.

### Niederschriftserklärungen

1. Die Niederschriftserklärung zu § 30 Absatz 3 Satz 4 wird aufgehoben.
2. Die Niederschriftserklärung zu § 30 Absatz 3 wird aufgehoben.



# Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil -

vom 13. September 2005

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat,

und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

dem dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch die Bundesleitung,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1 Änderungen des TVAöD - Allgemeiner Teil -

Der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil - vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 25. Oktober 2020, wird wie folgt geändert:

## § 1 Änderungen des TVAöD - Allgemeiner Teil -

§ 1 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 Buchstabe b wird nach dem Wort „(Pflegeberufegesetz),“ folgender neuer Spiegelstrich angefügt:  
„- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen,“
2. In Absatz 2 Buchstabe a werden die Wörter „sowie Heilerziehungspflegeschüler/innen“ gestrichen.

## § 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2022 in Kraft.



**dbb** **Zukunft nur mit uns!**  
 TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

**komba gewerkschaft** **Zukunft nur mit uns!**  
 TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

**KEG** **Zukunft nur mit uns!**  
 TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

**Verband Bildung und Erziehung VBE** **Zukunft nur mit uns!**  
 TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

**DBSH** **Zukunft nur mit uns!**  
 TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022








## Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über [www.dbb.de](http://www.dbb.de), über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p><b>Datenschutzhinweis:</b> Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: <a href="mailto:post@dbb.de">post@dbb.de</a>. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: <a href="mailto:datenschutz@dbb.de">datenschutz@dbb.de</a>. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: <a href="http://www.dbb.de/datenschutz">www.dbb.de/datenschutz</a></p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. <b>dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: <a href="mailto:tarif@dbb.de">tarif@dbb.de</a>, Internet: <a href="http://www.dbb.de">www.dbb.de</a></b></p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						

**Der dbb ist das Dach von 41 Gewerkschaften.  
Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.**



**dbb beamtenbund und tarifunion**  
Geschäftsbereich Tarif  
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin  
Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399  
E-Mail: [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)