

WIR MACHEN TARIF

INFORMATIONEN FÜR SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

Erste Hinweise zum Abschluss der Redaktion [Stand: 1. September 2022]

Am 18. Juli, 22./23. August sowie am 30. August 2022 fanden die Verhandlungen mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zur redaktionellen Umsetzung der Tarifeinigung für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes vom 18. Mai 2022 statt.

Bereits am 18. Juli 2022 kristallisierten sich wesentliche Knackpunkte in der Umsetzung der Tarifeinigung heraus, die jedoch am 30. August 2022 geeint werden konnten:

- I. **Regenerationstage**
 - II. **SuE-Zulage, Umwandlung in weitere zwei Regenerationstage**
 - III. **Verfahren bei Höhergruppierung**
 - IV. **Praxisanleitung**
 - V. **Behindertenhilfe**
 - VI. **Schwierige fachliche Tätigkeiten (PE 6 zu EG S8b, Fallgruppe 1)**
 - VII. **Überleitung (Beschäftigte aus dem BAT übergeleitet)**
 - VIII. **HEP und Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung**
-
- I. **Regenerationstage**

Höhe des Anspruchs

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben Anspruch auf maximal zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung (Regenerationstage) unter Fortzahlung des Entgelts. Der Anspruch vermindert sich entsprechend, wenn die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht wird. Es zählt hierbei die arbeitsvertraglich vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit. Mindestens ein halber Tag wird dabei auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt.

Beispiel:

Bei einer 1 Tagewoche ergibt sich gerundet 0,00 Regenerationstage
Bei einer 2 Tagewoche ergibt sich gerundet 1,00 Regenerationstage
Bei einer 3 Tagewoche ergibt sich gerundet 1,00 Regenerationstage
Bei einer 4 Tagewoche ergeben sich gerundet 2,00 Regenerationstage
Bei einer 5 Tagewoche ergeben sich gerundet 2,00 Regenerationstage
Bei einer 6 Tagewoche ergeben sich gerundet 2,00 Regenerationstage

Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr weniger als vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss, Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

Verfahren der Beantragung

Regenerationstag[e] sind spätestens **vier Wochen** vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform (z.B. per Mail) gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis **spätestens zwei Wochen** vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit.

MEHR BRAUCHT MEHR

ver.di

Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. Eine kurzfristige Gewährung ist im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

Übertragungsmöglichkeit und Verfall

Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, können bis spätestens 30. September des Folgejahres genommen werden. Regenerationstage, die aus anderen Gründen nicht genommen werden konnten, bspw. Krankheit, Elternzeit etc. verfallen zum Ende des laufenden Kalenderjahres. Es besteht kein Ausgleichsanspruch in Geld.

Regenerationstage können auch noch für das Kalenderjahr 2022 in Anspruch genommen werden. Dazu sollten die gewünschten Tage ab jetzt bis spätestens Ende November 2022 beantragt werden.

Können die/der beantragte und gewährte Regenerationstag(e) aus anderen Gründen als dringende betriebliche/dienstliche Gründe nicht genommen werden (insbesondere Krankheit) empfiehlt sich auf betrieblicher/dienstlicher Ebene eine Vereinbarung zu treffen. Grundsätzlich gilt, dass der Regenerationstag ein Ausgleichstag (Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts) und keinen Urlaubstag darstellt.

II. SuE-Zulage, Umwandlung in weitere zwei Regenerationstage

Höhe der Zulage und Auszahlung

Beschäftigte, die in Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11b eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130,00 Euro.

Beschäftigte, die in Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in den Entgeltgruppen S 11b bis S 12, sowie S 14 und S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

Die (monatlichen) Zulagen werden ab dem 1. Juli 2022 – rückwirkend – gezahlt. Alle Beschäftigte erhalten ab Juli 2022 nach Auszahlung neue Entgeltabrechnungen für die vergangenen Monate.

[Umwandlung in weitere zwei Regenerationstage]

Beschäftigte können innerhalb eines Kalenderjahres Teile der ihnen zustehenden SuE-Zulage (130 Euro bzw. 180 Euro monatlich) in maximal zwei weitere Regenerationstage umwandeln. Die Umwandlungsmöglichkeit besteht **erstmalig ab dem Kalenderjahr 2023**.

Dazu muss bis zum **30. November 2022** (ab dem Jahr 2023 bis zum 31. Oktober) durch die Beschäftigten erklärt werden, ob sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchten. Beschäftigte, die erst nach diesem Stichtag ihr Arbeitsverhältnis beginnen, können die Umwandlung drei Monate nach Aufnahme der Tätigkeit erklären.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Dezember 2022, wodurch der Stichtag am 30. November nicht eingehalten werden konnte. Der/die Beschäftigte kann ab dem 1. Februar 2023 erklären, dass er*sie für 2023 bis zu 2 Umwandlungstage in Anspruch nehmen möchte. Falls auch für 2024 von der Umwandlungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden soll, muss dies bis zum 31. Oktober 2023 erklärt werden.

Ermittlung des Kürzungsbetrags

Zur Ermittlung des Kürzungsbetrags sind die dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden am Tag der Arbeitsbefreiung maßgeblich. Besteht zum Zeitpunkt des Antrags kein Dienstplan ist die arbeitsvertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit zu Grunde zu legen und durch die geschuldeten Arbeitstage zu teilen.

Beispiel: Der/die Beschäftigte arbeitet im Schichtdienst und hat am beantragten Umwandlungstag laut Dienstplan einen 6-Stunden-Dienst; hier sind 6 Stunden zu Grunde zu legen. Der/die Beschäftigte arbeitet in Gleitzeit ohne Dienstplan und hat eine arbeitsvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden. Es sind 6 Stunden zu Grunde zu legen (30/5). Der/die Beschäftigte arbeitet in Gleitzeit ohne Dienstplan und hat eine arbeitsvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden, aber eine 4-Tage-Woche vereinbart. Es sind 7,5 Stunden zu Grunde zu legen (30/4).

Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem monatlichen Tabellenentgelt, sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen; der Betrag ist durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Beispiel: Der/die Beschäftigte ist eingruppiert in die EG S8a Stufe 5 in Vollzeit (39 Stunden). Das aktuelle monatliche Entgelt beträgt 3.767,64 Euro (ab 1. April 2022). Weiterhin erhält der/die Beschäftigte eine Schichtzulage in Höhe von 40,00 Euro monatlich und die neue SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Das ergibt insgesamt einen Betrag von 3937,64 Euro. Der stündliche Kürzungsbetrag beträgt 23,22 Euro ($3937,64/4,348/39$). Bei einem 6-Stunden-Tag beträgt der Kürzungsbetrag 139,32 Euro ($23,22*6$). Der stündliche Kürzungsbetrag bleibt auch bei Teilzeit-Beschäftigten gleich.

Abzug von der SuE-Zulage

Die Kürzung der SuE-Zulage wird im Monat des Freizeitausgleichs ggf. im Folgemonat, also erst nach erfolgter Arbeitsbefreiung vorgenommen.

Beispiel: Der Umwandlungstag liegt Ende August; die Kürzung erfolgt für die Entgeltabrechnung August, ggf. im September. Im o.g. Beispiel beträgt der Kürzungsbetrag 139,32 Euro. Die Kürzung erfolgt im August (ggf. September) in Höhe von 130,00 Euro. Der Restbetrag in Höhe von 9,32 Euro wird in der Entgeltabrechnung September (ggf. Oktober) vorgenommen.

III. Praxisanleitung

Beschäftigte der Entgeltgruppen 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, deren Einsatz überwiegend in den Gruppen erfolgt, die als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflegern mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit tätig sind, haben **Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich**. Damit konnte der Kreis der Anspruchsberechtigten wesentlich erweitert werden.

IV. Behindertenhilfe

Eingruppierung in die S7

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. Eine Qualifikation kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen S 7 übertragen ist.

Wohnzulage

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.

V. Schwierige fachliche Tätigkeiten (Protokollerklärung 6 zu EG S 8b, Fg 1)

Buchstabe f lautet neu:

„f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,“

Es werden zwei neue Fallgruppen aufgenommen:

- 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 (Kinderschutzzfachkraft) bestellt worden sind.

Leider konnte sich nicht auf eine weitergehende Definition des „erhöhten Förderbedarfs“ geeinigt werden. Es handelt sich um einen auslegungsbedürftigen Tatbestand.

VI. Verfahren bei Höhergruppierung

Aus der Tarifeinigung können sich für Beschäftigte eine Reihe von Höhergruppierungen ergeben, so bspw. bei Erzieher*innen, die aktuell in der EG S 8a eingruppiert sind, ein Anspruch auf die EG S 8b durch die Aufnahme von „Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden“. Auch im Bereich der Sozialen Arbeit wird z.B. die „Tätigkeit in der Schulsozialarbeit“ nunmehr als schwierige Tätigkeit in der EG S12 bewertet. Damit die Beschäftigten keine Nachteile bei der Höhergruppierung hinsichtlich der Stufenlaufzeit erleiden, wurde sich darauf verständigt, dass die Beschäftigten der EG S11b in die EG S12 und von der EG S12 in die EG S14 nur auf Antrag höherzugruppiert sind. **Der Antrag kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Juli 2022 zurück.**

Wir werden in Kürze einen entsprechenden Musterantrag (Höhergruppierungsantrag) zur Verfügung stellen.

Werden Beschäftigte von der EG S 11b in die EG S12 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrages nach § 1 Abs. 4 Satz 2 der Anlage zu § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 4 Satz 2 BT-B entspricht. Werden Beschäftigte von der S12 in die S14 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Um prüfen zu können, ob sich ein Antrag auf Höhergruppierung für die Beschäftigten lohnt, wurde ein „Höhergruppierungsrechner“ erstellt, der zeitnah über die Bezirke und die dortigen Ansprechpartner*innen zur Verfügung gestellt wird.

VII. Überleitung (Beschäftigten aus dem BAT übergeleitet)

(Alt-) Beschäftigte haben erneut die Möglichkeit zur Überleitung in die Anlage C (VKA) zum TVöD. Damit erhalten sie ab dem 1. Januar 2023 ebenfalls zwei Regenerationstage und die neue SuE-Zulage. Dazu können Beschäftigte bis zum **30. Juni 2023 (Ausschlussfrist)** ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD schriftlich beantragen.

VIII. Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung

Die Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 2 Satz 3 der Anlage zu § 56 (VKA) zum TVöD-BT-V und die Protokollerklärung zu § 52 Absatz 2 Satz 3 TVöD-BT-B werden um folgenden neuen Satz 2 ergänzt:
„²Als 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.“