

## 2. Arbeits- und Dienstrecht

# Tarifrechtliche Regelungen für Angehörige Sozialer Berufe im Bereich des Öffentlichen Dienstes – aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen

Prof. Dr. Annette Rabe

*„Soziale Berufe verbessern unser Leben ganz unmittelbar. Sie tragen zur Gesundheit, zur Bildung und zur Teilhabe von vielen Einzelnen bei und sichern so ein gutes Zusammenleben von uns allen“, positioniert sich das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend auf einer seiner Internetseiten.<sup>1</sup> Im Hinblick auf die Bedeutung der Arbeit der Sozialen Berufe, die regelmäßig hohe Belastung der Angehörigen Sozialer Berufe und die Stärkung der Attraktivität der beruflichen Tätigkeit im sozialen Bereich ist die Sicherstellung fairer und angemessener arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen von großer Bedeutung. Hierzu gehört insbesondere auch eine der Qualifizierung, Bedeutung und Belastung der Angehörigen Sozialer Berufe gerecht werdende Vergütung. Dieser Beitrag widmet sich den aktuellen Entwicklungen der tarifrechtlichen Regelungen für Angehörige Sozialer Berufe im Bereich des öffentlichen Dienstes auf kommunaler Ebene und den sich derzeit abzeichnenden Herausforderungen in künftigen Tarifverhandlungen.*

### Inhalt

I.	Tarifliche Regelungen für Angehörige Sozialer Berufe im öffentlichen Dienst .....	336
II.	Bindungswirkung von Tarifverträgen .....	337
III.	Der Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVöD) VKA .....	339
IV.	Besondere Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst .....	341
1.	Eingruppierung .....	342
2.	Stufenzuordnung .....	343

---

1 BMFSFJ, Politik für die Aufwertung Sozialer Berufe, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/aufwertung-sozialer-berufe/politik-fuer-die-aufwertung-sozialer-berufe-181422> (letzter Abruf: 13.4.2023).

3.	Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung .....	344
4.	Verwendung eines Teils der Arbeitszeit für Vorbereitung und Qualifizierung .....	345
V.	Tarifeinigung zum Sozial- und Erziehungsdienst 2022 .....	346
1.	Regenerationstage .....	347
2.	Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten für Beschäftigte im Erziehungsdienst .....	348
3.	Modifikation der Entgeltordnung .....	348
4.	Stufenzuordnung .....	351
5.	SuE-Zulage und Umwandlungstage .....	351
6.	Entgeltwerte der Entgeltgruppe S 9 .....	352
7.	Weitere Inhalte der Tarifeinigung .....	352
VI.	Tarifrunde 2023 .....	353
1.	Lineare Erhöhung des Entgelts .....	353
2.	Entgeltanpassungen für Auszubildende, Praktikantinnen, Praktikanten sowie Studierende .....	354
3.	Inflationsausgleich .....	354
4.	Übernahme von Auszubildenden .....	356
5.	Finanzielle Verbesserungen für Beschäftigte in kommunalen Krankenhäusern sowie kommunalen Pflege- und Betreuungseinrichtungen .....	356
VII.	Ausblick .....	357

## *I. Tarifliche Regelungen für Angehörige Sozialer Berufe im öffentlichen Dienst*

Zahlreiche Angehörige Sozialer Berufe sind – in ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern – in Einrichtungen, die sich in der Trägerschaft von Städten oder Gemeinden befinden, oder in Behörden tätig. Hierzu gehören beispielsweise Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Allgemeinen Sozialdienst (ASD) der Jugendämter, Pflegekräfte in städtischen Krankenhäusern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen in Kindertageseinrichtungen in kommunaler Trägerschaft. Auf diese Arbeitsverhältnisse findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) regelmäßig Anwendung. Auch viele freie Träger im sozialen Bereich orientieren sich an diesem Tarifvertrag – sei es, dass sie in ihren Arbeitsverträgen auf diesen in Teilen oder vollständig Bezug nehmen, bei der Gestaltung eigener Tarifverträge die Vergütungsstrukturen oder andere Regelungsinhalten des TVöD VKA als Referenzsystem nutzen oder sich bei der Formulierung eigener arbeitsvertraglicher Regelungen an einzelnen Tarifnormen ausrichten.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht<sup>2</sup> eröffnet den kirchlichen Trägern und ihren Wohlfahrtsverbänden die Möglichkeit, für die bei ihnen beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer eigene arbeitsrechtli-

---

<sup>2</sup> Vgl. zur historischen Entwicklung und den rechtlichen Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts Nebling/Lankes RdA 2020, 101–104.

che Regelungen – so genannte Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)<sup>3</sup> – in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen festzulegen.<sup>4</sup> Auch hier erfolgt oftmals eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Orientierung an den Regelungen des TVöD VKA.

## *II. Bindungswirkung von Tarifverträgen*

Bei einem Tarifvertrag handelt es sich um einen Vertrag zwischen einer Gewerkschaft oder Zusammenschlüssen von Gewerkschaften auf der einen Seite und einzelnen Arbeitgebern bzw. Vereinigungen von Arbeitgebern auf der anderen Seite. Diese werden gemäß § 2 Abs. 1 und 2 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) als Tarifvertragsparteien bezeichnet. Tarifvertragsparteien des TVöD VKA sind die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften ver.di sowie der dbb beamtenbund und tarifunion.

Der Tarifvertrag regelt gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 TVG die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und beinhaltet Rechtsnormen, die den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, finden gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG nur dann auf ein Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend Anwendung, wenn sowohl die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber an diesen Tarifvertrag gebunden sind. So liegt beispielsweise eine beidseitige Tarifgebundenheit vor, wenn der Beschäftigte in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di organisiert ist und seine Arbeitgeberin dem Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e. V. angehört, der zu den Mitgliedern der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände zählt. Auf dieses Arbeitsverhältnis findet der TVöD VKA unmittelbar und zwingend Anwendung.

Des Weiteren kann die Tarifbindung bei nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien gemäß § 5 TVG dadurch hergestellt werden, dass der Tarifvertrag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. die

---

<sup>3</sup> Bei den AVR handelt es sich nach ständiger Rechtsprechung allerdings nicht um Tarifverträge, sondern um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB (BAG NZA 2019, 166).

<sup>4</sup> Dütz/Thüsing § 12 Rn. 560a.

entsprechenden obersten Landesbehörden für allgemeinverbindlich erklärt wird. Voraussetzung ist gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG, dass die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Dies ist nach § 5 Abs. 1 Satz 2 TVG regelmäßig der Fall, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen eine Allgemeinverbindlicherklärung erforderlich macht. Der Weiteren kann ein Tarifvertrag aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung nach § 7 Arbeitnehmerentsdegesetz (AEntG) sowie nach § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) Anwendung finden.<sup>5</sup>

Außerdem kann im Rahmen eines Arbeitsvertrages auf einen Tarifvertrag bzw. einzelne Tarifvertragsnormen Bezug genommen werden mit der Folge, dass die auf diese Weise in den Arbeitsvertrag einbezogenen Regelungen schuldrechtlicher Inhalt des Arbeitsvertrags werden und somit auch bei fehlender Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien tarifvertragliche Regelungen zur Anwendung kommen.<sup>6</sup> Unterschieden werden folgende Arten von Bezugnahmeklauseln: Es kann zum einen auf einen Tarifvertrag in einer ganz bestimmten Fassung verwiesen werden; dies wird als statische Verweisung bezeichnet.<sup>7</sup> Eine entsprechende Formulierung könnte beispielsweise wie folgt lauten:

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Verwaltung – in der Fassung vom 7. Februar 2006 Anwendung. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Teilhabe an zukünftigen Tarifentwicklungen besteht nicht.“

In diesem Fall nimmt das Arbeitsverhältnis an späteren Änderungen des Tarifvertrages nicht teil;<sup>8</sup> prozentuale Erhöhungen der Entgelttabelle beispielsweise führen nicht zu einer Gehaltsanpassung zugunsten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.<sup>9</sup>

Alternativ kann innerhalb des Arbeitsvertrages auf die jeweilige Fassung von Tarifverträgen verwiesen werden, etwa mit folgender Formulierung:

---

<sup>5</sup> Schaub/Treber Arbeitsrechts-Handbuch § 206 Rn. 1.

<sup>6</sup> Schmidt/Rabe S. 189.

<sup>7</sup> ErfK/Franzen TVG § 3 Rn. 36, Dütz/Thüsing § 6 Rn. 284.

<sup>8</sup> BAG FD-ArbR 2008, 251288 = BeckRS 2008, 50271, AP BGB § 133 Nr. 54.

<sup>9</sup> Eylert/Rinck RdA 2022, 146 (147).

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Besonderen Teil Verwaltung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen, einschließlich des Tarifvertrags zur Überleitung in den TVöD, in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung.“

Eine derartige Bezugnahme wird als kleine dynamische Verweisung bezeichnet;<sup>10</sup> sie kommt in der Praxis am häufigsten vor.<sup>11</sup>

Außerdem kann die Bezugnahme auf die jeweilige Fassung der einschlägigen Tarifverträge der Branche erfolgen, etwa mit folgender Formulierung: „Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den im Betrieb oder Betriebsteil geltenden Tarifverträgen in ihrer jeweiligen Fassung.“<sup>12</sup>

Diese in der Praxis weniger verbreitete so genannte „große dynamische Verweisung“ nimmt regelmäßig auf die jeweils bei dem Arbeitgeber geltenden Tarifverträge Bezug und vermag somit auch einen bei diesem – beispielsweise aufgrund eines Betriebsübergangs, eines Wechsels des Arbeitgeberverbands oder Abschluss eines Haustarifvertrags – eintretenden Tarifwechsel arbeitsvertraglich nachzuvollziehen.<sup>13</sup>

Neben den Verweisungen auf einen Tarifvertrag als Ganzen kann einzelvertraglich auch lediglich auf einzelne Regelungen eines Tarifvertrags Bezug genommen werden.<sup>14</sup>

### *III. Der Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVöD) VKA*

Der TVöD VKA setzt sich aus dem Allgemeinen Teil (AT) und dem Besonderen Teil (BT) zusammen.<sup>15</sup> Der AT enthält Regelungen für sämtliche Bereiche des öffentlichen Dienstes, während der BT lediglich Bestimmungen für einen bestimmten Dienstleistungsbereich des öffentlichen Dienstes beinhaltet.<sup>16</sup> AT und BT bilden gemeinsam den Tarifvertrag für den jeweiligen Dienstleistungsbereich, dieser Bereich wird auch als Sparte bezeichnet. Besondere Teile existieren für die Dienstleistungsbereiche Verwaltung (BT-

---

10 ErfK/Franzen TVG § 3 Rn. 36.

11 Eylert/Rinck Rda 2022, 146 (147).

12 BeckOK ArbR/Giesen TVG § 3 Rn. 36.

13 Eylert/Rinck Rda 2022, 146 (147).

14 Eylert/Rinck Rda 2022, 146 (147).

15 Bredemeier/Neffke/Bredemeier TVöD VKA/TV-L Einf. Rn. 1.

16 Bredemeier/Neffke/Bredemeier TVöD VKA/TV-L Einf. Rn. 2.

V), Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B), Sparkassen (BT-S), Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E).

Für die Angehörigen Sozialer Berufe kann je nach Tätigkeit bzw. Arbeitsfeld der Besondere Teil für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B), der Besondere Teil Krankenhäuser (BT-K) oder der Besondere Teil Verwaltung (TVöD-V) zur Anwendung kommen. Der TVöD-V gilt immer dann, soweit für das Arbeitsverhältnis kein anderer Besonderer Teil einschlägig ist.<sup>17</sup>

Die VKA und die beteiligten Gewerkschaften haben so genannte „durchgeschriebene Fassungen“ des für die einzelnen Dienstleistungsbereiche geltenden Tarifrechts erstellt, um die Übersicht zu verbessern und die Lesbarkeit zu erleichtern.<sup>18</sup> Die durchgeschriebenen Fassungen stellen keine eigenständigen Tarifverträge mit eigenen Regelungen dar. Werden die ihnen zu Grunde liegenden Tarifverträge – der AT bzw. der jeweilige BT des TVöD – angepasst, wirkt sich dies unmittelbar auf die durchgeschriebenen Fassungen aus.<sup>19</sup>

Der TVöD-B, der TVöD-K sowie der TVöD-V gliedern sich jeweils in sechs Abschnitte und enthalten u.a. Regelungen zur Arbeitszeit, zur Eingruppierung, zum Entgelt und zu sonstigen Leistungen, zum Urlaub und zur Arbeitsbefreiung sowie zur Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.<sup>20</sup> Beschäftigte erhalten gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD VKA monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD VKA nach der Entgeltgruppe, in der die bzw. der Beschäftigte eingruppiert ist und nach der Stufe, der die Person zugeordnet wird. Es gilt der Grundsatz, dass sich die Eingruppierung aus dem TVöD VKA selbst ergibt und nicht dadurch, dass der Arbeitgeber einen Eingruppierungsvorgang vornimmt.<sup>21</sup> Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich gemäß § 12 Abs. 1 S. 1 TVöD VKA nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), die zum 1.1.2017 in Kraft getreten ist. Die in der Entgeltordnung aufgenommenen Protokollerklärungen beinhalten zu einzelnen Merkmalen weitere Details.

---

17 Bredemeier/Neffke/Pielok TVöD VKA/TV-L Vierter Teil BT-V § 40 Rn. 2.

18 Bredemeier/Neffke/Bredemeier TVöD/TV-L Einf. Rn. 7.

19 Bredemeier/Neffke/Bredemeier TVöD/TV-L Einf. Rn. 7.

20 Schmidt/Rabe S. 198.

21 Bredemeier/Neffke/Bernheine TVöD/TV-L Abschnitt III Vorb. zu §§ 12, 13 TVöD Rn. 2.

Die Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) besteht aus zweiten Teilen: Teil A (Allgemeiner Teil) und Teil B (Besonderer Teil). Teil A beinhaltet allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den handwerklichen Bereich und den allgemeinen Verwaltungsdienst sowie spezielle Tätigkeitsmerkmale für Bezügerechnerinnen und Bezügerechner, Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik, Ingenieurinnen und Ingenieuren, Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker sowie „Vorlesekräfte für Blinde“. Im Teil B werden Tätigkeitsmerkmale für weitere Berufe aufgeführt; beispielsweise sind in Teil B Abschnitt XI. Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Gesundheitsberufen<sup>22</sup> sowie in Teil B Abschnitt XXIV. Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>23</sup> geregelt.

Die bzw. der Beschäftigte ist nach § 12 Abs. 2 S. 1 TVöD in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht nach § 12 Abs. 2 S. 2 TVöD VKA den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Ist jedoch innerhalb eines Tätigkeitsmerkmals selbst – wie beispielsweise in der Entgeltgruppe S 15, Fallgruppe 6<sup>24</sup> – ein abweichender zeitlicher Umfang festgelegt, gilt nach § 12 Abs. 2 S. 5 TVöD VKA dieser Zeitumfang.

#### *IV. Besondere Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst*

Im Rahmen der Tarifrunde 2008 wurde zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, dass zeitnah sowohl über eine eigene ausdifferenzierte

---

22 Zur Eingruppierung von Beschäftigten in der Pflege vgl. Howald öAT 2022, 93 ff. und zu arbeitsrechtlichen Entwicklungen in Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes vgl. Howald öAT 2020, 136 ff.

23 Einzelheiten hierzu werden unter IV. und V. dargestellt.

24 Dort heißt es wie folgt: „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.“

Entgeltordnung für die circa 200.000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) als auch über die betriebliche Gesundheitsförderung Verhandlungen aufgenommen werden sollten.<sup>25</sup> Die Vorstellungen der verhandelnden Tarifvertragsparteien lagen jedoch weit auseinander, so dass es im Jahr 2009 zu einem lang anhaltenden Tarifkonflikt mit mehrwöchigen Streiks von Beschäftigten in Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes kam.<sup>26</sup> Am 27. Juli 2009 konnte eine Einigung erzielt werden.<sup>27</sup> Gegenstand des am 27. Juli 2009 geschlossenen Änderungstarifvertrags Nr. 6, der am 1. November 2009 in Kraft trat, waren insbesondere Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie eine eigene Entgelttabelle für die Beschäftigten im SuE (so genannte „S-Tabelle“<sup>28</sup>, die Entgeltgruppen werden in der Praxis auch als „S-Gruppen“ bezeichnet).<sup>29</sup> Die neuen Regelungen wurden in der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 TVöD-V bzw. in der Anlage zu § 52 Abs. 1 TVöD-B aufgenommen.<sup>30</sup> Außerdem wurde in § 36 Abs. 2 TVöD VKA festgelegt, dass die neuen Regelungen zum Entgelt auch dann zur Anwendung kämen, wenn Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst außerhalb des Geltungsbereichs des BT-V oder des BT-B tätig seien.

Die im Anhang zur Anlage C (VKA) neu entwickelte Entgeltordnung, die für den Sozial- und Erziehungsdienst ein eigenes Eingruppierungssystem vorsah, wurde später mit Wirkung zum 1. Januar 2017 in Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 in die Entgeltordnung (VKA) aufgenommen.<sup>31</sup>

## 1. Eingruppierung

Die Eingruppierung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erfolgt grundsätzlich nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), der Bestandteil des TVöD-V und des TVöD-B ist. In diesem

---

25 Bredemeier/Neffke/Gerretz TVöD/TV-L § 56 BT-V Rn. 1; Conze öAT 2011, 273 (273).

26 Treichel RdA 2017, 379 (379); Kuner öAT 2010, 5 (5).

27 Bredemeier/Neffke/Gerretz TVöD/TV-L § 56 BT-V Rn. 1; Conze öAT 2011, 273 (273).

28 Conze öAT 2011, 273 (273).

29 Zunächst existierte – genau wie im sonstigen VKA-Bereich – je eine Entgelttabelle für das Tarifgebiet West und das Tarifgebiet Ost; seit 1. Januar 2010 gilt für den Sozial- und Erziehungsdienst eine einheitliche Entgelttabelle, s. Conze öAT 2011, 273 (273).

30 Conze öAT 2011, 273 (273).

31 Bredemeier/Neffke/Gerretz TVöD/TV-L Erl. zu § 1 Anl. § 56 BT-V Rn. 5.

Abschnitt sind für die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 Tätigkeitsmerkmale aufgeführt, anhand derer die Beschäftigten einzugruppieren sind. Innerhalb der Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Entgeltgruppen werden u. a. die Berufsgruppen der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, der Erzieherinnen und Erzieher sowie die der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter genannt; die Berufsgruppe der Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen jedoch wird zumindest bislang leider nicht explizit aufgeführt.<sup>32</sup> In den Tätigkeitsmerkmalen zahlreicher Entgeltgruppen findet sich allerdings nach der Auflistung bestimmter Berufsgruppen eine Erweiterung um „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihren Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“. Gefordert wird eine fachliche und qualitative Verwendungsbreite wie bei den Beschäftigten, die Abschlüsse in den in den zuvor in der Beschreibung der jeweiligen Entgeltgruppe genannten Berufe erworben haben.

Bei Ausübung einer Leitungsfunktion in einer Kindertagesstätte bzw. bei der Bestellung als ständige Vertretung der Leitung durch ausdrückliche Anordnung kommt es für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 9, S 11a, S 13, S 15, S 16, S 17 oder S 18 auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe nicht an, da diese in diesem Zusammenhang nicht als Tätigkeitsmerkmale aufgeführt werden. Für die Eingruppierung in eine der zuvor genannten S-Gruppen ist neben der Leitungsfunktion bzw. der Bestellung als ständige Vertretung der Leitung lediglich relevant, in welcher Art der Kindertagesstätte die oder der Beschäftigte tätig ist und wie viele Plätze in dieser Einrichtung durchschnittlich belegt sind.

## 2. Stufenzuordnung

Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen gemäß § 16 Abs. 2.1 S. 1 TVöD-V/TVöD-B sechs Stufen. Bei ihrer Einstellung werden die Beschäftigten nach § 16 Abs. 2.1 Satz 2 TVöD-V/TVöD-B der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr erfolgt die Einstellung nach § 16 Abs. 2.1 S. 3 TVöD-V/TVöD-B in die Stufe 2 und bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens vier Jahren erfolgt in der Regel eine Zuordnung

---

<sup>32</sup> Im Rahmen der Tarifeinigung 2022 wird die Berufsgruppe der Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen erstmalig in einer Protokollerklärung genannt, Näheres hierzu unter V.

zur Stufe 3. Bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs kann der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2.1 S. 4 TVöD-V/TVöD-B Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Bei der Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung gemäß § 16 Abs. 2.1 S. 5 TVöD-V/TVöD-B ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Die Beschäftigten erreichen nach § 16 Abs. 3.1 TVöD-V/TVöD-B die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 TVöD VKA – nach Ablauf folgender 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>33</sup>

In der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3 und in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 3 ist gemäß § 1 Abs. 2 S. 7 der Anlage zu § 56 (VKA) bzw. § 16 Abs. 4.1 S. 1 TVöD-B abweichend hiervon die Stufe 4 die Endstufe.

### 3. Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

Außerdem verständigten sich die Tarifvertragsparteien im Rahmen des Änderungstarifvertrags Nr. 6 auf Regelungen zum Betrieblichen Gesundheitsschutz sowie zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, die in § 2 der

---

<sup>33</sup> Hierzu enthält § 16 Abs. 4.1 S. 2 TVöD-V/TVöD-B eine abweichende Regelungen für Beschäftigte nach § 15 Abs. 2 S. 2 TVöD VKA, 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: Sie erreichen erst nach sechs Jahren in Stufe 4 die nächste Stufe und erst nach acht Jahren in Stufe 5 die nächste Stufe.

Anlage zu § 56 TVöD-BT-V<sup>34</sup> und § 53 TVöD-BT-B<sup>35</sup> verortet wurden.<sup>36</sup> Neben den Zielen der Betrieblichen Gesundheitsförderung beinhalten die Regelungen einen individuellen Anspruch der Beschäftigten auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Maßgabe des Arbeitsschutzgesetzes<sup>37</sup> sowie die Verpflichtung zur Bildung einer betrieblichen Kommission auf entsprechenden Antrag des Personalrats bzw. des Betriebsrats. Die betriebliche Kommission berät über erforderliche Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen unterbreiten, wenn Beschäftigte vorgesehenen Maßnahmen als Ergebnis einer Gefährdungsbeurteilung widersprochen haben. Außerdem kann die betriebliche Kommission zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren sowie Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten.<sup>38</sup>

#### 4. Verwendung eines Teils der Arbeitszeit für Vorbereitung und Qualifizierung

Außerdem wurden für Beschäftigte im Erziehungsdienst im Tarifgebiet West Regelungen zur Vorbereitung und Qualifizierung in § 3 der Anlage zu § 56 BT-V<sup>39</sup> aufgenommen, die inhaltsgleich bereits durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 31. März 2008 zum TVöD-BT-B in § 44 Abs. 4 TVöD-BT-B verankert worden waren.<sup>40</sup> Von der Regelung umfasst werden

---

34 Diese Regelungen befinden sich nunmehr in Nr. 1 zu § 3 der Anlage D.12 zum TVöD-V.

35 Diese Regelungen sind nunmehr in § 3.2 TVöD-B zu finden.

36 Conze öAT 2011, 273 (274).

37 Der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Urteil vom 12.8.2008 (NZA 2009, 102) entschieden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung gemäß § 5 Abs. 1 ArbSchG in Verbindung mit § 618 Abs. 1 BGB zusteht. Somit hat die von den Tarifvertragsparteien aufgenommene Regelung lediglich eine klarstellende Funktion, vgl. auch Conze öAT 2011, 273 (274).

38 Zum ganzen Absatz Nr. 1 zu § 3 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 53 BT-B.

39 Diese Regelungen befinden sich nunmehr in Nr. 2 zu § 5 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V.

40 Für das Jahr 2008 galt gemäß § 5 Abs. 2 des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 31. März 2008 zum TVöD-BT-B die Vorschrift des § 44 BT-B mit der Maßgabe, dass 9,75 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet werden.

insbesondere die in § 3 S. 3 der Anlage zu § 56 TVöD-BT-V bzw. in § 44 Abs. 4 TVöD-BT-B aufgezählten Berufe, ohne dass es einer Überprüfung bedarf, ob im konkreten Einzelfall erzieherische Tätigkeiten ausgeübt werden.<sup>41</sup> Außerdem gehören nach § 3 S. 3 der Anlage zu § 56 TVöD-BT-V bzw. § 44 Abs. 4 TVöD-BT-B andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe zum Kreis der anspruchsberechtigten Personen. Bei diesen Beschäftigten wurden gemäß § 3 S. 1 der Anlage zu § 56 TVöD-BT-V bzw. § 44 Abs. 4 TVöD-BT-B – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. Für Beschäftigte in Teilzeit verringerte sich die Stundenzahl entsprechend in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Beschäftigter in Vollzeit entsprach. Diese Regelungen gingen auf eine Forderung der Gewerkschaften im Zusammenhang mit der Verlängerung der Arbeitszeit für den kommunalen Bereich im Tarifgebiet West auf 39 Stunden in der Tarifrunde 2008 zurück.<sup>42</sup> Die Gewerkschaften wollten – ausgelöst durch die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit – einem möglichen Arbeitsplatzabbau und der damit einhergehenden Arbeitsverdichtung im Erziehungsdienst dadurch begegnen, dass den Beschäftigten im Erziehungsdienst für Vorbereitung und Qualifizierung im Ergebnis 2,5 Tage jährlich zur Verfügung standen.<sup>43</sup>

In den darauffolgenden Jahren wurden die speziellen Regelungen für den SuE durch die Tarifvertragsparteien mehrfach angepasst.

## V. Tarifeinigung zum Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Nachfolgend werden wichtige Eckpunkte der Tarifeinigung zum SuE im Jahr 2022 vorgestellt, die im Änderungstarifvertrag Nr. 19 vom 18. Mai 2022 zum TVöD, Änderungstarifvertrag Nr. 28 vom 18. Mai 2022 zum TVöD-V sowie Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 18. Mai 2022 zum TVöD-B zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wurden.

41 Bredemeier/Neffke/Cerff, Erl. zu § 3 Anl. zu Abschn. VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V Rn. 2.

42 Conze öAT 2011, 273 (275).

43 Conze öAT 2011, 273 (275).

## 1. Regenerationstage

Neu eingefügt wurden so genannte Regenerationstage für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Tarifvertragsparteien haben in einer Protokollerklärung zu den entsprechenden Vorschriften ausdrücklich erklärt, dass es sich bei den Regenerationstagen nicht um Urlaubs- oder Zusatzurlaubstage handelt. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) richtet, haben ab dem 1. Januar 2022 gemäß Nr. 1a Abs. 1 S. 1 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 1 S. 1 TVöD-B im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD (Regenerationstage). Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, verringert sich gemäß Nr. 1a Abs. 1 S. 2 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 1 S. 2 TVöD-B der Anspruch auf Regenerationstage entsprechend.<sup>44</sup>

Die Beschäftigten haben den Regenerationstag bzw. die Regenerationstage nach Nr. 1a Abs. 2 S. 2 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 2 S. 2 TVöD-B gegenüber dem Arbeitgeber spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform geltend zu machen; auch eine Geltendmachung beispielsweise per E-Mail ist somit möglich.<sup>45</sup> Bei der Festlegung der Lage des Regenerationstags bzw. der Regenerationstage sind nach Nr. 1a Abs. 2 S. 1 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 2 S. 1 TVöD-B die Wünsche der bzw. des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Arbeitgeber trifft gemäß Nr. 1a Abs. 2 Satz 3 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 2 S. 3 TVöD-B eine Entscheidung über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt das Ergebnis der bzw. dem Beschäftigten in Textform mit. Im gegenseitigen Einvernehmen ist gemäß Nr. 1a Abs. 2 S. 4 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 2 S. 4 TVöD-B unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. Regenerationstage, für die im

---

<sup>44</sup> Zur Berechnung in verschiedenen Konstellationen vgl. Günther ZAT 2022, 148 (148 ff.).

<sup>45</sup> Günther ZAT 2022, 148 (149).

laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung erfolgt ist, verfallen gemäß Nr. 1a Abs. 2 S. 5 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 2 S. 5 TVöD-B ersatzlos. Abweichend hiervon verfallen Regenerations-tage, die aufgrund dringender betrieblicher bzw. dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, nach Nr. 1a Abs. 2 S. 6 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 2 S. 6 TVöD-B spätestens am 30. September des Folgejahres.

## 2. Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten für Beschäftigte im Erziehungsdienst

Des Weiteren wurde die bislang nur für das Tarifgebiet West tariflich geregelte Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit für Beschäftigte im Erziehungsdienst ausgeweitet. Mit Wirkung zum 1. Juli 2022 wird in der Anlage D Abschnitt D.12. Nr. 2 S. 1 TVöD-V bzw. in § 5.1 Abs. 4 S. 1 TVöD-B festgelegt, dass Beschäftigte im Erziehungsdienst im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden<sup>46</sup> für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwenden. Im Tarifgebiet Ost können diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein, während im Tarifgebiet West eine Kumulation zu bestehenden gesetzlichen Regelungen – und somit zu gesetzlich normierten Vorbereitungszeiten – vorgesehen ist.<sup>47</sup>

Bei einer Teilzeitbeschäftigung verringert sich gemäß Anlage D Abschnitt D.12. Nr. 2 S. 2 TVöD-V bzw. § 5.1 Abs. 4 S. 2 TVöD-B die Stundenzahl entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftiger entspricht, reduziert.

## 3. Modifikation der Entgeltordnung

Im Rahmen der Tarifeinigung 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst verständigten sich die Tarifvertragsparteien auch auf Änderungen im Teil B

---

<sup>46</sup> Der Stundenumfang wurde mit Wirkung zum 1.7.2022 von 19,5 auf 30 Stunden erhöht, vgl. zu weiteren Einzelheiten die Ausführungen unter IV. 4.

<sup>47</sup> Stier öAT 2022, 199 (200).

Abschnitt XXIV der Anlage 1 -Entgeltordnung (VKA).<sup>48</sup> In den Tätigkeitsmerkmalen einzelner S-Gruppen wurden Formulierungen angepasst; außerdem wurden die Protokollerklärungen Nr. 1a und 17 neu aufgenommen sowie weitere Protokollerklärungen modifiziert.

In den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2, S 3 und S 4 Fallgruppe 1 werden ergänzend nunmehr auch Sozialassistentinnen und Sozialassistenten mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung sowie Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung genannt. Die Entgeltgruppe S 8a wurde um eine weitere Fallgruppe erweitert, die für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleitung in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für Menschen mit Behinderung gilt. Außerdem wurden die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 14, die vorher nur für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen vorgesehen war, durch die Aufnahme von „sonstigen Beschäftigten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ erweitert.

Die neu aufgenommene Protokollerklärung Nr. 1a beinhaltet einen Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 70 Euro monatlich für die Tätigkeit als Praxisanleiterin bzw. Praxisanleiter. Diese Zulage wird für die Praxisanleitung in der Ausbildung von Erziehern, Kinderpflegern, Sozialassistenten und Heilerziehungspflegern gezahlt, wenn die Praxisanleitung zeitlich mindestens 15 Prozent der Gesamttätigkeit umfasst. Die ebenfalls neu aufgenommene Protokollerklärung Nr. 17 legt fest, dass neben der abgeschlossenen Berufsausbildung eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem SGB IX oder eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation vergleichbaren Qualifikation Voraussetzung für die Eingruppierung als Gruppenleiterin bzw. Gruppenleiter in einer Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstatt oder in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in die Entgeltgruppe S 7 ist.

Außerdem wurde die Protokollerklärung Nr. 1 S. 1 modifiziert, die nunmehr einen Anspruch auf eine Wohnzulage für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII,

---

48 Zu den Einzelheiten vgl. Günther ZAT 2022, 148 (153 ff.).

enthält. Die Zulage beträgt 100 Euro monatlich, wenn ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf dort untergebracht ist bzw. betreut wird. Überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- bzw. Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50 Euro monatlich. Weitere Einzelheiten ergeben sich aus der Protokollerklärung Nr. 1.

In der Protokollerklärung Nr. 3 werden nunmehr neben den Erzieherinnen und Erziehern auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger genannt; außerdem umfasst die Protokollerklärung Nr. 3 nun auch Ganztagesangebote für Schulkinder. Außerdem wurde die Protokollerklärung Nr. 6, in der Beispiele für besonders schwierige fachliche Tätigkeiten von Erzieherinnen und Erzieher aufgelistet werden, geändert und um weitere Beispiele ergänzt. Auch die Protokollerklärung Nr. 12, die Beispiele für die in Entgeltgruppe S 12 genannten schwierigen Tätigkeiten enthält, wurde modifiziert.

Im Rahmen der Anpassung der Protokollerklärung Nr. 9 wurde im Hinblick auf die Feststellung der Durchschnittsbelegung der belegbaren Plätze in Kindertagesstätten der Bemessungszeitraum ausgeweitet, die Abweichungstoleranz erhöht sowie gesteigerte Betreuungsanforderungen aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf berücksichtigt. Hierdurch soll eine stabilere Eingruppierungssituation für Leistungen von Kindertagesstätten bzw. für Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretungen von Leistungen von Kindertagesstätten bestellt sind, erreicht werden.<sup>49</sup>

In der Neufassung der Protokollerklärung Nr. 13 wird klargestellt, dass unter die Entgeltgruppe S 14 auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin und Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftlerin und Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagogin und Kindheitspädagoge (Bachelor/Master) fallen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

---

49 Günther ZAT 2022, 148 (155).

#### 4. Stufenzuordnung

Des Weiteren haben die VKA und die beteiligten Gewerkschaften vereinbart, dass die Regelungen des § 16 Abs. 3.1 und 4.1 TVöD-V/TVöD-B mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 aufgehoben werden. Ab diesem Zeitpunkt gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes für das Erreichen der jeweils nächsten Erfahrungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe im Verhältnis zu den übrigen Beschäftigten keine verlängerten Stufenlaufzeiten mehr. Auch die vorgezogenen Endstufen für bestimmte Entgeltgruppen entfallen zu diesem Zeitpunkt. Die betroffenen Beschäftigten werden gemäß § 28e des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 der dann für sie maßgeblichen Stufe zugeordnet.

Außerdem wird in der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 S. 3 der Anlage zu § 56 (VKA) zum TVöD-BT-V und in der Protokollerklärung zu § 52 Abs. 2 S. 3 TVöD BT-B nunmehr geregelt, dass auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Erzieherin bzw. zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Heilerziehungspflegerin bzw. zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen als Erwerb einschlägiger Berufserfahrungen gilt.

#### 5. SuE-Zulage und Umwandlungstage

Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a richtet, bekommen seit dem 1. Juli 2022 gemäß § 15 Abs. 2.1 S. 1 TVöD-V eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130 Euro. 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 gemäß § 15 Abs. 2.1 S. 2 TVöD-V eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180 Euro.

Beschäftigte mit Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage können bis zum 31. Oktober<sup>50</sup> des laufenden Kalenderjahres gemäß Nr. 1a Abs. 3 der Anlage D Abschnitt D.12 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 3 TVöD-B in Text-

---

<sup>50</sup> Für das Kalenderjahr 2022 konnte die Geltendmachung bis zum 30.11.2022 erfolgen.

form geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis maximal zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TVöD-V in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). Erwirbt eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 15 Abs. 2a TVöD-V bzw. § 15 Abs. 2.4 TVöD-B, kann sie bzw. er nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. Die SuE-Zulage wird nach Nr. 1a Abs. 3 S. 3 der Anlage D Abschnitt D.I2 zum TVöD-V bzw. § 3.2a Abs. 3 S. 3 TVöD-B jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt.

Die Tarifvertragsparteien haben in einer Protokollerklärung zu den entsprechenden Vorschriften ausdrücklich erklärt, dass es sich bei den Umwandlungstagen nicht um Urlaubs- oder Zusatzurlaubstage handelt.

## 6. Entgeltwerte der Entgeltgruppe S 9

Außerdem wurden für die Entgeltgruppe S 9 neue Tabellenwerte vereinbart, die jedoch erst ab dem 1. Oktober 2024 gelten werden. Bis zu diesem Zeitpunkt nehmen die Tabellenwerte an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

## 7. Weitere Inhalte der Tarifeinigung

Darüber hinaus waren Anpassungen der Überleitungsvorschriften Gegenstand der Tarifeinigung. Zum einen wird Beschäftigten, die ihr Antragsrecht zum Wechsel in die SuE-Eingruppierung haben verstreichen lassen, gemäß § 28c des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) die Möglichkeit eröffnet, in die Sue-Tätigkeitsmerkmale zu wechseln. Hierzu ist ein schriftlicher Antrag erforderlich, der bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) gestellt werden muss und auf den 1. Januar 2023 zurückwirkt.

Der Tarifabschluss ist für einige Beschäftigten mit einer Verbesserung ihrer Eingruppierung verbunden. Allerdings kann in Einzelfällen eine Höhergruppierung mit finanziellen Nachteilen verbunden sein. Zur Vermei-

dung von Härtefällen haben die Tarifvertragsparteien gemäß § 28d TVÜ-VKA deshalb zwei Eingruppierungsfallgestaltungen mit einem Antragsrecht versehen: die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe S 11b in die Entgeltgruppe S 12 sowie die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe S 12 in die Entgeltgruppe S 14.<sup>51</sup> Die Betroffenen können somit selbst entscheiden, ob sie einen Antrag auf Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe stellen oder hierauf verzichten möchten.<sup>52</sup>

Außerdem wurden im Rahmen der Tarifeinigung in § 1 Abs. 1 Buchstabe b des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVA-ÖD) die praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Heilerziehungspflegerin bzw. zum Heilerziehungspfleger aufgenommen. Die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen sind hierbei zu berücksichtigen.

## *VI. Tarifrunde 2023*

Die beteiligten Gewerkschaften hatten zum 31. Dezember 2022 unter anderem die Anlage C (VKA) zu §§ 1 Abs. 1 der Anlage zu § 56 (VKA) BT-V und § 52 Abs. 1 BT-B [Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst] gekündigt. Am 24. Januar 2023 traten die VKA für die kommunalen Arbeitgeber gemeinsam mit dem Bund, vertreten durch das Bundesinnenministerium, mit den Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion in Tarifverhandlungen ein; die nach mehreren Verhandlungsrunden und Anrufung der Schlichtung am 22. April 2023 mit folgendem Ergebnis abgeschlossen werden konnten:

### 1. Lineare Erhöhung des Entgelts

Ab 1. März 2024 werden die Tabellenentgelte aller Beschäftigten – somit auch die Tabellenentgelte der SuE-Tabelle – um 200 Euro erhöht (sog. Sockelbetrag). Diese um 200 Euro erhöhten Entgelte werden zusätzlich um 5,5 Prozent erhöht. Soweit hierbei keine Steigerung um 340 Euro erreicht wird, soll der betreffende Erhöhungsbetrag auf diese Summe festgesetzt werden. Außerdem werden tarifliche Zulagen, für die eine Dynamisierung

---

<sup>51</sup> Günther ZAT 2022, 148 (156 f.).

<sup>52</sup> Günther ZAT 2022, 148 (156).

über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, ab dem 1. März 2024 einheitlich um 11,5 Prozent erhöht.<sup>53</sup>

## 2. Entgeltanpassungen für Auszubildende, Praktikantinnen, Praktikanten sowie Studierende

Die Ausbildungsentgelte nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD), die Entgelte für Praktikantinnen und Praktikanten nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten im öffentlichen Dienst (TVPöD), die monatlichen Entgelte nach § 8 Abs. 1 S. 2 des Tarifvertrags für Studierende ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) sowie das monatliche Studienentgelt nach § 8 Abs. 2 TVSöD werden ab dem 1. März 2024 um 150 Euro erhöht.<sup>54</sup>

Die unter Nr. 1 und 2 dargestellten Regelungen gelten mindestens bis zum 31. Dezember 2024.<sup>55</sup>

## 3. Inflationsausgleich

Die Tarifeinigung sieht außerdem die Auszahlung eines steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsgeldes<sup>56</sup> in Höhe von insgesamt 3.000 Euro vor; Einzelheiten sind im Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) vom 22. April 2023 geregelt. Die Beschäftigten erhalten gemäß § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den

---

53 Stier öAT 2023, 155 (156).

54 Zum ganzen Absatz Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Pressemitteilung vom 22. April 2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d261a3b0-e147-11ed-86d1-001a4a160129> (letzter Abruf: 20.5.2023); Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände Pressemitteilung vom 23. April 2023, [https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Pressemitteilungen/230422\\_PM\\_VKA\\_Tarifabschluss%20im%20öffentlichen%20Dienst\\_Tarifeinigung%20bringt%20Entgelterhöhungen%20von%20bis%20zu%2017%20Prozent.pdf](https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Pressemitteilungen/230422_PM_VKA_Tarifabschluss%20im%20öffentlichen%20Dienst_Tarifeinigung%20bringt%20Entgelterhöhungen%20von%20bis%20zu%2017%20Prozent.pdf) (letzter Abruf jeweils: 20.5.2023).

55 Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände Pressemitteilung vom 23. April 2023 (o. Fn. 54); Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Pressemitteilung vom 22. April 2023 (o. Fn. 54).

56 Vgl. zum Instrument der steuer- und abgabenbefreiten Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11 c EstG Uffmann NZA 2023, 65 ff.

Monat Juni 2023 (Inflationsausgleich 2023), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und ihnen an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 ein Anspruch auf Entgelt zugestanden hat. Die Höhe des Inflationsausgleichs 2023 beträgt für Personen, für die der TVöD VKA gilt, gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 TV Inflationsausgleich 1.240 Euro. Studierende, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten erhalten nach § 2 Abs. 2 S. 2 TV Inflationsausgleich im Juni 2023 ein Inflationsausgleichsgeld in Höhe von 620 Euro, sofern sie unter den Geltungsbereich des TVAöD,<sup>57</sup> TVSöD,<sup>58</sup> TVHöD<sup>59</sup> oder TVPöD<sup>60</sup> fallen.

Personen mit Teilzeitbeschäftigung erhalten den Inflationsausgleich 2023 gemäß § 2 Abs. 2 S. 3 TV Inflationsausgleich in Verbindung mit § 24 Abs. 2 TVöD VKA in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Für die Berechnung gilt folgender Weg: Der Inflationsausgleich 2023 wird durch die regelmäßige Arbeitszeit in Wochenstunden dividiert und mit der individuellen Arbeitszeit in Wochenzeit multipliziert.<sup>61</sup>

Außerdem werden gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 TV Inflationsausgleich in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen gewährt, die mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 TV Inflationsausgleich gezahlt werden. Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht gemäß § 3 Abs. 1 S. 3 TV Inflationsausgleich lediglich dann, wenn in dem jeweiligen Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und die Person an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt hat. Die Höhe der monatlichen Sonderzahlung beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD VKA fallen, gemäß § 3 Abs. 2 S. 1 TV Inflationsausgleich 220 Euro. Für Studierende, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten betragen die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 Abs. 2 S. 2 TV Inflationsausgleich 110 Euro, sofern sie unter den Geltungsbereich des TVAöD, TVSöD, TVHöD oder TVPöD fallen.

---

<sup>57</sup> Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes.

<sup>58</sup> Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst.

<sup>59</sup> Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst.

<sup>60</sup> Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten im öffentlichen Dienst.

<sup>61</sup> Vgl. Bredemeier/Neffke/Pielok TVöD/TV-L § 24 TVöD Rn. 12.

Personen mit Teilzeitbeschäftigung erhalten die monatlichen Sonderzahlungen gemäß § 3 Abs. 2 S. 3 TV Inflationsausgleich in Verbindung mit § 24 Abs. 2 TVöD VKA in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Auch hier erfolgt somit eine entsprechende Kürzung.

#### **4. Übernahme von Auszubildenden**

Des Weiteren wird die Vorschrift des § 16a TVAöD, in der die Übernahme von Auszubildenden geregelt war, rückwirkend zum 1. Januar 2023 wieder in Kraft gesetzt. Mit Ablauf des 31. Dezember 2024 tritt diese Regelung außer Kraft.

#### **5. Finanzielle Verbesserungen für Beschäftigte in kommunalen Krankenhäusern sowie kommunalen Pflege- und Betreuungseinrichtungen**

Im Rahmen der Tarifeinigung wurden außerdem Änderungen des BT-K und des BT-B vereinbart. Die Regelungen in § 53 Abs. 2 BT-K werden zum 1. Juli 2023 angepasst und in der gleichen Fassung zum 1. Juli 2023 als neuer § 50 Abs. 2 BT-B eingefügt. Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften notwendig ist, kann sowohl Gruppen von Beschäftigten als auch einzelnen Beschäftigten ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen ein um bis zu 20 Prozent der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

Außerdem wird eine Öffnungsklausel vereinbart, um durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung Zulagen bzw. Zuschläge zum Beispiel für Dienste zu ungünstigen Zeiten gewähren zu können.

## VII. Ausblick

Die unter Punkt VI. dargestellten Änderungen der Tarifeinigung für den SuE im Jahr 2022 beinhalten neben klassischen Ergebnissen einer Tarifrunde auch neue Elemente<sup>62</sup> für einen Flächentarifvertrag des öffentlichen Dienstes.<sup>63</sup> So waren Regenerations- und Umwandlungstage bislang nicht Gegenstand des TVöD.<sup>64</sup> Ob hiermit die Attraktivität der SuE-Berufe gesteigert werden kann und mit welchen Auswirkungen die zusätzlichen freien Tage auf Beschäftigte und Zielgruppen der jeweiligen Arbeitsfelder verbunden sein werden, wird sich in der Praxis zeigen.

Die Gewerkschaft ver.di hatte in den Verhandlungen im Jahr 2022 zudem die Einführung von Entlastungstagen durch ein sogenanntes „Konsequenzenmanagement“ für Beschäftigte in Kindertagesstätten gefordert. Beim Konsequenzenmanagement handelt es sich um normativ wirkende tarifliche Regelungen, die individuelle Ansprüche der Beschäftigten auf einen Entlastungsausgleich begründen, wenn die festgelegte Mindestanzahl von Beschäftigten („quantitative Besetzungsregelung“) oder die Mindestqualifikation unter den Beschäftigten („qualitative Besetzungsregelung“) nicht eingehalten werden. Eine derartige Regelung wurde nicht in den Tarifvertrag von Mai 2022 aufgenommen; in diesem Tarifvertrag wurden wie zuvor dargestellt Ansprüche auf pauschale Entlastungstage vereinbart.<sup>65</sup>

In der Tarifrunde 2023 standen Entgeltforderungen im Fokus der Verhandlungen. Der Tarifabschluss beinhaltet Zahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Zeitraum von Juni 2023 bis Februar 2024 sowie eine Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1. März 2024. Eine Ausdehnung von Regenerations- und Umwandlungstage auf weitere Beschäftigungsgruppen wurde zwischen den Tarifvertragsparteien nicht vereinbart. Ob tarifliche Ansprüche auf zusätzliche Freizeit oder die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in freie Tage in künftigen Verhandlungsrunden an Bedeutung gewinnen wird, bleibt abzuwarten. Angesichts zahlreicher

---

62 Andere Tarifverträge sehen entsprechende Regelungen bereits seit längerer Zeit vor. Der Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 08.11.2018 (MTV) eröffnet beispielsweise bestimmten Arbeitnehmergruppen die Möglichkeit, statt des Zusatzgeldes nach dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 14.02.2018 (TV T-ZUG) arbeitsfreie Tage zu erhalten (vgl. hierzu auch die Entscheidung des BAG NZA 2022, 1073).

63 Günther ZAT 2022, 148 (157); Stier öAT 2022, 199 (202).

64 Günther ZAT 2022, 148 (157) Stier öAT 2022, 199 (202).

65 Zum ganzen Absatz Kocher NZA 2022, 815 (815).

unbesetzter Stellen im sozialen Bereich und die in den nächsten Jahren zu verzeichnenden Renteneintritte wird die Steigerung der Attraktivität sozialer Berufe auch in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen.

*Literaturverzeichnis:*

- Bredemeier, Jörg/Neffke, Reinhard: TVöD/TV-L, Tarifverträge für den öffentlichen Kommentar, 6. Aufl., München 2022 (zit.: Bredemeier/Neffke/Bearbeiter)
- Conze, Peter: Zur tariflichen Neuregelung für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, öAT 2011, 273 ff.
- Dütz, Wilhelm/Thüsing, Georg: Arbeitsrecht, 27. Aufl., München 2022
- Eylert, Mario/Rinck, Ursula: Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge – eine aktuelle Bestandsaufnahme, RdA 2022, 146 ff.
- Günther, Sebastian: TVöD-Tarifeinigung zum Sozial- und Erziehungsdienst 2022, ZAT 2022, 148 ff.
- Howald, Bert: Eingruppierung von Beschäftigten in der Pflege, öAT 2022, 93 ff.
- Howald, Bert: Neue arbeitsrechtliche Entwicklungen in Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes, öAT 2020, 136 ff.
- Kocher, Eva: Die Erstreichbarkeit eines tariflichen Belastungsausgleichs im Kontext von Mindestpersonalausstattungsregelungen, NZA 2022, 815 ff.
- Kuner, Markus: Eingruppierung und Entgelt im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst – Neues Recht seit 01.11.2009, öAT 2010, 5 ff.
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl., München 2023 (zit.: ErfK/Bearbeiter)
- Nebeling, Marin/Lankes, Florian: 100 Jahre „kirchliches Arbeitsrecht“: die Entwicklung des Verhältnisses von Staat und Kirche in Deutschland im Hinblick auf das Arbeitsrecht in der Kirche, RdA 2020, 101 ff.
- Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.): BeckOK Arbeitsrecht, 67. Edition, München 2023 (zit.: BeckOK/Bearbeiter)
- Schaub, Günter (Begr.): Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 19. Aufl., München 2021 (zit.: Schaub/Bearbeiter)
- Schmidt, Christopher / Rabe, Annette: Recht für die Kindheitspädagogik, Baden-Baden 2021.
- Stier, Anke: Die Einigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023, öAT 2023, 155 ff.
- Dies.: Die Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den Gewerkschaften, öAT 2022, 199 ff.
- Treichel, Stefan: Rechtsfragen des Kita-Streiks, RdA 2017, 379 ff.
- Uffmann, Katharina: Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und -grenzen bei der Gewährung einer „Inflationsausgleichsprämie“, NZA 2023, 65 ff.