

**Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 20.10.2022**

**Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Justitiariat
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe**

Betreff: Umsetzung des Tarifabschlusses SuE 2022

Die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien zum SuE-Tarif wurden zwar bereits im Mai diesen Jahres abgeschlossen, die Redaktionsverhandlungen und nochmals die Vorlage der endgültigen Tariftexte zogen sich jedoch bis Oktober hin. Das Unterschriftenverfahren selbst läuft noch. Erst danach werden die durchgeschriebenen Fassungen der einzelnen Tarifwerke vorliegen.

Der Tarifabschluss findet grundsätzlich für die unter die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) fallenden betroffenen Beschäftigten unmittelbar Anwendung (§§ 4 Nr. 12 Abs. 3, 5 Abs. 3 AR-M), soweit keine abweichenden Regelungen getroffen wurden.

Zum Tarifabschluss im Einzelnen:

I Regenerationstage

1 Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2022 gemäß § 3.3a Abs. 1 und 2 TVöD-B bei Verteilung der Arbeitszeit auf eine Fünf-Tage-Woche **zwei Regenerationstage** pro Kalenderjahr.

Beachte:

Die Tarifvertragsparteien haben in der Protokollerklärung zu § 3.3a Abs. 1 und 2 TVöD-B klargestellt, dass es sich bei den Regenerationstagen nicht um Urlaubstage handelt. Daher gelten für die Regenerationstage weder die gesetzlichen noch die tarifrechtlichen Regelungen zum Urlaub. Die Übertragung in das Folgejahr sowie der Verfall von Regenerationstagen wird abschließend durch § 3.3a Abs. 1 und 2 TVöD-B geregelt.

Vermindert sich die Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage auf weniger als fünf Tage, vermindert sich die Anzahl der Regenerationstage entsprechend:

5-Tage-Woche:	2 Regenerationstage pro Kalenderjahr (keine Umrechnung)
4-Tage-Woche:	2 Regenerationstage pro Kalenderjahr ($4/5 \times 2 = 1,6$, gerundet 2)
3-Tage-Woche:	1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($3/5 \times 2 = 1,2$, gerundet 1)
2-Tage-Woche:	1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($2/5 \times 2 = 0,8$, gerundet 1)
1-Tage-Woche:	kein Regenerationstag pro Kalenderjahr ($1/5 \times 2 = 0,4$, gerundet 0)

Sollte in einer Sechs-Tage-Woche gearbeitet werden, ergibt sich keine Anhebung der Regenerationstage ($6/5 \times 2 = 2,4$). Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt damit eine entsprechende Umrechnung, sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht auf eine 5-Tage-Woche verteilt ist. In Fällen mit sehr unregelmäßiger Arbeitszeit pro Woche sollte ein repräsentativer Referenzzeitraum gewählt werden, um eine durchschnittliche Anzahl von Tagen pro Woche zu ermitteln. Eine Umrechnung kann sich auch dann ergeben, wenn sich zwischen der Antragsstellung und der Gewährung von Regenerationstagen eine Änderung der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage ergibt: 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 (§ 3.3a Abs. 1 Satz 4 TVöD-B). Kommt es nach der Geltendmachung von z.B. zwei Regenerationstagen zu einem Wechsel in eine 3-Tage-Woche, fällt der zweite Regenerationstag auch nach der Geltendmachung weg und es kann nur noch ein Regenerationstag gewährt werden. Ob der/die Beschäftigte zuvor die überwiegende Zeit des Kalenderjahres Anspruch auf zwei Regenerationstage hatte, ist unmaßgeblich.

Über die Regelung des **§ 36 Abs. 2 TVöD-K** gelten die dargestellten Regelungen zu den Regenerationstagen auch für SuE-Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD-K fallen.

Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann den Wunsch, Regenerationstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher / dienstlicher Gründe zurückweisen (siehe dazu Ziff. I 4.2).

2 Aufnahme oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

2.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Beginn des Kalenderjahres

Der Anspruch auf zwei Regenerationstage bei einer Fünf-Tage-Woche entsteht, wenn im Kalenderjahr mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anderenfalls reduziert sich der Anspruch gemäß der Protokollerklärung § 3.3a Abs. 1 Satz 1 TVöD-B auf einen Regenerationstag. Durch diese Regelung entsteht ein **Zeitraum von vier Kalendermonaten**, vor deren Ablauf nur ein Regenerationstag beansprucht werden kann.

Die Regelung in der Protokollerklärung zu Satz 1 gilt sowohl für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis beginnt als auch für laufende Arbeitsverhältnisse. Dies führt demnach dazu, dass vor Ablauf einer Wartezeit von vier Kalendermonaten nur ein Regenerationstag beansprucht werden kann. Sobald jedoch im Kalenderjahr für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat, kann die/der Beschäftigte auch den zweiten Regenerationstag beanspruchen oder – wenn der erste Regenerationstag noch nicht geltend gemacht wurde – beide Regenerationstage.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte nimmt zum 1. Juni 2023 ihre Tätigkeit in der Entgeltgruppe S 4 auf. Sie hat im Jahr 2023 mit Beginn der Tätigkeit Anspruch auf einen Regenerationstag; mit Ablauf des 4-Monats-Zeitraums, also ab dem 1. Oktober 2023, hat sie Anspruch auf einen zweiten Regenerationstag.

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter beantragt im Januar 2024 zwei Regenerationstage für den Monat März 2024. Anfang Februar kündigt er das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2024. Der Anspruch auf Regenerationstage besteht in Höhe von einem Regenerationstag. Soweit bereits aufgrund der Geltendmachung im Januar 2024 zwei Regenerationstage bewilligt wurden, kann nach Kenntnis der Kündigung nur noch ein Regenerationstag gewährt werden. Da im Kalenderjahr 2024 kein Entgeltanspruch/Entgeltfortzahlungsanspruch oder diesem

gleichgestellte Ansprüche von mindestens vier Kalendermonaten besteht, entfällt der zweite Regenerationstag.

Der 4-Monats-Zeitraum wird gemäß der Protokollerklärung zu § 3.3a Abs. 1 Satz 1 TVöD-B auch dann erfüllt, wenn Zeiten von Entgeltfortzahlung (§ 21 Abs. 1 TVöD) bzw. Zeiten, in denen Anspruch auf den Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3 TVöD) besteht, erfüllt. 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.

2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In § 3.3a Abs. 1 und 2 TVöD-B sind keine gesonderten Regelungen für Fallgestaltungen enthalten, in denen das Arbeitsverhältnis endet. Endet das Arbeitsverhältnis Ende des Kalenderjahres, sind keine Besonderheiten zu beachten. Die Regenerationstage können gemäß des § 3.3a TVöD-B geltend gemacht werden. Ist am Ende des Kalenderjahres noch keine Freistellung für den oder die Regenerationstage erfolgt, entsteht kein Anspruch auf Abgeltung.

Dies kann auch auf Fallgestaltungen übertragen werden, in denen das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr endet.

Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in den ersten vier Kalendermonaten eines Arbeitsverhältnisses reduziert sich nach § 3.3a Abs. 1 Satz 1 TVöD-B der Anspruch auf **einen** Regenerationstag.

2.3 Wechsel von TVöD-Arbeitgeber zu TVöD-Arbeitgeber

Wechseln Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr zwischen Arbeitgebern, die jeweils den TVöD (VKA) anwenden und haben diese Beschäftigten sowohl vor als auch nach dem Arbeitgeberwechsel eine SuE-Tätigkeit auszuüben, bleibt es bei dem **kalenderjährlichen Anspruch** auf zwei Regenerationstage. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Wege der Gewährung von Regenerationstagen besteht für jede/n Beschäftigte/n, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, aufgrund des Arbeitgeberwechsels nicht pro Arbeitgeber, sondern pro Kalenderjahr. Beim zweiten Arbeitgeber besteht für das laufende Kalenderjahr daher nur noch ein Anspruch in Höhe der beim bisherigen Arbeitgeber noch nicht gewährten Regenerationstage. Wurde/n der/die Regenerationstag/e beim ersten Arbeitgeber bereits gewährt, kann es beim zweiten Arbeitgeber nur noch zur Arbeitsbefreiung für im laufenden Kalenderjahr noch nicht gewährte Regenerationstage kommen.

Dies führt dazu, dass sich der neue Arbeitgeber beim vorherigen Arbeitgeber über die bereits erfolgte Arbeitsbefreiung für Regenerationstage informieren sollte. Wurden noch keine Regenerationstage gewährt, hat der neue Arbeitgeber die Anspruchsvoraussetzungen bezogen auf das neue Arbeitsverhältnis zu prüfen.

3 Tätigkeitsänderung beim selben Arbeitgeber

Es sind Fälle möglich, in denen die Beschäftigten Tätigkeiten im SuE aufnehmen und daher Anspruch auf Regenerationstage erhalten. Umgekehrt können Beschäftigte in andere Tätigkeiten außerhalb des SuE wechseln, so dass kein Anspruch mehr auf die Regenerationstage besteht.

3.1 Wechsel in den SuE beim selben Arbeitgeber

Nehmen Beschäftigte ihre Tätigkeit im SuE auf, nachdem sie bereits zuvor beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, und entsteht dadurch der Anspruch auf die Regenerationstage,

ist der vor der Aufnahme der SuE-Tätigkeit bereits entstandene Entgeltanspruch ebenfalls i.S.d. des § 3.3a Abs. 1 TVöD-B zu berücksichtigen.

Beispiel 3:

Eine Beschäftigte nimmt zum 15. August 2023 ihre Tätigkeit in der Entgeltgruppe S 4 in einer 5-Tage-Woche auf, nachdem sie zuvor mehrere Jahre in der Entgeltgruppe 5 in einer 5-Tage-Woche tätig war. Sie hätte im Jahr 2023 mit Beginn der Tätigkeit am 15. August 2023 Anspruch auf einen Regenerationstag; mit Ablauf des 4-Monats-Zeitraums, also ab dem 15. Dezember 2023, hätte sie Anspruch auf einen zweiten Regenerationstag. Da die Beschäftigte jedoch auch schon vor dem 15. August 2023 mehr als vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt i.S.d. des § 3.3a Abs. 1 TVöD-B hatte, hat sie bereits ab dem 15. August 2023 Anspruch auf zwei Regenerationstage.

Zu beachten ist, dass Entgeltansprüche von anderen Arbeitgebern nicht berücksichtigt werden können.

3.2 Wechsel in eine andere Tätigkeit beim selben Arbeitgeber außerhalb des SuE

Nehmen Beschäftigte ihre Tätigkeit beim selben Arbeitgeber außerhalb des SuE auf und entfällt dadurch der Anspruch auf die Regenerationstage, kann wie in Fällen verfahren werden, in denen das Arbeitsverhältnis endet. Dazu wird auf Ziff. 2.2 verwiesen. Es bestehen in Einzelfällen keine Bedenken, wenn vor dem Wechsel in die andere Tätigkeit vom Arbeitgeber genehmigte Regenerationstage noch nach dem Wechsel in die andere Tätigkeit durch Arbeitsbefreiung gewährt werden. Denn anders als bei der Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage (z.B. von einer 4-Tage-Woche mit zwei Regenerationstagen in eine 3-Tage-Woche mit einem Regenerationstag) und anders als beim Ausscheiden der/des Beschäftigten bleibt dem Arbeitgeber die Arbeitskraft der/des Beschäftigten erhalten.

Beispiel 4:

Ein Beschäftigter ist mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 8a in einer 5-Tage-Woche betraut. Im Februar 2023 beantragt er zwei Regenerationstage, nämlich einen Regenerationstag für den 12. April 2023 und einen weiteren Regenerationstag für den 17. Mai 2023. Am 15. April 2023 wechselt der Beschäftigte beim selben Arbeitgeber in eine Tätigkeit außerhalb des SuE.

In diesem Fall besteht nicht für mindestens vier Kalendermonate ein Entgeltanspruch aus einer SuE-Tätigkeit. Da § 3.3a Abs. 1 TVöD-B den Entgeltanspruch bzw. die Entgeltfortzahlung nicht auf Entgelt aus einer S-Entgeltgruppe beschränkt, besteht in diesem Fall insgesamt ein Entgeltanspruch für mindestens vier Monate. Zwei Regenerationstage bleiben damit bestehen und es bestehen in diesem Sonderfall keine Bedenken, den zweiten Regenerationstag am 17. Mai 2023 zu gewähren.

Abwandlung:

Am 15. April 2023 wechselt der Beschäftigte beim selben Arbeitgeber in eine Tätigkeit außerhalb des SuE, jedoch in eine 3-Tage-Woche. In diesem Fall reduziert sich der Anspruch der Regenerationstage, es besteht nur noch ein Anspruch auf einen Regenerationstag. Der beantragte Regenerationstag am 17. Mai 2023 kann nicht mehr gewährt werden.

3.3 Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Kommt es zu einer Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, kann sich der Anspruch auf ein oder zwei Regenerationstage ändern. Wechseln Beschäftigte z.B. von einer

4-Tage-Woche in eine 3-Tage-Woche, entfällt der zweite Regenerationstag. Umgekehrt: Wechseln Beschäftigte z.B. von einer 3-Tage-Woche in eine 5-Tage-Woche, erhöht sich der Anspruch von einem Regenerationstag auf zwei Regenerationstage. Diese Änderungen können vor der Geltendmachung konkreter Regenerationstage entstehen, so dass bei der Geltendmachung bereits der geänderte Anspruch zu berücksichtigen ist.

Die Veränderung des Anspruchs kann sich jedoch auch erst nach der Geltendmachung der/des Regenerationstage/s ergeben; siehe dazu Ziff. I Nr. 4.4.

4 Gewährung der Regenerationstage

4.1 Geltendmachung

Gemäß § 3.3a Abs. 2 Satz 2 TVöD-B haben die Beschäftigten den oder die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt in Textform geltend zu machen. Eine Geltendmachung per E-Mail oder über andere elektronische Textkommunikation ist somit möglich. Einvernehmlich können Regenerationstage auch mit einer kürzeren Frist gewährt werden (§ 3.3a Abs. 2 Satz 4 TVöD-B).

Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der oder des Regenerationstage/s spätestens zwei Wochen vor dem von den Beschäftigten gewünschten Termin und teilt dies in Textform mit. Sofern Arbeitgeber nicht innerhalb dieser zeitlichen Vorgabe reagieren, bedeutet dies keine Zustimmung des Arbeitgebers; die Regenerationstage gelten als nicht bewilligt. Als Folge davon besteht im laufenden Kalenderjahr weiterhin der Anspruch auf den/die noch nicht in Form von Arbeitsbefreiung gewährten Regenerationstag/e.

4.2 Gewährung der Arbeitsbefreiung – dringende betriebliche/dienstliche Gründe

Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit (§ 3.3a Abs. 2 Satz 3 TVöD-B). Hierbei sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Den Wünschen der Beschäftigten können **dringende betriebliche/dienstliche Gründe** entgegenstehen (§ 3.3a Abs. 2 Satz 6 TVöD-B). Die dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe sind von den Tarifvertragsparteien nicht definiert worden. Die Auslegung der Begrifflichkeit bestimmt sich nach dem **allgemeinen Sprachverständnis** unter Berücksichtigung des mit der Vorschrift verfolgten **Zwecks**. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von **erheblichem** objektivem **Gewicht** sein. Sie müssen sich als zwingende „Hindernisse“ für die beantragte Freistellung von der Arbeitszeit darstellen. **Dem steht nicht entgegen, die Regenerationstage in Zeiten von planmäßigen Schließzeiten der Kindertagesstätte vorzusehen.**

Beispiel 5:

Ein Beschäftigter macht für den 17. Oktober 2023 beim Arbeitgeber die Gewährung eines Regenerationstages geltend. Der Arbeitgeber verweist auf die geplanten Abwesenheiten mehrerer Beschäftigter aufgrund von Fortbildungen. **Da die Gewährung des Regenerationstages wegen dringender betrieblicher Gründe versagt wurde, wird dieser Regenerationstag in das Folgejahr übertragen.**

4.3 Änderung bereits festgelegter Regenerationstage

Haben Beschäftigte einen oder zwei Regenerationstag/e gemäß § 3.3a Abs. 3 Satz 3 TVöD-B beantragt, ist diese Beantragung als einseitige Willenserklärung dem Arbeitgeber zugegangen und damit für die Beschäftigten bindend. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es jedoch möglich, einvernehmlich eine andere Lage der Regenerationstage zu vereinbaren.

4.4 Andere Verteilung der Arbeitszeit nach Geltendmachung der Regenerationstage

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 (§ 3.3a Abs. 1 Satz 1 TVöD-B). Dies führt dazu, dass auch nach der Geltendmachung von Regenerationstagen ggf. noch eine Anpassung der Anzahl der Regenerationstage zu erfolgen hat. Wer z.B. nach der Beantragung von zwei Regenerationstagen von einer 4-Tage-Woche in eine 3-Tage-Woche wechselt, kann nur noch einen Regenerationstag beanspruchen; der zweite Regenerationstag kann dann nicht mehr gewährt werden.

5 Verfall von Regenerationstagen

5.1 Grundsatz: Verfall am Ende des Kalenderjahres

Gemäß § 3.3a Abs. 2 Satz 5 TVöD-B verfallen Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung erfolgt. Dies gilt auch dann, wenn am Tag der Gewährung der oder des Regenerationstage/s eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ausweislich der Protokollerklärung zu § 3.3a TVöD-B handelt es sich bei Regenerationstagen nicht um Urlaubs- oder Zusatzurlaubstage. Die Regelung des § 9 BUrlG greift daher nicht und es gilt der Grundsatz, dass, wenn der Arbeitnehmer auch aus einem anderen Grund nicht gearbeitet hätte, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (u.a. BAG v. 23. Februar 2022 – 10 AZR 99/21).

Beispiel 6:

Einer Beschäftigten wird nach entsprechender Geltendmachung ein Regenerationstag am Dienstag, den 17. Oktober 2023 genehmigt; sie wird an diesem Tag mit „frei“ im Dienstplan geführt. Am 16. Oktober erfolgt die Krankmeldung, durch ärztliches Attest bescheinigt bis zum 20. Oktober 2023. Da der 17. Oktober 2023 als freier Arbeitstag gilt, kommt es nicht zu einer Nachgewährung dieses Regenerationstages.

5.2 Ausnahme: Übertragung der Regenerationstage in das Folgejahr

Kann eine Arbeitsbefreiung für von den Beschäftigten gemäß § 3.3a Abs. 2 Satz 2 TVöD-B geltend gemachte Regenerationstage aus **dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen** (siehe dazu Ziff. I 4.2) im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt werden, so verfallen diese nicht gewährten Regenerationstage nicht; sie werden in das Folgejahr übertragen und müssen bis spätestens zum **30. September des Folgejahres** genommen werden.

Im Folgejahr gelten die regulären Regelungen zur Geltendmachung bzw. zur Gewährung der übertragenen Regenerationstage (§ 3.3a Abs. 2 Satz 2 TVöD-B). Eine weitere Übertragung von bereits übertragenen Regenerationstagen über den **30. September** hinaus findet nicht statt.

II SuE-Zulage

1 Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a sowie in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie in der S 14 und S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten gemäß § 15 Abs. 2.4 TVöD-B ab dem **1. Juli 2022** eine sog. SuE-Zulage wie folgt:

Entgeltgruppen S 2 bis S 11a: **monatlich 130,00 Euro,**

Entgeltgruppen S 11b bis S 12
sowie S 14 und S 15 Fallgruppe 6: **monatlich 180,00 Euro.**

Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten (ab Entgeltgruppe S 13) erhalten keine SuE-Zulage, denn diese Beschäftigten haben von dem Tarifabschluss zum SuE im Jahr 2015 stark profitiert und wurden daher im Rahmen des Tarifabschlusses 2022 von der SuE-Zulage ausgenommen.

Eine Anrechnung auf andere Zulagen findet grundsätzlich nicht statt.

Beispiel 7:

Eine Beschäftigte erhält aufgrund des Kindergeldbezugs eine Zulage gemäß § 6 Nr. 11 AR-M. Dieser kinderbezogene Entgeltbestandteil bleibt als Zulage neben der SuE-Zulage bestehen, so dass beide Zulagen nebeneinander gezahlt werden, solange die jeweiligen Anspruchsgrundlagen erfüllt sind.

Außerdem zählt die SuE-Zulage nicht zum Tabellenentgelt, so dass sie im Falle von Höhergruppierungen nicht bei der Berechnung des Unterschiedsbetrags gemäß § 17 Abs. 4a.1 TVöD-B zu berücksichtigen sind.

Über die Regelung des **§ 36 Abs. 2 TVöD-K** gelten die dargestellten Regelungen zu den Regenerationstagen auch für SuE-Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD-K fallen.

Die SuE-Zulage wird zusätzlich zum regulären monatlichen Entgelt gezahlt. Die SuE-Zulage ist „monatliches Entgelt“ im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD und fließt in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ein. Gleiches gilt für die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD und für das Leistungsentgelt nach § 18 Abs. 3 TVöD. Die SuE-Zulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 24 Abs. 2 TVöD, so dass die SuE-Zulage in dem Umfang anfällt, der dem Anteil der jeweils individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Auch Beschäftigte, die zwischen dem 1. Juli 2022 (Anspruchsbeginn) und der tatsächlichen Zahlung der SuE-Zulage ausgeschieden oder in eine Tätigkeit außerhalb des SuE gewechselt sind, haben ab dem Monat Juli 2022 bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bzw. bis zum Tätigkeitswechsel in eine Tätigkeit außerhalb des SuE Anspruch auf die Zulage.

2 Beschäftigte der Entgeltgruppe S 10

Die Entgeltgruppe S 10 ist in der Anlage C nicht mit Entgeltbeträgen belegt. Für Beschäftigte, die mangels entsprechender Antragstellung über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 verblieben sind, da sie innerhalb der Ausschlussfrist nach § 28b Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA keinen Antrag auf Höhergruppierung gestellt hatten, sind die Tabellenentgelte der ansonsten leerlaufenden Entgeltgruppe S 10 in Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 28b Abs. 2 TVÜ-VKA ausgewiesen; für diese Beschäftigten ist die Tarifautomatik für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit ausgesetzt. Auch diese Beschäftigten haben aufgrund der Bezugnahme auf die Entgeltgruppen S 2 bis S 11a Anspruch auf die SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro.

3 Kurzarbeit

Die SuE-Zulage ist „monatliches Entgelt“ und fließt in die Berechnung des Nettomonatsentgelts gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 TV COVID ein, wenn hinsichtlich des Aufstockungsbetrages eine Neuberechnung (z.B. nach mindestens dreimonatiger Unterbrechung der Kurzarbeit) erfolgt. Die Einführung der SuE-Zulage selbst löst keine Neuberechnung des Aufstockungsbetrages aus.

4 Altersteilzeit, TV FlexAZ

Altersteilzeitbeschäftigte im **Teilzeitmodell** erhalten die SuE-Zulage ebenfalls zeitanteilig in Höhe des sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Betrages zuzüglich der tariflichen Aufstockungsleistungen (§ 7 TV FlexAZ). Die SuE-Zulage gehört zum Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ und wird somit bei der Berechnung der Aufstockungsleistungen nach § 7 Abs. 3 Satz 1 TV FlexAZ berücksichtigt.

Altersteilzeitbeschäftigte im **Blockmodell** erhalten die SuE-Zulage während der Arbeitsphase ebenfalls zeitanteilig nach der Hälfte der der Altersteilzeitvereinbarung zugrundeliegenden Vollzeitarbeit (§ 7 Abs. 2 Satz 1 HS 1 TV FlexAZ). Die andere Hälfte fließt in das Wertguthaben ein (§ 7 Abs. 2 Satz 1 HS 2 TV FlexAZ).

Altersteilzeitbeschäftigte im Blockmodell, die sich in der Freistellungsphase befinden, erhalten keine SuE-Zulage. In der Freistellungsphase wird lediglich das (dynamisierte) Wertguthaben rätierlich ausgezahlt (§ 7 Abs. 2 Satz 1 HS 2 und Satz 2 TV FlexAZ). Der Monat des Wechsels von der Arbeits- in die Freistellungsphase ist auch für die unterschiedlichen Auswirkungen hinsichtlich der SuE-Zulage maßgeblich.

5 Mehrere Arbeitsverhältnisse

Haben Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse zu einem Arbeitgeber, der den TVöD-B anwendet, besteht der Anspruch aus jedem Arbeitsverhältnis zeiträtierlich entsprechend (§ 24 Abs. 2 TVöD).

6 Minijobber

Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (450 Euro-Grenze; ab dem 1. Oktober 2022: 520 Euro-Grenze) fallen unter den TVöD und haben daher einen Anspruch auf die SuE-Zulage, soweit sie entsprechend eingruppiert sind. Als Teilzeitbeschäftigte erhalten Minijobber die SuE-Zulage anteilig (siehe Ziff. II 1).

III Umwandlungstage

1 Anspruchsvoraussetzungen

Die Tarifvertragsparteien haben eine Regelung vereinbart, nach der Beschäftigte die SuE-Zulage (siehe Ziff. II) in maximal zwei zusätzliche freie Arbeitstage umwandeln können. Die Umwandlung erfolgt über ein **gestuftes Verfahren** bestehend aus Geltendmachung und Beantragung wie folgt:

Geltendmachung im laufenden Kalenderjahr für das Folgejahr

- in Textform

- bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres (einmalig für das Kalenderjahr 2023 bis zum 30. November 2022, siehe Ziff. III 2)

- Ausnahme: erstmaliger Anspruch auf eine SuE-Zulage (siehe Ziff. III 5)

Beantragung der konkreten Tage mit einer Frist von 4 Wochen in Textform; der Arbeitgeber entscheidet spätestens 2 Wochen vor dem beantragten Zeitpunkt des jeweiligen Umwandlungstages.

Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage durch den Arbeitgeber sind die Wünsche der / des Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann den Wunsch, Umwandlungstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe zurückweisen (siehe dazu Ziff. III 6.1).

Nach erfolgter Arbeitsbefreiung wird die SuE-Zulage gekürzt, indem der Wert der/des Umwandlungstage/s als Entgeltbetrag ermittelt wird; maßgeblich sind dabei die Verhältnisse am Tag der Arbeitsbefreiung (Entgeltgruppe, -stufe und Arbeitszeitmodell). Die SuE-Zulage wird um diesen Betrag gekürzt, so dass bei entsprechend hohem Entgeltbetrag ggf. über mehrere Monate eine Kürzung der SuE-Zulage vorzunehmen ist (siehe dazu die Beispiele unter Ziff. III 7).

2 Einführung der Umwandlungstage: Frist bis zum 30. November 2022

Die SuE-Zulage kann ab dem Jahr 2023 in freie Arbeitstage umgewandelt werden. Die Frist für die Geltendmachung der grundsätzlichen Umwandlung der SuE-Zulage in freie Arbeitstage läuft **im Jahr 2022 (für die Umwandlung im Jahr 2023) bis zum 30. November 2022**; die Lage der Umwandlungstage kann spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Die Geltendmachung hat in Textform zu erfolgen.

3 Geltendmachung bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr

Die Beschäftigten können die Umwandlung der SuE-Zulage in bis zu zwei freie Arbeitstage (Umwandlungstage) für das Folgejahr geltend machen; dazu ist in jedem Kalenderjahr die Frist bis zum 31. Oktober einzuhalten (Ausnahme im Jahr 2022 für das Folgejahr 2023: Frist bis zum 30. November 2022, siehe Ziff. III 2).

Die Geltendmachung hat in Textform zu erfolgen.

4 Beantragung der Umwandlungstage im laufenden Kalenderjahr

Haben Beschäftigte (im Vorjahr) die Umwandlung für das laufende Kalenderjahr geltend gemacht, können diese Beschäftigten mit einer Frist von vier Wochen bis zu zwei konkrete Kalendertage in freie Arbeitstage umwandeln. Die Frist gilt, sofern nicht zwei Umwandlungstage zeitgleich geltend gemacht werden, für jeden Umwandlungstag separat. Die Geltendmachung hat in Textform zu erfolgen.

Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der oder des Umwandlungstage/s spätestens zwei Wochen vor dem von den Beschäftigten gewünschten Termin und teilt dies in Textform mit. Sofern Arbeitgeber nicht innerhalb dieser zeitlichen Vorgabe reagieren, führt dies nicht zu einer Zustimmung des Arbeitgebers; die Umwandlungstage gelten als nicht bewilligt. In diesem Fall kommt es mangels Gewährung von Umwandlungstagen nicht zu einer Reduzierung der SuE-Zulage. Die Beschäftigten können in einem solchen Fall im laufenden Kalenderjahr den/die noch nicht gewährten Umwandlungstag/e erneut geltend machen.

5 Beantragung der Umwandlungstage bei erstmaligem Anspruch auf die SuE-Zulage

Für Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf die SuE-Zulage erhalten (z.B. Beginn des Arbeitsverhältnisses), besteht eine Sonderregelung; diese Beschäftigten können noch im laufenden Kalenderjahr sowohl die grundsätzliche Umwandlung der SuE-Zulage geltend

machen als auch die konkreten Umwandlungstage als solche beantragen und nehmen. Voraussetzung ist gemäß § 3.3a Abs. 3 Satz 2 TVöD-B, dass seit der Arbeitsaufnahme **drei Kalendermonate** vergangen sind; dabei kann es sich um den Beginn eines Arbeitsverhältnisses handeln oder auch um die Aufnahme einer Tätigkeit im SuE.

Beispiel 8:

Eine Beschäftigte beginnt ihre mit der Entgeltgruppe S 8b bewertete Tätigkeit am 1. Juni 2023. Ab dem 1. September 2023 kann sie die Umwandlung der SuE-Zulage für zwei Umwandlungstage im Jahr 2023 geltend machen.

Beispiel 9:

Ein Beschäftigter beginnt seine mit der Entgeltgruppe S 8b bewertete Tätigkeit am 1. September 2023. Ab dem 1. Dezember 2023 kann er die Umwandlung der SuE-Zulage für zwei Umwandlungstage im Jahr 2023 geltend machen. Es besteht die Möglichkeit, nach § 3.3a Abs. 3 Satz 9 TVöD-B einvernehmlich eine kurzfristige Gewährung der Umwandlungstage zu ermöglichen; in Fällen, in denen die reguläre Frist zur Geltendmachung von 4 Wochen nicht mehr eingehalten werden kann, wird empfohlen, von dieser Einvernehmlichkeitsregelung Gebrauch zu machen, soweit der Gewährung keine dringenden / betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Beispiel 10:

Eine Beschäftigte beginnt ihre mit der Entgeltgruppe S 8b bewertete Tätigkeit am 15. November 2022. Ab dem 15. Februar 2023 kann sie die Umwandlung der SuE-Zulage für zwei Umwandlungstage im Jahr 2023 geltend machen.

6 Lage der Umwandlungstage

6.1 Dringende betriebliche/dienstliche Gründe

Die Lage der Umwandlungstage soll sich an den Wünschen der Beschäftigten orientieren. Der Arbeitgeber kann den Wunsch, Umwandlungstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe zurückweisen.

Die **dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe** sind von den Tarifvertragsparteien nicht definiert worden. Die Auslegung der Begrifflichkeit bestimmt sich nach dem **allgemeinen Sprachverständnis** unter Berücksichtigung des mit der Vorschrift verfolgten **Zwecks**. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von **erheblichem** objektivem **Gewicht** sein. Sie müssen sich als zwingende „Hindernisse“ für die beantragte Freistellung von der Arbeitszeit darstellen. Es wird auf die Ausführungen in Ziff. I 4.2 verwiesen.

6.2 Änderung bereits festgelegter Umwandlungstage

Haben Beschäftigte einen oder zwei Umwandlungstage gemäß § 3.3a Abs. 3 Satz 3 TVöD-B beantragt, ist diese Beantragung als einseitige Willenserklärung dem Arbeitgeber zugegangen und damit für die Beschäftigten bindend. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es jedoch möglich, einvernehmlich eine andere Lage der Umwandlungstage zu vereinbaren.

7 Kürzung der SuE-Zulage

7.1 Grundsatz: Kürzung der SuE-Zulage nach erfolgter Umwandlung

Gemäß § 3.3a Abs. 3 Satz 3 TVöD-B wird die SuE-Zulage erst dann gekürzt, wenn eine Arbeitsbefreiung erfolgt ist. Sofern die Arbeitsbefreiung für Umwandlungstage noch für die Entgeltabrechnung des laufenden Kalendermonats an den Dienstleister für die Entgeltabrechnung übermittelt werden kann, kann eine Kürzung der SuE-Zulage noch in demjenigen Kalendermonat erfolgen, in dem der/die Umwandlungstag/e liegt/liegen. Es wird lediglich die

SuE-Zulage gekürzt. Dies kann dazu führen, dass wegen des Wertes eines Umwandlungstages die SuE-Zulagen von mehreren Monaten, ggf. auch über die Kalenderjahresgrenze hinaus gekürzt werden.

Beispiel 11:

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 8b Stufe 4 arbeitet in Vollzeit (39-Stunden/Woche) in einer 5-Tage-Woche und erhält eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro monatlich. Er beantragt nach der Geltendmachung der Umwandlungstage im Jahr 2023 im März 2024 zwei Umwandlungstage für den 2. und den 3. Mai 2024. Der Arbeitgeber bewilligt und gewährt beide Tage antragsgemäß; die SuE-Zulage wird, da eine Meldung an den Entgeltdienstleister regelmäßig erst Mitte des Kalendermonats erfolgt, bereits mit der Entgeltzahlung im Mai 2024 (bzw. ab Mai 2024) gekürzt.

Abwandlung:

Die Umwandlungstage liegen auf dem 29. und 30. Dezember 2024; die Kürzung der Zulage erfolgt ab Januar 2025.

In den Ziff. 7.3 bis 7.7 werden verschiedene Fallgestaltungen mit Beispielen aufgezeigt, die Fallgestaltungen sind nicht abschließend.

7.3 Normalfall: Umwandlung bei fortwährendem Anspruch auf die SuE-Zulage

In der Praxis dürfte der reguläre Fall (Geltendmachung der Umwandlungstage im Vorjahr und Beantragung im laufenden Kalenderjahr) am häufigsten vorkommen. Erfolgt eine Arbeitsbefreiung, führt dies zur Reduzierung der SuE-Zulage.

Der Kürzungsbetrag ergibt sich nach § 3.3a Abs. 3 Satz 4 TVöD-B aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden (siehe Beispiele 12 bis 14). 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 (siehe hierzu Ziff. III 7.6).

Beispiel 12:

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 8b Stufe 4 arbeitet in Vollzeit (39-Stunden/Woche) in einer 5-Tage-Woche (je Arbeitstag mit 7,8 Stunden) und erhält eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro monatlich. Er beantragt nach der Geltendmachung der Umwandlungstage im Jahr 2023 im März 2024 zwei Umwandlungstage für den 2. und den 3. Mai 2024. Der Arbeitgeber bewilligt und gewährt beide Tage antragsgemäß.

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich): 130,00 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit (39/5 x 22,60 Euro): 176,28 Euro

Zwei Tage entsprechen (2 x 176,28 Euro): 352,56 Euro

Die SuE-Zulage wird reduziert:

Reduzierung der SuE-Zulage im Mai 2024 um 130,00 Euro

Reduzierung der SuE-Zulage im Juni 2024 um 130,00 Euro

Reduzierung der SuE-Zulage im Juli 2024 um 92,56 Euro.

Für die Monate Mai und Juni 2024 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.
Im Juli 2024 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v. 37,44 Euro.

Beispiel 13:

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 11b Stufe 2 arbeitet in Vollzeit (39-Stunden/Woche) in einer 5-Tage-Woche mit dem folgenden Arbeitszeitmodell: Montag bis Donnerstag je 8 Stunden pro Tag, Freitag je 7 Stunden pro Tag.

Er erhält eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro monatlich. Er beantragt nach der Geltendmachung der Umwandlungstage im Jahr 2023 im März 2024 zwei Umwandlungstage für den 2. und den 3. Mai 2024. Der Arbeitgeber bewilligt und gewährt beide Tage antragsgemäß.

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich): 180,00 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit am Donnerstag (2. Mai 2024)
(8 x 20,89 Euro): 167,12 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit am Freitag (3. Mai 2024)
(7 x 20,89 Euro): 146,23 Euro

Beide Tage entsprechen (167,12 Euro + 146,23 Euro): 313,35 Euro

Die SuE-Zulage wird reduziert.

Reduzierung der SuE-Zulage im Mai 2024 um 180,00 Euro

Reduzierung der SuE-Zulage im Juni 2024 um 133,35 Euro.

Für den Monat Mai 2024 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.
Im Juni 2024 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v. 46,65 Euro.

Beispiel 14:

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 Stufe 2 arbeitet in Teilzeit (19,5-Stunden/Woche) und erhält eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 90,00 Euro monatlich. Er beantragt nach der Geltendmachung der Umwandlungstage im Jahr 2023 im März 2024 zwei Umwandlungstage für den 2. und den 3. Mai 2024. Der Arbeitgeber bewilligt und gewährt beide Tage antragsgemäß.

Variante 1: 5-Tage-Woche (je Tag 3,9 Stunden)

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich): 90,00 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit (19,5/5 x 21,79 Euro): 84,98 Euro

Zwei Tage entsprechen (2 x 84,98 Euro): 169,96 Euro

Die SuE-Zulage wird reduziert:

Reduzierung der SuE-Zulage im Mai 2024 um 90,00 Euro

Reduzierung der SuE-Zulage im Juni 2024 um 79,96 Euro.

Für den Monat Mai 2024 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.
Im Juni 2024 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v. 10,04 Euro.

Variante 2: 3-Tage-Woche (je Tag 6,5 Stunden)

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich):	90,00 Euro
Wert der täglichen Arbeitszeit (19,5/3 x 21,79 Euro):	141,64 Euro
Zwei Tage entsprechen (2 x 141,64 Euro):	283,28 Euro

Die SuE- Zulage wird reduziert:

Reduzierung der SuE-Zulage im Mai 2024 um	90,00 Euro
Reduzierung der SuE-Zulage im Juni 2024 um	90,00 Euro
Reduzierung der SuE-Zulage im Juli 2024 um	90,00 Euro
Reduzierung der SuE-Zulage im August 2024 um	13,28 Euro.

Für die Monate Mai bis Juli 2024 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.

Im August 2024 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v. 76,72 Euro.

7.4 Umwandlung bei Wechsel der Entgeltgruppe

Wird Beschäftigten eine andere Tätigkeit übertragen, so dass sich die Höhe der SuE-Zulage ändert, ist für die Reduzierung der SuE-Zulage der Monat maßgeblich, in dem der bzw. die Regenerationstag/e liegen.

Beispiel 15:

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 8a Stufe 1 arbeitet in Vollzeit (39-Stunden/Woche) in einer 5-Tage-Woche und erhält eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro monatlich. Er beantragt nach der Geltendmachung der Umwandlungstage im Jahr 2023 im März 2024 zwei Umwandlungstage für den 2. und den 3. Mai 2024. Der Arbeitgeber bewilligt und gewährt beide Tage antragsgemäß. Im Juni 2024 wird der Beschäftigte durch einen Tätigkeitswechsel in die EG S 11b Stufe 1 eingruppiert.

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

S 8a Stufe 1

SuE-Zulage (monatlich Mai 2024):	130,00 Euro
Wert der täglichen Arbeitszeit (39/5 x 17,29 Euro):	134,86 Euro
Zwei Tage im Mai 2024 entsprechen:	269,72 Euro

S 11b Stufe 1

SuE-Zulage (monatlich ab Juni 2024):	180,00 Euro
--------------------------------------	-------------

Die SuE-Zulage wird reduziert:

Reduzierung der SuE-Zulage im Mai 2024 um	130,00 Euro
Reduzierung der SuE-Zulage im Juni 2024 um	139,72 Euro.

Für den Monat Mai 2024 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.

Im Juni 2024 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v. 40,28 Euro.

Abwandlung: der zweite Tag wird im Juni 2024 gewährt.

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

S 8a Stufe 1

SuE-Zulage (monatlich Mai 2024):	130,00 Euro
Wert der täglichen Arbeitszeit (39/5 x 17,29 Euro):	134,86 Euro

S 11b Stufe 1

SuE-Zulage (monatlich ab Juni 2024):	180,00 Euro
Wert der täglichen Arbeitszeit (39/5 x 19,49 Euro):	152,02 Euro
2 Tage aus dem Mai 2024 und Juni 2024 entsprechen:	286,88 Euro

Die SuE-Zulage wird reduziert:

Reduzierung der SuE-Zulage im Mai 2024 um	130,00 Euro
Reduzierung der SuE-Zulage im Juni 2024 um	156,88 Euro.

Für den Monat Mai 2024 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.

Im Juni 2024 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v. 23,12 Euro.

7.5 Umwandlung bei wegfallender SuE-Zulage bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis nach erfolgter Bewilligung oder Arbeitsbefreiung für Umwandlungstage, aber vor der Kürzung der SuE-Zulage, oder wechseln Beschäftigte nach erfolgter Arbeitsbefreiung die Tätigkeit, so dass kein Anspruch mehr auf eine SuE-Zulage besteht, sollten die Arbeitsvertragsparteien nach der Kenntnis der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Tätigkeitsänderung klären, wie mit der Umwandlung bzw. wie mit der Reduzierung der SuE-Zulage zu verfahren ist.

Beispiel 16:

Nach entsprechender Geltendmachung in 2023 beantragt ein Beschäftigter im April 2024 zwei Umwandlungstage am 27. und 28. Juni 2024, die der Arbeitgeber bewilligt. Der Beschäftigte kündigt das Arbeitsverhältnis am 15. Mai 2024 fristgerecht zum 30. Juni 2024. Weil der Abrechnungsmonat Juni 2024 in diesem Fall nicht erreicht werden kann, würde die Arbeitsbefreiung für die Umwandlungstage am 27. und 28. Juni 2024 zu einer Reduzierung der SuE-Zulage im Juli und ggf. August 2024 führen. Dies ist aufgrund des Ausscheidens des Beschäftigten nicht mehr möglich.

Möglichkeit 1:

Die Arbeitsvertragsparteien einigen sich darauf, dass mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni der gesamte Reduzierungsbetrag abgezogen wird, auch wenn dies den Betrag der SuE-Zulage für den Monat Juni übersteigt. Zu beachten sind die Pfändungsfreigrenzen sowie die Einhaltung des Mindestlohns gemäß MiLoG.

Möglichkeit 2:

Die Arbeitsvertragsparteien einigen sich darauf, dass die Umwandlungstage nicht genommen werden, also keine Arbeitsbefreiung erfolgt. Es kommt dann nicht zu einer Reduzierung der SuE-Zulage.

Ebenso wie im Beispiel kann verfahren werden, wenn Beschäftigte eine Tätigkeit aufnehmen, die zu einem Wegfall der SuE-Zulage führt, weil es bei Wegfall der SuE-Zulage keine Möglichkeit der Umwandlung mehr gibt.

7.6 Umwandlung bei schwankender täglicher Arbeitszeit

Liegt zum Zeitpunkt der Beantragung der Umwandlung kein Dienstplan vor und ist die betriebliche tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt, wird der Reduzierungsbetrag der SuE-Zulage gemäß § 3.3a Abs. 3 Satz 5 TVöD-B wie folgt vorgenommen:

Arbeitsvertragliche regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit
Anzahl der Arbeitstage pro Woche (in der der Umwandlungstag liegt)

Die auf diesem Wege ermittelte Tagesarbeitszeit wird mit dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD ermittelten Stundenentgelt multipliziert.

Beispiel 17:

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 (Stufe 3) arbeitet in einem Gleitzeitensystem in der 4-Tage-Woche; arbeitsvertraglich sind 19,5 Stunden pro Woche vereinbart. Die Arbeitszeit wird je Tag anhand des erforderlichen Arbeitsbeginns und Arbeitsendes dokumentiert. Der Beschäftigte nimmt am 24. Oktober 2023 einen Umwandlungstag.

Der Betrag zur Reduzierung der SuE-Zulage wird wie folgt errechnet:	
SuE- Zulage (monatlich Oktober 2023):	90,00 Euro
Reduzierungsbetrag (19,5/4 x 23,54 Euro):	114,88 Euro

Die SuE-Zulage wird reduziert:	
Reduzierung der SuE-Zulage im Oktober 2023:	90,00 Euro
Reduzierung der SuE-Zulage im November 2023:	24,88 Euro
Für den Monat Oktober 2023 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.	
Im November 2023 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v.	65,12 Euro.

7.7 Umwandlung und Elternzeit und Mutterschutz

Sollten Beschäftigte einen Umwandlungstag nicht nehmen können, der zwar fristwährend geltend gemacht und vom Arbeitgeber auch bewilligt wurde, weil er in eine Elternzeit fällt, wird die SuE-Zulage mangels Arbeitsbefreiung nicht gekürzt.

Beispiel 18:

Ein Beschäftigter macht bis zum 31. Oktober 2023 die Umwandlung für das Jahr 2024 fristgerecht in Textform geltend. Im Januar beantragt er zwei Umwandlungstage für den 19. und 20. Dezember 2024. Im August 2024 zeigt er den Beginn einer 12-monatigen Elternzeit ab dem 7. Oktober 2024 an. Im Dezember 2024 erfolgt zwar Arbeitsbefreiung, jedoch aufgrund der Elternzeit. Nach der Rückkehr des Beschäftigten aus der Elternzeit am 7. Oktober 2025 wird die SuE-Zulage nicht wegen der bereits geltend gemachten Umwandlungstage am 19. und 20. Dezember 2024 reduziert.

Diese Fallgestaltung ist u.E. auf Mutterschutzzeiten übertragbar.

7.8 Umwandlung und Arbeitsunfähigkeit

Sollten Beschäftigte einen Umwandlungstag nicht nehmen können, der zwar fristwährend geltend gemacht und vom Arbeitgeber auch bewilligt wurde, weil er in die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit fällt, wird die SuE-Zulage aufgrund der Arbeitsbefreiung gekürzt. Es gilt der Grundsatz, dass, wenn der Arbeitnehmer auch aus einem anderen Grund nicht gearbeitet hätte, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (u.a. BAG v. 23. Februar 2022 – 10 AZR 99/21).

8 Unterbliebene Beantragung der Umwandlung im laufenden Kalenderjahr

Unterbleibt die Beantragung der Umwandlungstage im laufenden Kalenderjahr, obwohl der/die Beschäftigte diese im Vorjahr geltend gemacht hatte, so geht der Umwandlungsanspruch mit dem Ablauf des Kalenderjahres für das damit ablaufende Kalenderjahr unter (§ 3.3a Abs. 3 Satz 10 TVöD-B). Eine Übertragung auf das Folgejahr findet nicht statt; allenfalls ein bis zum 31. Oktober des vergangenen Kalenderjahres geltend gemachter neuer Umwandlungsanspruch kann im neuen Kalenderjahr realisiert werden.

Beispiel 19:

Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe S 4 hätte bis zum 31. Oktober 2023 die Umwandlung für das Jahr 2024 geltend machen müssen, was unterblieb. Auch unterblieb die Antragstellung konkreter Umwandlungstage im Jahr 2023 (trotz im Jahr 2022 fristgemäß geltend gemachter Umwandlung). Der Umwandlungsanspruch für das Kalenderjahr 2023 geht mit dem Ablauf des Kalenderjahres 2023 unter; auch für das Kalenderjahr 2024 erfolgt keine Umwandlung der SuE-Zulage. Weder im Kalenderjahr 2023 noch im Kalenderjahr 2024 wird die SuE-Zulage reduziert.

IV Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten für Beschäftigte im Erziehungsdienst

In § 5.1 Absatz 4 Satz 1 TVöD-B wird die Vorbereitungszeit für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung im Erziehungsdienst von bisher 19,5 Stunden pro Kalenderjahr auf 30 Stunden pro Kalenderjahr angehoben.

Mit dieser Änderung wird erreicht, dass Beschäftigte im Erziehungsdienst mehr Zeit für die Vorbereitung der Arbeit nutzen können. Ebenso kann dieses Kontingent für die persönliche Qualifizierung genutzt werden.

Die tarifliche Regelung findet ausschließlich auf Beschäftigte im Erziehungsdienst Anwendung. Nach § 5.1 Abs. 4 S. 3 TVöD-B sind im Erziehungsdienst insbesondere tätig:

- Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw.
- Sozialassistentin/ Sozialassistent,
- Heilerziehungspflegehelfer/Heilerziehungspflegehelfer,
- Erzieherin/Erzieher,
- Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger,
- Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst (Nach der NE müssen Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.),
- Beschäftigte 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.

Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Stundenanzahl entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit. Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme. Die Zeit kann als Blockzeit oder aufgeteilt in Zeitabschnitte über das Kalenderjahr verteilt werden.

Es handelt sich nicht um einen Freistellungsanspruch. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers besteht auch während dieser Zeit weiter. Der Arbeitgeber kann also z.B. Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anordnen, die die Beschäftigten in dieser Zeit zu absolvieren haben.

V Änderungen in der Entgeltordnung

Bitte beachten Sie, dass durch Anlage 2 zur AR-M KEntgO, Buchstabe B unter Nr. 2 „Änderungen und Ergänzungen zum Teil B Abschnitt XXIV für den Bereich Tageseinrichtungen für Kinder (BT-V)“ weiterhin die bestehenden Ergänzungen gelten. Die Protokoll-erklärung Nr. 9 wurde durch die genannte Bestimmung neu gefasst und gilt ebenfalls weiterhin (siehe unten Ziffer 6).

1 Zuordnung der Protokollerklärungen zu den Entgeltgruppen

Die Tarifvertragsparteien haben die neuen Protokollerklärungen Nr. 1a und Nr. 17 aufgenommen. Die Protokollerklärung Nr. 3 wurde ergänzt. Folgende Entgeltgruppen bzw. Fallgruppen werden um diese Protokollerklärungen erweitert:

Entgeltgruppe/Fallgruppe:	Erweitert um Protokollerklärung(en):
S 2	Nr. 3
S 3	Nr. 3
S 4 FGr. 1	Nr. 3
S 7	Nr. 1a und Nr. 17
S 8a FGr. 1	Nr. 1a
S 8a FGr. 2 (neu)	Nr. 1 und Nr. 1a
S 8b FGr. 1	Nr. 1a
S 8b FGr. 2	Nr. 1a
S 8b FGr. 3	Nr. 1a
S 9 FGr. 1 bis 5	Nr. 1a
S 11a	Nr. 1a
S 13 FGr. 1 und 2	Nr. 1a
S 15 FGr. 1 bis 5	Nr. 1a
S 16 FGr. 1 bis 6	Nr. 1a
S 17 FGr. 1 bis 5	Nr. 1a
S 18 FGr. 1 bis 3	Nr. 1a

Die **Protokollerklärung Nr. 1a** enthält eine Zulage für Praxisanleiter/innen (siehe dazu Ziff. V 7.3).

Die **Protokollerklärung Nr. 3** wurde um den Ausbildungsabschluss „Kinderpfleger/innen“ erweitert und gilt darüber hinaus nun auch für Ganztagsangebote für Schulkinder. Hierdurch wird erreicht, dass die in der Protokollerklärung aufgeführten Tätigkeiten „in Schulkindergärten, [neu] 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) auch für Kinderpfleger/innen in den Entgeltgruppen S 2, S 3 und S 4 Fallgruppen 1 und 3 gelten.

Die **Protokollerklärung Nr. 17** wurde für die Entgeltgruppe S 7 (Gruppenleitungen in Werkstätten) neu aufgenommen. Voraussetzung für die Eingruppierung dieser Funktionen in die Entgeltgruppen ist nun grundsätzlich eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation (siehe dazu Ziff. V 3.1).

2 Kinderpfleger/innen, Sozialassistenten und Sozialassistentinnen und Heilerziehungspfleger/Innen

In die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen S 2, S 3 und S 4 Fallgruppe 1 wurden ergänzend zu den bereits ausgebrachten Kinderpfleger/innen folgende Ausbildungsabschlüsse mit aufgenommen:

- Sozialassistentinnen/Sozialassistenten mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung,
- Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.

Die Berufsabschlüsse wurden dadurch aktualisiert.

3 Gruppenleiter/innen in Werkstätten

3.1 Entgeltgruppe S 7

Für die Eingruppierung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter in die Entgeltgruppe S 7 wird in der neuen Protokollerklärung Nr. 17 als subjektives Tätigkeitsmerkmal zusätzlich zur abgeschlossenen Berufsausbildung eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ) im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem SGB IX oder eine dieser SPZ gleichgestellte Qualifikation gefordert.

Eine Gleichstellung mit der SPZ im Sinne der Werkstättenverordnung kann i.d.R. durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen, z.B. weil die Inhalte der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums bereits vermittelt wurden und darüber hinaus auch bereits eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk vorliegt. U.U. können solche Gleichstellungsprüfungen regional auch durch andere Stellen vorgenommen werden.

Beschäftigte, die bisher keine SPZ erworben haben, können dies durch die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen bis zum 31. Dezember 2029 nachholen. Dementsprechend können Beschäftigte, denen eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation fehlt, bis zum 31. Dezember 2029 nicht wegen der fehlenden Qualifikation herabgruppiert werden. Beschäftigte, die bereits mindestens 15 Jahre eine Tätigkeit als Gruppenleitung in Werkstätten für behinderte Menschen ausgeübt haben, sind von dem Fortbildungserfordernis befreit. Dementsprechend haben die Tarifvertragsparteien in der Verhandlungsniederschrift über die Redaktionsverhandlungen klargestellt, dass bis zum 31. Dezember 2029 keine Herabgruppierungen wegen einer fehlenden SPZ stattfinden.

In der Verhandlungsniederschrift über die Redaktionsverhandlungen haben die Tarifvertragsparteien darüber hinaus ihr Einvernehmen bekundet, im Jahr 2027 die Fort- und Weiterbildungssituation der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation, der Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung sowie zu den gleichgestellten Qualifikationen mit Bezug auf die betriebliche Umsetzung zu erörtern.

3.2 Entgeltgruppe S 8a Fallgruppe 2 (neu)

Das in der Entgeltgruppe S 8a bisher ausgebrachte Tätigkeitsmerkmal (Erzieherinnen / Erzieher, [...] mit entsprechender Tätigkeit) wird aufgrund der Aufnahme einer zweiten Fallgruppe zur Fallgruppe 1. Die neue Fallgruppe 2 gilt für Gruppenleitungen in:

- Ausbildungs- oder in
- Berufsförderungswerkstätten oder in
- Werkstätten für behinderte Menschen;

Voraussetzung ist jedoch, dass neben der abgeschlossenen Berufsausbildung eine Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) abgeschlossen wurde. Beschäftigte mit der Weiterbildung zur gFAB setzen u.a. arbeitsbegleitende Maßnahmen für Menschen mit Behinderung um, um die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Weiterbildung zur gFAB ist in der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsförderungsprüfungsverordnung - GFABPrV) vom 13. Dezember 2016 bundesweit einheitlich geregelt.

Für Beschäftigte, die in Werkstätten für behinderte Menschen als Gruppenleitung eingesetzt werden, besteht damit eine eingruppierungsrechtliche Heraushebungsmöglichkeit aus der Entgeltgruppe S 7, sofern sie die entsprechende gFAB-Fortbildung bzw. eine gleichwertige Qualifikation abgeschlossen haben.

Nach der Verhandlungsniederschrift (dort Ziff. II Buchst. b) stimmen die Tarifvertragsparteien überein, dass es sich bei der in dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8a Fallgruppe 2 des Teil B Abschn. XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) genannten Anforderung einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung um eine persönliche Anforderung i.S. der Vorbemerkung Nr. 2 der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) handelt.

4 Erzieherinnen und Erzieher

4.1 Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1: Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten

In der Protokollerklärung Nr. 6, in der die Beispiele für besonders schwierige fachliche Tätigkeiten von Erzieherinnen und Erziehern aufgeführt sind, wurde das Beispiel in Buchstabe f geändert und in den Buchstaben g und h neue Beispiele aufgenommen.

Buchstabe f

In Buchstabe f wurden bisher Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben als Beispiel aufgeführt. Dies wurde dahingehend geändert, dass nunmehr Tätigkeiten von Facherzieherinnen und Facherziehern nunmehr mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten gewertet werden. Facherzieherinnen und Facherzieher sind diejenigen Beschäftigten, die zusätzlich zu ihrer Erzieherausbildung beispielsweise eine Zusatzqualifikation zum/zur Facherzieher/-in bzw. Fachkraft für Integration oder für Sprachförderung erwerben. Mit dieser Änderung wird der Qualifizierung des/der Facherziehers/Facherzieherin somit mehr Gewicht gegeben.

Es ist möglich, dass Beschäftigte, die das bisherige Beispiel in Buchstabe f erfüllten und deshalb in Entgeltgruppe S 8b eingruppiert waren, wegen fehlender oder nicht ausreichender Fort- bzw. Weiterbildung das neue Beispiel in Buchstabe f nicht erfüllen. Es bestand zwischen den Tarifvertragsparteien aber grundsätzliches Einvernehmen, dass keine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund der Änderung des Buchstaben f vorgenommen wird, so dass am 30. Juni 2022 bestehende Eingruppierungen diesbezüglich unverändert bleiben.

Buchstabe g

Es gelten auch Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten. Ist z.B. in einer Gruppe von insgesamt 20 Kindern für drei Kinder ein erhöhter Förderbedarf festgestellt worden, ist der Anteil von 15 Prozent erfüllt. Dabei ist aus unserer Sicht für die Eingruppierung unerheblich, ob die Arbeit der Erzieherin/des Erziehers in der Gruppe z.B. mit Unterstützung durch Heilpädagogen erfolgt.

Die Tarifvertragsparteien haben hierbei einen Konsens bei der Begrifflichkeit „erhöhter Förderbedarf“ gefunden; die gesetzlichen Vorschriften in den Bundesländern zur Feststellung eines Förderbedarfs sind allerdings sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die Protokollerklärung Nr. 6 Buchstabe g ist somit immer im Lichte der landesspezifischen Normen und Vorgaben zu sehen und entsprechend anzuwenden. Leitender Gedanke bei der Auslegung der Norm soll sein, dass nicht die Beschäftigten vor Ort den erhöhten Förderbedarf feststellen (müssen), sondern dies durch offizielle Stellen (z.B. Amtsärztinnen/Amtsärzte) im Rahmen des hierfür landesrechtlich vorgesehenen Verfahrens erfolgt.

Mit dem neuen Buchstaben g wurde neben den bereits bestehenden Beispielen in den Buchstaben a und b hinsichtlich einer herausgehobenen Gruppenarbeit mit behinderten

Menschen oder Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ein weiterer Tatbestand mit deutlich niedrigerer Heraushebungsschwelle geschaffen.

Buchstabe h

Die Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind, gelten als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten. Für die Bestellung bedarf es keiner besonderen Qualifikation, da es insofern nur auf die entsprechende Übertragung der Aufgabe durch den Arbeitgeber ankommt. Die jeweiligen Einrichtungen stellen jeweils sicher, dass nur solche Beschäftigte zur Kinderschutzfachkraft bestellt werden, die zur Übernahme dieser Tätigkeit geeignet sind.

4.2 Entgeltwerte der Entgeltgruppe S 9

Für die Entgeltgruppe S 9 wurden neue Tabellenwerte vereinbart, die jedoch erst ab dem 1. Oktober 2024 maßgeblich sein werden. Bis zum 1. Oktober 2024 verändern sich die Tabellenwerte bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 30. September 2024 geltenden Fassung) jeweils festgelegten Prozentsatz. Um die Tabellenwerte, die in der jetzt vereinbarten Höhe nie in Kraft treten werden, ohne komplizierte Regelungen (z.B. in Form von Fußnoten in der jeweiligen Entgelttabelle) tariflich zu fixieren, haben die Tarifvertragsparteien die Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 9 in Absatz 4 des neuen § 28e TVÜ-VKA aufgenommen. Dort werden die Tabellenwerte durch künftige Tarifrunden dynamisiert, bis sie zum 1. Oktober 2024 in die maßgebliche Entgelttabelle übernommen werden. Folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 9 wurden zunächst vereinbart:

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

Zu beachten ist, dass die Jahressonderzahlung für Beschäftigte mit Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe S 9 anhand der für die Entgeltgruppe S 8b geltenden Prozentsätze ermittelt wird (§ 20 Abs. 2.2 TVöD-B).

5 Sozialarbeiter/innen, Sozial- und Heilpädagogen/-pädagoginnen

5.1 Entgeltgruppe S 12: Schwierige Tätigkeiten

Der Beispielkatalog der Protokollerklärung Nr. 12, in der die schwierigen Tätigkeiten für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, [...] ausgewiesen werden, wurde modifiziert.

Buchstabe b

Aufgehoben wurde der bisherige Buchstabe b: Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen. Es bestand zwischen den Tarifvertragsparteien **Einvernehmen**, dass für Beschäftigte, die beim Inkrafttreten des Tarifabschlusses (1. Juli 2022) bereits gemäß Buchstabe b (alte Fassung) schwierige Tätigkeiten ausüben haben und entsprechend eingruppiert sind, keine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund der Änderung des Buchstaben b vorgenommen werden muss. Es bestehen keine Bedenken, die Eingruppierung diesbezüglich unverändert zu lassen. Sollte Beschäftigten bei einer Einstellung bzw. bei einer Tätigkeitsänderung die Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen übertragen werden, kommt es nicht (mehr) zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12.

Die bisherigen Buchstaben c bis e sind mit der Aufhebung des bisherigen Buchstaben b zu den neuen Buchstaben b bis d geworden.

Zudem sind mit den Buchstaben e bis g neue Beispiele in die Protokollerklärung aufgenommen worden:

Buchstabe 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 des § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen, Voraussetzung zur Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals ist, dass die Unterstützungs- bzw. Assistenzfähigkeit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern in vier der neun von § 118 SGB IX benannten Lebensbereichen erfolgt. Diese lauten:

- Lernen und Wissensanwendung,
- Allgemeine Aufgaben und Anforderungen,
- Kommunikation,
- Mobilität,
- Selbstversorgung,
- häusliches Leben,
- interpersonelle Interaktionen und Beziehungen,
- bedeutende Lebensbereiche und
- Gemeinschafts-, soziales und staatsbürgerliches Leben.

Überträgt der Arbeitgeber Aufgaben in vier dieser neun Lebensbereiche, ist die schwierige Tätigkeit i.S.d. Protokollerklärung zu bejahen.

Buchstabe f - Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit

Eine Differenzierung zwischen den verschiedenen Schularten wurde nicht vorgenommen, sodass alle sozialarbeiterischen bzw. sozialpädagogischen Tätigkeiten in sämtlichen Schulformen erfasst sind.

Buchstabe g - Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen

Voraussetzung zur Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals ist, dass die Unterstützungs- bzw. Assistenzfähigkeit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern für Menschen vorgenommen wird, die in mehrfacher Weise psychosozial beeinträchtigt sind und dadurch ständige Hilfe bei der Alltagsbewältigung benötigen. Eine einfache aufsuchende Tätigkeit z.B. zur Bewältigung von Post- oder Einkaufsgängen ist hierbei nicht ausreichend.

Mit der Modifizierung des Beispielkataloges wird der gewerkschaftsseitig geforderten Erweiterung von Tätigkeitsfeldern der Sozialarbeit und der damit einhergehenden Entwicklungen und Komplexität dieser Tätigkeiten Rechnung getragen.

5.2 Entgeltgruppe S 14: Sonstige Beschäftigte/Protokollerklärung Nr. 13

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 14 wurde durch die Berücksichtigung von **sonstigen Beschäftigten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben**, erweitert. Hierbei kann auf die auch für andere Tätigkeitsmerkmale geltende Prüfung der „Sonstigen“-Eigenschaft verwiesen werden; es gelten insoweit keine Besonderheiten. Bei den betroffenen Beschäftigten muss eine fachliche und qualitative Verwendungsbreite wie bei denjenigen Beschäftigten festgestellt werden, die Abschlüsse in den in der Entgeltgruppe S 14 genannten Berufen erworben haben.

Darüber hinaus erweitert die neu gefasste Protokollerklärung Nr. 13 den Rahmen der möglichen Ausbildung und stellt klar, dass neben den Beschäftigten mit einem Diplomabschluss in Pädagogik auch Beschäftigte mit einem Bachelor- oder Masterabschluss

- in Erziehungswissenschaften bzw.
- in Kindheitspädagogik

unter die Entgeltgruppe S 14 fallen, wenn sie aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass der/die Beschäftigte aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung ausübt. Dies erfordert einen Abgleich ihrer Fähigkeiten mit denen der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und ihrer Erfahrungen auf dem Gebiet der zu verrichtenden Tätigkeit. Werden diese Voraussetzungen bejaht, sind Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 14 eingruppiert. Mit der Protokollerklärung Nr. 13 besteht die Möglichkeit, auf eine vereinfachte Prüfung des „sonstigen Beschäftigten“ zurückgreifen zu können, indem bestimmte Abschlüsse privilegiert werden.

6 Protokollerklärung Nr. 9: Ermittlung der Durchschnittsbelegung

Die folgende Neuregelung der PE Nr. 9 findet für kirchliche Mitarbeitende keine Anwendung. Es gilt weiterhin die Fassung der PE Nr. 9 gemäß Anlage 2 zur AR-M KEntgO, Buchstabe B, Nr. 2 „Änderungen und Ergänzungen zum Teil B Abschnitt XXIV für den Bereich Tageseinrichtungen für Kinder (BT-V)“

In zahlreichen Entgeltgruppen ist die Eingruppierung abhängig von der Durchschnittsbelegung der belegbaren Plätze (u.a. EG S 9 FGr. 5, EG S 13 FGr. 1). Um eine stabilere Eingruppierungssituation zu erzeugen, wurde die Protokollerklärung Nr. 9 geändert. Der Bemessungszeitraum für die Berechnung der Durchschnittsbelegung wird ausgeweitet, sodass nunmehr das gesamte vorangegangene Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember) zu betrachten ist. Die Regelung dient der Absicherung vor einer verfrühten Herabgruppierung der Beschäftigten. Damit gilt der erweiterte Bemessungszeitraum aufgrund des Inkrafttretens dieser Regelung ab dem 1. Juli 2022; es ist das gesamte Kalenderjahr 2021 zur Bildung des Durchschnitts heranzuziehen.

Außerdem wurde die Abweichungstoleranz von 5 Prozent auf 7,5 Prozent geändert. Daraus ergeben sich folgende abgesenkte Grenzwerte:

Entgeltgruppe Leitung (ständige Vertretung)	Durchschnittsbelegung	Abgesenkte Durchschnittsbelegung (7,5%)
S 13 (S 9)	mind. 40 Plätze	mind. 37
S 15 (S 13)	mind. 70 Plätze	mind. 65
S 16 (S 15)	mind. 100 Plätze	mind. 93
S 17 (S 16)	mind. 130 Plätze	mind. 120
S 18 (S 17)	mind. 180 Plätze	mind. 167

Letztlich wurde eine Möglichkeit geschaffen, bei erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderbedarf aufgrund der Betreuungsanforderungen eine entsprechende Erfüllung der Durchschnittsbelegung festzustellen. Nach Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 9 führt die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. Zur Feststellung des Förderbedarfs wird auf Ziff. V 4.1 verwiesen. Die Ergänzungen führen dazu, dass Herabgruppierungen in den überwiegenden Fällen vermieden werden können.

7 Zulagen

7.1 Wohnzulage, Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1

Die bisherige sog. Heimzulage in der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 wird inhaltlich erweitert und umfasst nunmehr nicht nur Tätigkeiten „in Heimen“. Über diese Anpassung werden moderne Wohnformen erfasst, die wie folgt abschließend beschrieben werden:

- Tätigkeiten in besonderen Wohnformen, insbesondere in **stationären Wohnformen, in Wohngruppen für Menschen mit Behinderung oder in vergleichbaren Einrichtungen** (Heimen),
- Tätigkeiten in der **ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung** (wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt) oder
- Tätigkeiten in der **Heimerziehung** nach § 34 SGB VIII.

Wenn dort überwiegend Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht sind bzw. betreut werden, erhalten die Beschäftigten, denen solche Tätigkeiten übertragen wurden, eine monatliche Zulage i.H.v. 100,00 Euro. Überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich.

7.2 Wohnzulage im handwerklichen Erziehungsdienst, Protokollerklärung Nr. 1 Satz 3

Die neue Wohnzulage wird für Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst von bisher 40,90 Euro ab dem 1. Juli 2022 auf 65,00 Euro erhöht. Neben den Entgeltgruppen S 4 FGr. 2, S 7 und S 8b FGr. 2 gilt die Wohnzulage auch für die (neue) Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe S 8a.

7.3 Zulage für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter, Protokollerklärung Nr. 1a

Es wird eine neue Protokollerklärung Nr. 1a aufgenommen, die eine Zulage i.H.v. 70,00 Euro für Tätigkeiten als Praxisanleiter/innen enthält (siehe zur Zuordnung zu den Entgeltgruppen Ziff. VI 1). Mit der Aufnahme dieser Zulage sind die Tarifvertragsparteien über den ursprünglichen Inhalt des Einigungspapiers hinausgegangen. Es bestehen keine Bedenken, auch den Beschäftigten, die in die Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, bei Übertragung der entsprechenden Tätigkeit die Zulage zu zahlen.

Die Zulage wird für die **Praxisanleitung in der Ausbildung** von

- Erzieherinnen/Erziehern,
- Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern,
- Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder
- Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflegerern

gezahlt, wenn die Praxisanleitung einen zeitlichen Anteil von mindestens **15 Prozent an der Gesamttätigkeit** ausmacht.

Eine zusätzliche Fort- oder Weiterbildung ist nicht erforderlich, um Beschäftigten die Tätigkeit als Praxisanleiter/innen zu übertragen.

Zur Ermittlung der für den Zulagenanspruch ausreichenden Zeitspanne sollte ein repräsentativer Zeitraum gewählt werden, i.d.R. wird hierbei eine Kalendervierteljahresbetrachtung anzulegen sein.

Die Zulage steht nur für Zeiträume zu, für die Anspruch auf Entgelt oder auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TVöD besteht.

VI Stufenzuordnung

1 Fachpraktische Ausbildung als einschlägige Berufserfahrung

§ 16 Abs. 2.1 TVöD-B erhält eine Protokollerklärung, wonach die Zeit einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher bzw. zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger mit einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung angerechnet wird. Damit wird klargestellt, dass die Praxisanteile einer solchen Ausbildung nicht konkret berechnet oder gemessen werden müssen. Sollten die Praxisanteile tatsächlich mehr als ein Jahr ausmachen, erfolgt in jedem Fall nur die Berücksichtigung von einem Jahr, so dass dann bei einer Übernahme nach der Ausbildung (wie bei den Anerkennungspraktikanten) die Zuordnung zur Stufe 2 erfolgen kann.

2 Stufenlaufzeitanpassung zum 1. Oktober 2024

In der mit dem SuE-Tarifabschluss vom 18. Mai 2022 abgelösten Systematik waren für bestimmte Tätigkeiten im SuE längere Stufenlaufzeiten und vorgezogene Endstufen vorgesehen.

So sah § 16 Abs. 2.1 Satz 3 TVöD-B vor, dass die Beschäftigten bei Einstellung nur dann der Stufe 3 zugeordnet werden, wenn sie vier Jahre einschlägige Berufserfahrung vorweisen. Diese um ein Jahr von der Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-B abweichende Vorgabe wird an den Regelungsgehalt des § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-B angepasst.

Außerdem werden die Regelungen des § 16 Abs. 3.1 und 4.1 TVöD-B zum 1. Oktober 2024 aufgehoben. Gleichzeitig werden die betroffenen Beschäftigten gemäß der dann geltenden Vorschrift des § 28e TVÜ-VKA am 1. Oktober 2024 in die regulären Stufen und Stufenlaufzeiten wie folgt übergeleitet:

Beschäftigte in der Stufe 2	mit mehr als 2 Jahren Stufenlaufzeit	Zuordnung zur Stufe 3
Beschäftigte in der Stufe 3	mit mehr als 3 Jahren Stufenlaufzeit	Zuordnung zur Stufe 4
Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 3 Stufe 4 bzw. Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 3 Stufe 4	mit mehr als 4 Jahren Stufenlaufzeit	Zuordnung zur Stufe 5
Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1 oder 2 Stufe 4	mit mehr als 4 Jahren Stufenlaufzeit	Zuordnung zur Stufe 5
Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1 oder 2 Stufe 5	mit mehr als 5 Jahren Stufenlaufzeit	Zuordnung zur Stufe 6

VII Regelungen im TVÜ-VKA

1 Überleitung auf Antrag – Einführung des § 28c TVÜ-VKA

Bei Inkrafttreten des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zum **1. November 2009** konnten am 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage C zum TVöD in die Entgeltgruppen S 8 (mit Ausnahme bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5) oder S 9 eingruppiert gewesen wären, nach § 28a Abs. 7 TVÜ-VKA wählen, ob sie nach dem Anhang zu der Anlage C zum TVöD eingruppiert und mithin Entgelt nach der Anlage C zum TVöD erhalten oder in ihrer bisherigen Entgeltgruppe verbleiben wollten.¹

Für diese Beschäftigten enthält § 28c TVÜ-VKA erneut das Wahlrecht, zum 1. Januar 2023 in die SuE-Tätigkeitsmerkmale zu wechseln.

Dies betrifft

- Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen [NEU: Menschen mit Behinderung] im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind (Entgeltgruppe S 11a),
- Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und 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 8 Fallgruppe 1 (Entgeltgruppe S 9),
- Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (Entgeltgruppe S 9),
- Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (Entgeltgruppe S 8b) und
- Handwerksmeisterinnen, Industriemeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen [NEU: Gruppenleiter] von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen (Entgeltgruppe S 8b).

Diese Beschäftigten können bis zum **30. Juni 2023 (Ausschlussfrist)** erneut ihre Eingruppierung nach den SuE-Tätigkeitsmerkmalen (Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD) schriftlich beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück. Im Falle der Antragstellung erhalten die Beschäftigten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen **S 8b, S 9 bzw. S 11a**.

Hinweis:

Beschäftigte, die einen Antrag gemäß § 28c TVÜ-VKA stellen, können erst ab dem Jahr 2023 Regenerationstage geltend machen und entsprechend für bis zu zwei Tage von der Arbeitsleistung befreit werden.

Bei dieser antragsbedingten Eingruppierung in die S-Entgeltgruppen wird nach der bereits bewährten Systematik der Bildung von individuellen Zwischenstufen und individuellen Endstufen verfahren.

Bei den übergeleiteten Beschäftigten wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-VKA besteht. Diese

¹ Für kirchliche Mitarbeitende erfolgte die Überleitung automatisch, es sei denn, die betroffenen Mitarbeitenden haben der Überleitung fristgerecht widersprochen (§ 7 Abs. 3 Satz 7 AR-M).

Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden **individuellen Zwischenstufe** zugeordnet und steigen zum 1. Januar 2027 in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich dann nach § 16 Abs. 3 TVöD-B.

Beispiel 20:

Eine Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung ist über den 31. Dezember 2009 hinaus in der Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD eingruppiert, da sie von ihrem Antragsrecht nach § 28a Abs. 7 TVÜ-VKA keinen Gebrauch gemacht hatte². Am 31. Dezember 2022 ist diese Beschäftigte in der Entgeltgruppe 9a der Stufe 6 mit einem Tabellenentgelt in Höhe von 4.258,04 Euro zugeordnet.

Am 1. Januar 2023 beantragt diese Beschäftigte schriftlich ihre Eingruppierung nach Teil B, Abschnitt XXIV. Danach ist sie in die Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Mit ihrem Vergleichsentgelt, das 4.258,04 Euro beträgt (= Tabellenentgelt), wird diese Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 9 einer betragsgleichen individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 5 und 6 zugeordnet. Sie steigt zum 1. Januar 2027 in die Stufe 6 der Entgeltgruppe S 9 auf.

Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach den SuE-Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden **individuellen Endstufe** zugeordnet.

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. Die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung neu zu laufen, so dass keine Restlaufzeiten zu berücksichtigen sind.

Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, 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. Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.

Beispiel 21:

Die Beschäftigte in Beispiel 20 wird zum 1. Januar 2025 in die Entgeltgruppe S 13 höhergruppiert, da ihr die Leitung einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von 50 Plätzen übertragen wird. Diese Beschäftigte wird in der Entgeltgruppe S 13 der Stufe 5 mit einem Tabellenentgelt in Höhe von 4.391,82 Euro zugeordnet.

2 Höhergruppiierung auf Antrag – Einführung des § 28d TVÜ-VKA

Der Tarifabschluss führt für einige Beschäftigten zur Verbesserung der Eingruppierung. Die Tarifvertragsparteien haben zur Vermeidung von Härtefällen zwei Eingruppierungsfallgestaltungen mit einem Antragsrecht versehen. Damit können die betroffenen Beschäftigten selbst entscheiden, ob sie die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe beantragen.

Dies betrifft folgende Fälle:

- Höhergruppiierung von der Entgeltgruppe S 11b in die Entgeltgruppe S 12,
- Höhergruppiierung von der Entgeltgruppe S 12 in die Entgeltgruppe S 14.

² bzw. damals gemäß § 7 Abs. 3 Satz 7 AR-M der Überleitung fristgerecht widersprochen hatte.

Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren und aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 Entgelt aus der Entgeltgruppe S 12 beanspruchen können, können auf ihren Antrag in diese Entgeltgruppe eingruppiert werden. Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren und aufgrund der tariflichen Änderungen eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 14 beanspruchen können. Der Antrag kann bis zum **31. Juli 2023 (Ausschlussfrist)** gestellt werden und wirkt auf den 1. Juli 2022 zurück. Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt.

Die Höhergruppierung wird in Fällen, in denen Beschäftigte einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, wie folgt vorgenommen:

- Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe der S 11b höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 17 Abs. 4a.1 TVöD-B entspricht (zurzeit 104,74 Euro).
- Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe der S 12 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns entspricht, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden.

Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

3 Anpassung der Stufenlaufzeit – Einführung des § 28e TVÜ-VKA

Es wird auf die Ausführungen zu den Stufenlaufzeiten in Ziff. VI 2 verwiesen.

VIII Inkrafttreten und Laufzeit

Sämtliche in den Ziff. I bis VII beschriebenen Änderungen treten zum 1. Juli 2022 in Kraft mit Ausnahme der zum 1. Oktober 2024 geltenden Neufassung des § 16 TVöD-V/TVöD-B zu den Stufen der Entgelttabelle.