

Tarifeinigung SuE 2022

Aktualisierte Informationen zu Entlastungstagen, Zulagen, Praxisanleitungszulage und anderen Änderungen im Tarifvertrag des öffentlichen Diensts – Sozial- und Erziehungsdienst

Alle Angaben ohne Gewähr.

Wir raten allen Trägern ihre kommunalen Geldgeber zu kontaktieren und über die Umsetzung der Tarifeinigung zu sprechen. Wichtig ist, dass die Finanzierung der Umsetzung gesichert ist.

*Die Tarifparteien haben die Verhandlungen der im Mai beschlossenen Tarifeinigung abgeschlossen und die konkrete Umsetzung der Änderungen geregelt. Ob Ihr die Verhandlungsergebnisse umsetzt beziehungsweise umsetzen müsst, so wie sie im Tarifvertrag nun geregelt sind, hängt zunächst von den Arbeitsverträgen ab, die Ihr mit Eure Mitarbeiter*innen abgeschlossen habt. Wir gehen davon aus, dass die meisten von Euch ihre Arbeitsverträge an den TvöD SuE angelehnt haben oder Ihr Eure Mitarbeiter*innen gemäß Entgelttabelle des TvöD SuE entlohnt. Das bedeutet, Ihr seid – eventuell in Teilen – an den TvöD gebunden und setzt die Tarifeinigung um. Je nach Formulierung im Arbeitsvertrag beziehungsweise je nachdem, welche Regelungen des TvöD übernommen wurden, habt Ihr eventuell mehr Gestaltungsspielraum als kommunale Träger in der Art, wie Ihr die Tarifeinigung umsetzt.*

Ausreichend Liquidität / Rücklagen vorhanden?

*Wichtig ist, dass Ihr Eure Finanzen überprüft habt und wisst, dass Ihr ausreichend Liquidität habt, um a) die Zulagen aller berechtigten Mitarbeiter*innen rückwirkend und zukünftig monatlich zahlen zu können und b) die gestiegenen und sicherlich noch steigenden Energiekosten zu decken.*

Bis wann gelten die Änderungen?

Die hier beschriebenen Tarifergebnisse gelten für die nächsten fünf Jahre, bis 31. Dezember 2026. Nächstes Jahr stehen dann die alle zwei Jahre stattfindenden Tarifverhandlungen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen an, die sich auch auf die Entgelttabelle des Tarifvertrags des Sozial- und Erziehungsdienstes auswirken werden.

Inhalt

1. Zulagen
 2. Entlastungstage
 - a) Wer erhält zwei Entlastungstage?
 - b) Wie und wann können Beschäftigte die Entlastungstage in Anspruch nehmen?
 - c) Wie ist die Umwandlung der Zulage in Entlastungstage geregelt?
 3. Zulage für Praxisanleitung
 4. Verbesserung der Stufenlaufzeit ab 1. Oktober 2024
 5. Erhöhung der Entgelte S 9 ab 1. Oktober 2024
 6. Verbesserung für Leitungskräfte
-

1. Zulagen

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten rückwirkend ab dem 1. Juli 2022 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig. Führungskräfte sowie stellvertretende Führungskräfte in den Entgeltstufen S 13 bis S 18 erhalten keine Zulage.

Hinweis: Die Zulagen können jetzt – sofern es Eure finanzielle Situation zulässt – rückwirkend ausgezahlt werden. Da die Energiekosten steigen werden und es schwierig ist, die Kosten hierfür zu berechnen, empfehlen wir Euch mit Euren Geldgebern zu sprechen, wie Ihr Eure Liquidität gewährleisten könnt – falls Eure Finanzierungsvereinbarung hier Fragen offenlässt und Ihr das noch nicht getan habt.

2. Entlastungstage

a) Wer erhält zwei Entlastungstage?

Alle Vollzeitbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten ab 2022 zwei Entlastungstage pro Kalenderjahr, das heißt für zwei Arbeitstage eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten Entlastungstage. Ob sie Anspruch auf einen oder zwei Entlastungstage haben, kommt darauf an, auf wie viele Tage ihre Wochenarbeitszeit verteilt ist. Wer nur einen Tag in der Woche arbeitet, hat keinen Anspruch auf einen Entlastungstag.

Verteilung der Arbeitszeit	1-Tagewoche	2-Tagewoche	3-Tagewoche	4-Tagewoche	5-Tagewoche
Anzahl der Entlastungstage	0	1	1	2	2

b) Wie und wann können Beschäftigte die Entlastungstage in Anspruch nehmen?

Die Beschäftigten beantragen die Entlastungstage schriftlich vier Wochen vorher bei der Leitung / dem Vorstand. Ob sie genehmigt werden, entscheidet die Leitung beziehungsweise der Vorstand innerhalb der nächsten zwei Wochen nach Antragstellung. Wenn keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe dagegensprechen, muss die Leitung / der Träger dem Antrag stattgeben. Die Entlastungstage können „am Stück“ genommen werden. Eine Verlängerung des Urlaubs ist nicht ausgeschlossen, widerspricht aber dem eigentlichen Sinn der Entlastungstage. Da die Entlastungstage an das Kalenderjahr gebunden sind, können Beschäftigte sie nicht mit ins nächste Jahr nehmen.

Eine Ausnahme besteht, wenn sie aus dienstlichen / betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnten. Dann haben Beschäftigte Anspruch darauf, sie bis 30. September des Folgejahres zu nehmen. Die Regenerationstage verfallen jedoch, falls der*die Beschäftigte am geplanten Regenerationstag erkrankt – darin unterscheidet sich der Regenerationstag von einem regulären Urlaubstag.

Hinweis für die Umsetzung der Entlastungstage in diesem Jahr: Die zwei Entlastungstage sollen Träger ihren Mitarbeiter*innen dieses Jahr noch gewähren. Die Tarifparteien haben sich hier auf eine Frist geeinigt, bis wann Mitarbeiter*innen ihre Entlastungstage beantragen müssen. Die Frist endet Ende November.

c) Wie ist die Umwandlung der Zulage in Entlastungstage geregelt?

Beschäftigte, die eine Zulage erhalten, haben ab 2023 erstmals die Möglichkeit, ihre Zulagen (anteilig) in zwei weitere Entlastungstage umzuwandeln. Leitungskräfte und stellvertretende Leitungen, die in S13 bis S18 eingestuft sind, profitieren daher nicht von den zusätzlichen Entlastungstagen.

Im Tarifvertrag ist geregelt, dass die Beschäftigten bis zum 30. November 2022 ankündigen müssen, ob sie im nächsten Jahr einen oder zwei zusätzliche Entlastungstage nehmen wollen. Ab 2023 ist der 31. Oktober der Stichtag für die Mitteilung an die Arbeitgeber, wie viele Entlastungstage ein*e Beschäftigte*r im Folgejahr nehmen wird.

Wie viel von einer Zulage für einen Entlastungstag hergenommen wird, das heißt, wie viel der*die Beschäftigte von der Zulage für den Entlastungstag zahlt, hängt vom Bruttolohn ab und gleicht der Berechnung von Überstunden. Der Monatsbruttolohn samt Zulage (gegebenenfalls anteilig) wird hierfür in einen Stundenlohn umgerechnet und mit den am Entlastungstag zu leistenden Arbeitsstunden multipliziert. Der sich daraus ergebende Betrag wird der (Brutto-)Zulage in Abrechnung gestellt.

Beispielrechnung:

Anke ist Fachkraft und ist in S 8b (Stufe 3) eingruppiert. Sie arbeitet 30 Stunden und erhält daher ein Monatsbruttogehalt von 2.663,91 Euro, sowie die anteilige Zulage i.H.v. 100,00 Euro und eine Fahrtkostenpauschale i.H.v. 25,00 Euro. Damit erhält Anke ein Monatsentgelt von 2.788,91 Euro, auf Grundlage dessen ihr Stundenlohn ermittelt wird:

$$2.788,91 \text{ Euro} / 4,348 \text{ (Wochen)} / 30 \text{ Stunden} = 21,38 \text{ Euro pro Stunde}$$

*Am gewünschten Entlastungstag ist Anke für 6 Stunden im Dienstplan vorgesehen. Ihr Tagessatz liegt an diesem Tag daher bei 128,28 Euro (Stundenlohn 21,38 Euro * 6 Stunden = 128,28 Euro Tagessatz) Weil der Betrag die monatliche Zulage von 100 Euro übersteigt, werden die 28,28 Euro von der Entgeltabrechnung im Folgemonat gekürzt.*

3. Zulage für Praxisanleiter*innen

Beschäftigte der Entgeltgruppen S 8a, S 8b, S 9 und S 11a, die als Praxisanleiter*in tätig sind, und dafür mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit nutzen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. Aber auch Kita-Leiter*innen sowie stellvertretende Kita-Leiter*innen und -Leiter der Entgeltgruppen S 9, S 11a, S 13, S 15, S 16, S 17 und S 18 sowie die Beschäftigten der Behindertenhilfe in der S 7 und in der S 8a Fallgruppe 2 haben Anspruch auf die Zulage.

4. Verbesserung der Stufenlaufzeit ab 1. Oktober 2024

Die Stufenlaufzeiten sind teilweise verbessert worden. Geändert wird die Stufenlaufzeit der Stufe 2 und der Stufe 3. In der Stufe 2 verbleiben Beschäftigte nun zwei Jahre und in Stufe 3 drei Jahre. Die Änderungen gelten ab dem 1. Oktober 2024. Beschäftigte, die am 1. Oktober mehr als 2 Jahre in Stufe 2 waren, werden in Stufe 3 eingeordnet und Beschäftigte, die mehr als drei Jahre in Stufe 3 waren, werden in Stufe 4 eingeordnet.

Stufe 2 nach einem Jahr in der Stufe 1
 Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
 Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
 Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4
 Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5

Komplett aufgehoben wurden die Ausnahmen in den Stufenlaufzeiten **für Erzieher*innen der Entgeltgruppe S 8b**. Für jene in Stufe 4 oder 5 ändert sich die Stufenlaufzeit ab 1. Oktober 2024 unter folgenden Bedingungen:

Bedingung am 1. Oktober 2024	Änderung zum 1. Oktober 2024
in Stufe 4 länger als vier Jahre	Höherstufung in Stufe 5
In Stufe 5 länger als fünf Jahre	Höherstufung in Stufe 6

Auch die Begrenzung der Stufenlaufzeit für Sozialassistent*innen in der Entgeltgruppe S 4 wird zum 1. Oktober 2024 aufgehoben. Endstufe war bisher Stufe 4.

5. Erhöhung der Entgelte der Stufe S 9 ab 1. Oktober 2024

Entgelte der Stufe S 9 werden ab 1. Oktober 2024 erhöht. Die Beträge sind in der folgenden Tabelle aufgeführt. Bei der Gegenüberstellung zeigt sich, dass die Stufen zwischen 65 Euro bis 74 Euro erhöht werden.

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 bisher*	2.995,63 €	3.211,18 €	3.463,08 €	3.831,49 €	4.179,82 €	4.446,86 €
S 9 ab 1. Oktober 2024	3.060,00 €	3.280,00 €	3.530,00 €	3.900,00 €	4.250,00 €	4.520,00 €

* Wenn die Tarifparteien in 2023 eine prozentuale Erhöhung vereinbaren, wird diese auf die bisherigen Werte angewendet. Ab 1. Oktober 2024 gelten die neuen Werte.

6. Verbesserung für Führungskräfte

Bisher war die Eingruppierung von Führungskräften ausschließlich von der Platzzahl der Kinder abhängig. Maßgeblich war die jährliche Durchschnittsbelegung. Bei Unterschreitung einer bestimmten Platzzahl wurden Führungskräfte herabgruppiert. Eine Herabgruppierung erfolgt nun erst, wenn die Platzzahl drei Jahre hintereinander um mehr als 7,5 Prozent unterschritten wird. Bei Unterschreitungen über 7,5 Prozent erfolgt keine Herabgruppierung.

Stufe	S 13	S 15	S 16	S 17	S 18
Platzzahl* (ab)	40 Kinder	70 Kinder	100 Kinder	130 Kinder	180 Kinder
Mögliche Unterschreitung ohne Folgen in Anzahl der Kinder (7,5 Prozent von Platzzahl)	3 Kinder	5,25 Kinder	7,5 Kinder	9,75	13,5

Für Leitungskräfte, die in ihren Einrichtungen Kinder mit Behinderung betreuen, gelten andere Platzzahlen für die Berechnung der Zuordnung zu einer Entgeltstufe:

Stufe	S 16	S 17	S 18
Platzzahl* (ab)	40 Kinder	70 Kinder	90 Kinder
Mögliche Unterschreitung ohne Folgen in Anzahl der Kinder (7,5 Prozent von Platzzahl)	5,25 Kinder	5,25 Kinder	6,75 Kinder