



Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Eine Handreichung zur Eingruppierung von Beschäftigten im Bereich des „SuE“ gemäß Anlage 1 Teil B Abschnitt XXIV des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (TVöD-V (VKA))

Stand: 14. Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich	4
2. Grundsätze	4
3. Abgrenzung von Beschäftigten mit Ausbildungen entsprechend der Tätigkeitsmerkmale gegenüber „Beschäftigten in der Tätigkeit von ...“ und „sonstigen Beschäftigten“	5
3.1. Eingruppierung bei Ausbildung entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen.....	5
3.2. Tätigkeitsmerkmal "Beschäftigte in der Tätigkeit von ..."	5
3.3. Tätigkeitsmerkmal "Sonstige Beschäftigte"	6
3.3.1. Zum Begriff „gleichwertige Fähigkeiten“:	6
3.3.2. Zum Begriff „Erfahrung“:.....	7
3.3.3. Tarifrrechtliche Prüfung in 4 Schritten	8
3.3.4. Erwerb von gleichwertigen Fähigkeiten entsprechend eines*einer Erzieher*in ..10	
4. Pädagogische Fachkräfte nach dem „Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege“ (NKiTaG)	12
5. Aufbau von Tätigkeitsmerkmalen	14
5.1. Fallgruppen	14
5.2. Heraushebungsmerkmale	14
5.3. Protokollerklärungen	14
5.4. Beispielkataloge	15
6. Praxisanleiter*innen (Erläuterungen zur PE Nr. 1a)	15
7. Erzieher*innen	17
7.1. Erläuterungen zur Protokollerklärung Nr. 6	17
7.1.1. Tätigkeit als Facherzieher*in (PE Nr. 6 Buchst. f)	18
7.1.2. Tätigkeit in Gruppen mit erhöhtem Förderbedarf (PE Nr. 6 Buchst. g)	18
7.1.3. Tätigkeit in Erschwerniskindertagesstätten	18
7.1.4. Erzieher*innen mit heilpädagogischer Zusatzausbildung.....	19
7.1.5. Tätigkeiten in integrativen Gruppen von Erzieher*innen (ohne Zusatzqualifikation; PE Nr. 6 Buchst. c)	20
7.1.6. Tätigkeit als Kinderschutzkraft (PE Nr. 6 Buchstabe h)	21
7.1.7. Tätigkeit in der Sprachförderung	21
7.2. Fachlich koordinierende Aufgaben.....	22
7.3. Leitung von Einrichtungen	22
7.3.1. Ständige Vertretung (Erläuterungen zur PE Nr. 4)	22
7.3.2. Durchschnittsbelegung (Erläuterungen zur PE Nr. 9).....	23
7.3.3. Herabgruppierung von Leitungskräften in Kitas infolge des Absinkens der maßgeblichen Platzzahl	26
7.3.3.1. Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um nicht mehr als 7,5 v.H.	26
7.3.3.2. Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um mehr als 7,5 v.H.	27
7.3.3.3. Weitere Ausnahmen vom Grundsatz der Herabgruppierung bei sinkender Durchschnittsbelegung	27

8. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen	28
8.1. Erleichterter Zugang zum Tätigkeitsmerkmal „Sonstige Beschäftigte“	29
8.2. Erläuterungen zur Protokollerklärung Nr. 12	30
8.2.1. Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen (Buchstabe b wurde zum 30.06.2022 aufgehoben)	30
8.2.2. Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit (PE Nr. 12 Buchstabe f)	30
9. Schlussbemerkung	30
Anhang	31
A. Kurzbeschreibung der Berufsbilder im Bereich des SuE	31
B. Eingruppierungsbeispiele	34
<u> </u> Eingruppierung am Beispiel eines*r Erzieher*in S 4/S 8a	34
Eingruppierung am Beispiel der Entgeltgruppe S12	35
Eingruppierung am Beispiel Heilpädagog*in	36
C. Übersicht über die Tätigkeitsmerkmale	38

1. Geltungsbereich

Die besonderen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst sind anzuwenden, wenn der überwiegende Teil der Tätigkeit dem Berufsbild des Sozial- und Erziehungsdienstes entspricht.

Die Frage nach dem Schwerpunkt kann sich stellen, wenn es bei einer bestimmten Tätigkeit Überschneidungen zu den Tätigkeitsmerkmalen anderer anzuwendender Tarifwerke gibt. Zum Beispiel:

- Bei der Leitung einer Beratungsstelle kann es maßgebend sein, ob überwiegend beratende Tätigkeiten anfallen (Anwendungsbereich des SuE) oder mit mehr als der Hälfte der Arbeitszeit Verwaltungstätigkeiten wahrgenommen werden (Anwendungsbereich des TV-L¹).
- Sind Sozialarbeiter*innen oder Sozialpädagoge*innen in Schulen eingesetzt, ist zu prüfen, ob sie Beratungsaufgaben wahrnehmen (Anwendungsbereich des SuE) oder ob sie unterrichtlich tätig sind (Anwendungsbereich des TV EntgO-L²).

Es kommt für die Auswahl des Tarifwerkes nicht darauf an, welche Ausbildung der oder die Bewerber*in hat, sondern welche Aufgaben übertragen werden.

2. Grundsätze

- Das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung dient dazu Bewerberinnen und Bewerber für das Auswahlverfahren zu gewinnen, die möglichst der Idealvorstellung des Anstellungsträgers entsprechen. Die tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen dienen einem anderen Ziel zu einem anderen Zeitpunkt.
- Die Eingruppierung als Einreihung in die tarifvertragliche Entgeltordnung folgt der Tarifautomatik und zwar nach dem Auswahlverfahren oder einer Umsetzung durch die Übertragung neuer Aufgaben an eine*n Beschäftigte*n. In welcher Entgeltgruppe die/der Beschäftigte eingruppiert ist, bestimmt sich auch nach subjektiven Eingruppierungsmerkmalen, die neben den objektiven Merkmalen aus der auszuübenden Tätigkeit erfüllt sein müssen.
- Unbestimmte Rechtsbegriffe, die sich aus den subjektiven Eingruppierungsvorschriften für die einzelnen Entgeltgruppen ergeben, geben dem Anstellungsträger einen Beurteilungsspielraum bei der Auslegung. Der Anstellungsträger darf diesen Beurteilungsspielraum im Rahmen des rechtlich Vertretbaren nutzen, aber nicht überdehnen.
- Eine entsprechende Tätigkeit liegt vor, wenn die Ausübung der Tätigkeit, die in der Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert. Ein eingehendes Studium des Berufsbildes und der Ausbildungsinhalte sind hierfür unerlässlich.³ Allein das Vorliegen einer Voraussetzung in der Person ohne die Wahrnehmung einer entsprechenden Tätigkeit erfüllt das Tätigkeitsmerkmal nicht.

¹ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), siehe Teil I der Anlage A

² Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L), siehe Abschnitten 4. 2 und 4.3 der Anlage zum TV EntgO-L

³ Kurzbeschreibungen der Berufsbilder und eine Übersicht der Tätigkeitsmerkmale finden Sie u. a. in der Eingruppierungshilfe für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes auf www.intern-e.de (über [wiki/Arbeits- und Tarifrecht/Arbeitshilfen/Eingruppierung](#))

Beispiele:

- Wenn sich eine Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung auf eine Stelle zur Betreuung einer Regelgruppe in einer Kindertagesstätte bewirbt (keine Betreuung von Kindern mit Behinderung), erfolgt eine Eingruppierung entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen von Erzieher*innen. Die höhere Qualifikation ist nützlich, aber ohne die Übertragung von entsprechenden Tätigkeiten nicht eingruppierungsrelevant.
- Wird eine Stelle mit einem Tätigkeitsprofil für Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung ausgeschrieben und bewirbt sich ein Heilpädagoge mit abgeschlossener Hochschulbildung, so richtet sich die Eingruppierung dennoch nach der künftig auszuübenden Tätigkeit (S 9 Fg. 2).

3. Abgrenzung von Beschäftigten mit Ausbildungen entsprechend der Tätigkeitsmerkmale gegenüber „Beschäftigten in der Tätigkeit von ...“ und „sonstigen Beschäftigten“

3.1. Eingruppierung bei Ausbildung entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen

Die Eingruppierung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unproblematisch, wenn ihre Ausbildung den jeweils anzuwendenden Tätigkeitsmerkmalen entspricht bzw. wenn sie berechtigt sind, die Berufsbezeichnung, die sich aus den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen ergibt, zu führen. Zum Beispiel:

- Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung sind bei entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S3 eingruppiert.
- Erzieher*innen mit staatlicher Anerkennung sind bei entsprechender Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 8a eingruppiert, sowohl in der Funktion als pädagogische Fachkraft wie auch als Gruppenleitung.

Achtung: Die Bescheide des Niedersächsischen Kultusministeriums zum Einsatz in Kindertagesstätten enthalten keine berufsrechtliche Anerkennung. Sie beziehen sich auf das Niedersächsische Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) und nicht auf die Anlage 1 Teil B Abschnitt XXIV des TVöD (VKA). Durch das NKiTaG wird geregelt, wem als pädagogische Kraft die Förderung von Kindern in einer Kindertagesstätte anvertraut werden darf. Es trifft keine Aussage zur Eingruppierung und ersetzt keine tarifrechtliche Prüfung! Zum Beispiel:

- In einer Kindertagesstätte ist eine Sozialassistentin mit staatlicher Anerkennung tätig, die sich nebenberuflich in einer Teilzeitausbildung zur Erzieherin befindet. Vier Monate vor Abschluss der Teilzeitausbildung erhält die Mitarbeiterin eine Ausnahme nach § 10 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Abs. 2 NKiTaG die Funktion einer Gruppenleitung zu übernehmen, woraufhin ihr diese Tätigkeit umgehend übertragen wird. Eine Eingruppierung in die S 8a kann trotz der Übertragung der Tätigkeit erst erfolgen, wenn die staatliche Anerkennung als Erzieher*in vorliegt und das Tarifmerkmal erfüllt ist. Bis zum Erwerb der vollständigen Qualifikation erfolgt lediglich ein Wechsel der Fallgruppe (von S 4 Fallgruppe 1 in S 4 Fallgruppe 3).

3.2. Tätigkeitsmerkmal "Beschäftigte in der Tätigkeit von ..."

Nach diesen Tätigkeitsmerkmalen (Entgeltgruppe S 2, S 4 Fallgruppe 3, S 8b Fallgruppe 3 und S 9 Fallgruppe 3) sind Beschäftigte eingruppiert, die **ohne die vorgeschriebene**

Ausbildung die Tätigkeit von Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen und Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagoge*innen ausüben. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich um Aufgaben, für die eine entsprechende Ausbildung grundsätzlich erforderlich ist, d. h. es müssen sämtliche Einzeltätigkeiten dem Aufgabenbereich z. B. eines Kinderpflegers (Entgeltgruppe S 3) zugeordnet werden. Nach der Rechtsprechung ist es jedoch **nicht** erforderlich, dass diese Beschäftigten **die ganze Bandbreite an Aufgaben zu erfüllen** haben.

Ist das Tätigkeitsmerkmal „in der Tätigkeit von ...“ vorgesehen, so ist dieses zwingend anzuwenden. Die Vorbemerkung Nr. 2 der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) „Entgeltordnung (VKA)“ i. V. m. Nr. 4 der Anlage 9 zur DienstVO nach der bei fehlender Qualifikation eine Entgeltgruppe tiefer einzugruppieren ist, kommt nicht zum Tragen!

3.3. Tätigkeitsmerkmal "Sonstige Beschäftigte"

„Sonstige Beschäftigte“ verfügen nicht über die in dem jeweiligen Tarifmerkmal geforderte Berufsausbildung wie Personen unter Nummer 3.1. Aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten erfüllen sie ansonsten jedoch sämtliche in dem Tätigkeitsmerkmal genannten Anforderungen. Es handelt sich hierbei um eine 2. Alternative, die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgezeigt wird.

Sonstige Beschäftigte sind in allen Tätigkeitsmerkmalen für Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen, Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagoge*innen mit staatlicher Anerkennung einbezogen. Sie müssen die Aufgaben des jeweiligen Berufsbildes grundsätzlich in seiner **vollen Bandbreite** wahrnehmen können, worin auch der Unterschied zu den Tätigkeitsmerkmalen „in der Tätigkeit von ...“ liegt.

Werden die Voraussetzungen der/des sonstigen Beschäftigten nicht erfüllt, greift das Tätigkeitsmerkmal „Beschäftigte in der Tätigkeit von ...“ (siehe 3.2.).

Eine Eingruppierung als sonstige*r Beschäftigte*r im Sinne des Tarifvertrages kommt nur in Betracht, wenn folgende Voraussetzungen **kumulativ** vorliegen:

- gleichwertige Fähigkeiten einer/eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten,
- Erfahrungen einer/eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten,
- entsprechende Tätigkeiten einer/eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten.

Die geforderten Fähigkeiten und Erfahrungen können auch in einer Zeit erworben werden, in der die Person nach einem Tätigkeitsmerkmal „Beschäftigte in der Tätigkeit von ...“ eingruppiert ist. Es kommt tarifrechtlich nicht darauf an, wie die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen erworben wurden (z. B. im Rahmen von Praxissemestern, Berufserfahrung, Weiterbildungen, ...).

3.3.1. Zum Begriff „gleichwertige Fähigkeiten“:

Bei gleichwertigen Fähigkeiten muss es sich um solche handeln, die denen, die in der jeweiligen Ausbildung vermittelt werden, gleichwertig sind. Nach der ständigen Rechtsprechung ist dies durch einen wertenden Vergleich möglich. Es ist aufzuzeigen, welche konkreten Inhalte der Ausbildung für die Tätigkeit erforderlich sind. Es gibt

systematisch aufgebaute Fortbildungen verschiedener Träger, durch die theoretisches und praktisches Wissen auch außerhalb einer anerkannten Berufsausbildung oder eines Studiums an einer staatlichen Hochschule erworben werden kann. Sofern Fähigkeiten nicht im Rahmen der maßgeblichen Ausbildung, sondern durch Fortbildungen erworben werden, müssen deren Inhalte mit denen der eigentlich geforderten Ausbildung sowohl inhaltlich als auch vom zeitlichen Aufwand her vergleichbar sein. Dabei werden kein identisches Wissen und Können gefordert, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, wobei die Begrenzung auf ein enges Teilgebiet nicht ausreicht.

Es können aus der auszuübenden Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen des*der Beschäftigten gezogen werden, wenn eine „entsprechende Tätigkeit“ ausgeübt wird. Sie werden aber nicht schon dadurch nachgewiesen, dass der/die „sonstige Beschäftigte“ auf einem einzelnen Arbeitsgebiet Leistungen erbringt, die auf diesem begrenzten Gebiet gleichwertig sind (vgl. u. a. BAG-Urteil vom 25. Januar 2017, Az.: 4 AZR 379/15, Rn. 27).

- Dieses Urteil ist mit Umsicht zu lesen wie ein weiteres Beispiel aus der Rechtsprechung (BAG, Urteil v. 17.1.1996, 4 AZR 602/94) zeigt: Eine Beschäftigte mit der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin verfügt für sich allein selbst dann nicht über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung, wenn sie 6 Jahre in einem Team eine Kleingruppe von 6- bis 9-jährigen sprachbehinderten Kindern während einer stationären Behandlung betreut. Diese Tätigkeit erlaubt allein den Rückschluss auf Fähigkeiten und Erfahrung auf einem eng begrenzten Teilgebiet erzieherischer Tätigkeit.

3.3.2. Zum Begriff „Erfahrung“:

Die über die gleichwertigen Fähigkeiten hinaus erforderliche Erfahrung kann eine sonstige beschäftigte Person nur nach einer längeren Zeit der Ausübung einer einschlägigen Tätigkeit erworben haben. Diese kann auch außerhalb des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes erworben worden sein. Für Berufsanfänger kommt daher die Eingruppierung nach den Merkmalen als "sonstiger Beschäftigter" vom Grundsatz her nicht zur Anwendung.

Gemeinhin kann davon ausgegangen werden, dass Mitarbeitenden nur entsprechende Tätigkeiten übertragen werden, wenn sie bereits die dafür benötigten Fähigkeiten besitzen. Dies bedarf einer tarifrechtlichen Prüfung. **Erfahrungen können erst erworben werden, wenn gleichwertige Fähigkeiten in weiten Teilen nachgewiesen sind.**

Nach der Rechtsprechung des BAG erfordert die Erfüllung des tariflichen Tätigkeitsmerkmals einer mehrjährigen Tätigkeit, dass der/die Stelleninhaber*in **mindestens zwei Jahre** in der entsprechenden Funktion tätig gewesen sein muss (BAG, Urteil vom 10.05.1965, Az.: 5 AZR 295/64). Die Forderung einer sog. „Standzeit“, z. B. doppelte Regelstudienzeit oder doppelte Ausbildungszeit, wurde von den Gerichten nicht bestätigt und führt in der Anwendungspraxis zum Teil zu unsachgerechten Lösungen. An der in der Rundverfügung G 13/1993 hierzu vertretenen Aussage wird nicht länger festgehalten.

Bei der geforderten „Erfahrung“ ist zunächst von dem Begriff als solchem auszugehen. Erfahrung bezeichnet umgangssprachlich eine durch den fortgesetzten Umgang mit einer bestimmten Tätigkeit erworbene Übung und Fähigkeit der Beherrschung der Tätigkeit. Erfahrung ist tariflich nicht definiert, auch keine bestimmte Dauer der gemachten Erfahrungen. Da es keinen definierten Richtwert gibt, ist die Erfahrung der/des Beschäftigten **individuell festzustellen.**

3.3.3. Tarifrrechtliche Prüfung in 4 Schritten

Bitte beachten Sie, dass es sich bei der Feststellung, ob eine Person die Voraussetzungen eines/einer sonstigen Beschäftigten erfüllt, immer um eine **individuelle Prüfung** handelt. Die Feststellung der Gleichwertigkeit obliegt dem Anstellungsträger. **Bitte halten Sie die Entscheidungskriterien und das Ergebnis schriftlich fest!** Grundlage für die Schritte 1 und 2 kann eine Arbeitsplatzbeschreibung bieten.

- 1. Handelt es sich um eine entsprechende Tätigkeit,** d. h. ist die auszuübende Tätigkeit auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen tariflich geforderten Ausbildung bezogen?

Hinweise:

- Für die Einschätzung, ob entsprechende Tätigkeiten vorliegen, kann ein Blick auf die Berufsbilder helfen.⁴
- Wird die Frage verneint, dann kommt eine Eingruppierung als Sonstige*r Beschäftigte*r nicht in Betracht. Prüfen Sie ggf. noch einmal das Tätigkeitsmerkmal.

- 2. Welcher Abschluss ist objektiv für die Tätigkeit (Arbeitsvorgang) erforderlich?**

Hinweis:

- Relevant ist hier, dass die Ausbildungsinhalte des objektiv zu fordernden Studien- oder Ausbildungsabschlusses für den Arbeitsplatz mit den individuell vorhandenen Fähigkeiten und Erfahrungen vergleichbar ist; dafür ist es hilfreich, diesen konkret zu benennen.

- 3. Welche Abschlüsse und Fortbildungen bringt die Person mit?**

Hinweise:

- In Vorbereitung auf den Punkt 4 kann es hilfreich sein, festzuhalten, ob der individuelle Abschluss auf gleicher Qualifikationsebene wie der objektiv geforderte Abschluss liegt.

Qualifikationsebene im Sinne der Protokollerklärungen zum Teil I der Entgeltordnung zum TV-L sind:

- anerkannte Ausbildungsberufe (vgl. Protokollerklärung Nr. 12)
 - abgeschlossene Hochschulbildung (vgl. Protokollerklärung Nr. 11)
 - abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (vgl. Protokollerklärung Nr. 1).
- **Bewirbt sich eine formell unterqualifizierte Person** (z. B. eine Person ohne Ausbildung oder mit abgeschlossener Berufsausbildung, obwohl eine abgeschlossene Hochschulbildung erwartet wird), ist ein äußerst zurückhaltender Umgang mit dem Tarifmerkmal der/des sonstigen Beschäftigten angeraten.

⁴ Siehe Anlage A „Kurzbeschreibung der Berufsbilder im Bereich des SuE“

Es ist in der heutigen, inhaltlich durch gesetzliche Vorgaben, Verordnungen u. a. ausprägend reglementierten Berufswelt kaum vorstellbar, dass ein*e Beschäftigte*r allein durch die Ausübung einer Tätigkeit ohne zusätzliche systematische Vermittlung theoretischer Grundlagen die notwendigen Fähigkeiten erlangt.

- **Bewirbt sich eine Person mit Ausbildung auf gleicher Qualifikationsebene*, in einer der geforderten Ausbildung artverwandten Fachrichtung**, kann von einem erleichterten Zugang zum Tätigkeitsmerkmal der/des sonstigen Beschäftigten ausgegangen werden.

Es ist z. B. davon auszugehen, dass eine Person, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einer anderen Fachrichtung als der tariflich geforderten Fachrichtung abgeschlossen hat, in aller Regel eher in der Lage ist, sich in akademische Bereiche einzuarbeiten und sich Fachwissen anzueignen als jemand, der gar kein Studium abgeschlossen hat.

Dies gilt ebenso für **formell überqualifizierte Personen**, die eine Ausbildung auf einer höheren Qualifikationsebene erworben haben (z. B., wenn eine Ausbildung als Erzieher*in mit staatlicher Anerkennung erwartet wird und sich ein*e Dipl. Sozialpädagoge*in bewirbt).

4. Vergleichende Betrachtung der objektiven Anforderungen mit den subjektiven Gegebenheiten für die Beurteilung der „gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen“

Hinweise:

- **Bei formell unterqualifizierten Personen** ist, wenn sie überhaupt als sonstige*r Beschäftigte*r in Betracht kommt (siehe Schritt 3), die Zeit der Erfahrung tendenziell länger anzusetzen als bei Personen auf gleicher oder höherer Qualifikationsebene.
- **Bei Personen mit Ausbildung auf gleicher Qualifikationsebene in einer der geforderten Ausbildung artverwandten Fachrichtung** oder **formell überqualifizierten Personen** muss die Zeit der Erfahrung mindestens zwei Jahre betragen. Nach der Rechtsprechung des BAG wird dies als Mindestmaß gefordert und stellt somit eine Untergrenze dar.

Als Formel:

2 Jahre Erfahrung als Basis + x Jahre = zu fordernde Erfahrungszeit

Je fachfremder, desto größer das x.

- Gleichwertige Fähigkeiten und der Erwerb von Erfahrungen sind eng miteinander verbunden. War die Person vor Aufnahme der Tätigkeit mit einer im tarifrechtlichen Sinne entsprechenden Tätigkeit betraut, ist davon auszugehen, dass sie mit der Zeit auch entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen erwirbt, wenn die Tätigkeit nicht nur in einem geringfügigen Umfang ausgeübt wurde.
- Allgemein spricht für gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen eine breite Verwendungsmöglichkeit, die den*die Beschäftigte*n ähnlich vielfältig

einsatzfähig macht wie Beschäftigte, die über die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung verfügen.

- Sofern die festgesetzte Erfahrungszeit zum Zeitpunkt der Einstellung noch **nicht** vorliegt, können diese unter Umständen im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses erworben werden.

Mit Ablauf des Zeitraums, der für das Erlangen von Erfahrungen angesetzt wurde, ist erneut zu prüfen, ob die Anforderungen der/des Mitarbeitenden als sonstige*r Beschäftigte*r erfüllt sind. Der Eingruppierungsvorgang wird nicht automatisch ausgelöst, sondern erst durch die Feststellung gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen.

In Anbetracht des Fachkräftemangels, der heterogener werdenden Fortbildungslandschaft und der teils vorherrschenden Meinung, dass die Messlatte der ständigen Rechtsprechung zu hoch angesetzt wird, kann die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals manchmal herausfordernd sein. Wir hoffen, dass wir mit dem Prüfschema und unseren Hinweisen helfen können, den Ermessensspielraum zu nutzen, ohne den rechtlichen Rahmen zu überdehnen.

Bestehen Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung, kann, sofern die Voraussetzungen des § 16 Abs. 5 TV-L erfüllt sind, eine befristete Zulage in Form einer Vorweggewährung von Stufen hilfreich sein.⁵

3.3.4. Erwerb von gleichwertigen Fähigkeiten entsprechend eines*einer Erzieher*in

Sonstige Beschäftigte können die einer Erzieherin oder eines Erziehers gleichwertigen Fähigkeiten nicht allein durch langjährige praktische Berufsausübung erwerben; sie müssen darüber hinaus fachlich qualifizierende Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen absolviert haben. Kindertagesstätten erfordern als Einrichtungen aus dem Bildungsbereich ein gewisses Maß an theoretischer Vorbildung. Als Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen kommen berufsspezifische Fortbildungsveranstaltungen verschiedenster Art in Betracht.

Bei der vergleichenden Betrachtung (Schritt 4 der Nr. 3.3.3.) bietet nachfolgende Übersicht eine Orientierung bzgl. des Inhalts und des Umfangs der erforderlichen Maßnahmen:

Obligatorische Themenbereiche:	Umfang in Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten:
Systemische Ausbildungen (Berufsidentität und Entwicklung professioneller Perspektiven)	40 UE
Rechtsgrundlagen (Aufsichtspflicht, SGB VIII, NKiTaG, DVO-NKiTaG, KSJG, Gesamtausgabe niedersächsischer Orientierungsplan)	12 UE
Qualitätsentwicklung	12 UE

⁵ Vgl. Handreichung zur besonderen Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), Stand: 06.01.2016, zu finden in intern-e auf der Unterseite Durchführungsbestimmungen und-hinweise zur DienstVO

Sozialraumorientierung und Netzwerkarbeit	12 UE
Diversitätsbewusste Gesprächsführungs- und Kooperationskompetenz mit Bezugspersonen (Eltern) und Familien	20 UE
Professionelle Beziehungsgestaltung zur Lernentwicklungsbegleitung von Kindern	40 UE
Konzepte pädagogischer Arbeit (auch zu Schwerpunkten wie z.B. Kinderschutz, Partizipation, Übergänge etc.)	12 UE

Wahlweise <u>eine</u> Langzeitfortbildung aus nachfolgenden Themenbereichen:	Umfang in Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten:
Vielfalt (mit Pflichtmodul religiöse Bildung mind. UE 12) Partizipation/ Inklusion/ Integration in Gruppen und der Kita	260 UE
Krippenpädagogik (mit Pflichtmodul religiöse Bildung mind. UE 12)	260 UE
Professionelle Bildungsbegleitung und -gestaltung in diversen Bildungsbereichen (mit Pflichtmodul religiöse Bildung mind. UE 12) wie z.B. Sprache, digitale Medien, Nachhaltigkeit, Technik, Mathematik, Ästhetik, Musik, Gesundheit etc. oder durch Videogestützte Entwicklungsbegleitung (Mate Meo) mit Kindern.	260 UE

Insgesamt müssen mindestens **408 Unterrichtseinheiten (UE) nachgewiesen werden.**

Wurden Leistungen in den o. g. Themenbereichen im Rahmen eines Studiums erbracht, wird der Umfang nicht in Unterrichtseinheiten, sondern in Credit Points angegeben. Ein Credit Point entspricht 33 bis 40 Unterrichtseinheiten.

Sollten Fragen bezüglich der zu absolvierenden Fortbildungsinhalte bestehen, wenden Sie sich bitte an die Fachberatung der Ev. Kindertagesstätten des Diakonischen Werks evangelischen Kirchen in Niedersachsen (Ansprechpartnerin Frau Karin Kleen, Tel.: 0511/3604-233, E-Mail: karin.kleen@diakonie-nds.de). Über die Angebote der Fachberatung können je nach Themenbereich ggf. fehlende Inhalte nachgeholt werden. Ebenso kann eine Beratung über andere geeignete Fortbildungsanbieter, die entsprechende Fortbildungsinhalte vorhalten, eingeholt werden.

4. Pädagogische Fachkräfte nach dem „Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege“ (NKiTaG)

Durch das NKiTaG wird seit dem 01.07.2021 festgelegt, wer als pädagogische Fachkraft, als pädagogische Assistentkraft oder als Leitung in einer Kindertagesstätte eingesetzt werden darf. Es besteht kein Gleichlauf mit den seit 01.01.2019 geltenden tariflichen Regelungen, d. h., dass mit einer Anerkennung als Fachkraft nach dem NKiTaG keine bestimmte tarifliche Eingruppierung verbunden ist. Dennoch lassen sich für die Eingruppierung einige **Orientierungspunkte** ableiten.

Pädagogische Fachkräfte gem. § 9 Abs. 2 NKiTaG	Hinweise zur Eingruppierung nach der Entgeltordnung
1. staatlich anerkannte Erzieher*innen	Ausbildung entspricht den Tätigkeitsmerkmalen (s. 3.1.)
2. staatlich anerkannte Kindheitspädagog*innen ⁶ (Bezieht sich die Ausbildung nur auf Kinder eines bestimmten Alters, dürfen diese gem. § 9 Abs. 2 S. 2 NKiTaG nur in Gruppen eingesetzt werden, die überwiegend aus Kindern dieses Alters bestehen.) Achtung: Nicht alle Bundesländer haben bis dato ein Anerkennungsverfahren etabliert. Liegt keine staatliche Anerkennung vor, ist ein Einsatz als pädagogische Fachkraft nicht möglich.	Die Qualifikationen als staatlich anerkannte Kindheitspädagog*in und als staatlich anerkannte Erzieher*in sind unseres Erachtens als mindestens gleichwertige Ausbildungen zu werten. Kindheitspädagog*innen, die als Erzieher*innen beschäftigt werden, sind nach den Regelungen eingruppiert, die für staatlich anerkannte Erzieher*innen gelten. Sofern Absolvent*innen als Kita-Leiter*innen beschäftigt werden, gelten die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale (S 13 und höher).
3. Sozialpädagog*innen ohne staatliche Anerkennung, die am 31. Juli 2021 als pädagogische Kraft beschäftigt waren, sowie staatlich anerkannte Sozialpädagog*innen	Werden sie als pädagogische Fachkraft in Kindertagesstätten eingesetzt (also keine Tätigkeit der Ausbildung entsprechend), ist eine Eingruppierung als sonstige*r Beschäftigte*r zu prüfen. (Werden staatlich anerkannte Sozialpädagog*innen mit Tätigkeiten entsprechend ihrer Ausbildung betraut, ist eine Eingruppierung wie unter 3.1. vorzunehmen.)
4. Personen, die ein pädagogisches Hochschulstudium mit Studienanteilen von 80 Credit Points, die auf die Arbeit mit	Unserer Ansicht nach können bei der Prüfung einer Eingruppierung als sonstige Beschäftigte in diesem Fall <u>gleichwertige Fähigkeiten</u> , wie sie durch den Abschluss

⁶ Anmerkung: An Hochschulen werden seit einigen Jahren Studiengänge in Kindheitspädagogik angeboten, die zu einem Bachelor-Abschluss führen. Nach Angaben der Hochschulen befähigt der Abschluss u. a. zu wissenschaftlichen, evaluierenden und koordinierenden Tätigkeiten in Bildungseinrichtungen, zur Leitung von Kindertageseinrichtungen, zur Fachberatung von und in Kindertageseinrichtungen, zu fachaufsichtlichen Tätigkeiten bei Kita-Trägern und Behörden, zur praxisbezogenen Ausbildung pädagogischer Fachkräfte und zur Wahrnehmung von Aufgaben des Bildungsmanagements im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe.

Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder ausgerichtet sind, mit einem Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss abgeschlossen haben und die über eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung verfügen	einer Ausbildung als Erzieher*in erworben werden, angenommen werden. Achtung: <u>Erfahrungszeiten</u> im Sinne des Tarifrechts müssen mindestens 2 Jahre betragen! Ansonsten siehe 3.2.!
5. Personen mit der Befähigung zur Ausübung des Lehramtes an Grundschulen (dürfen gem. § 9 Abs. 2 S.3 NKiTaG nur in Hortgruppen eingesetzt werden)	Unserer Ansicht nach können bei der Prüfung einer Eingruppierung als sonstige Beschäftigte in diesem Fall <u>gleichwertige Fähigkeiten</u> , wie sie durch den Abschluss einer Ausbildung als Erzieher*in erworben werden, angenommen werden. Wir haben keine Bedenken, wenn Zeiten des Vorbereitungsdienstes/Referendariats als Erfahrungszeiten berücksichtigt werden. Achtung: Der Vorbereitungsdienst dauert i. d. R. 18 Monate. <u>Erfahrungszeiten</u> im Sinne des Tarifrechts müssen mindestens 2 Jahre betragen! Ansonsten siehe 3.2.!
6. staatlich anerkannte Heilpädagog*innen	Ausbildung entspricht den Tätigkeitsmerkmalen (S 9 Fg. 2 und höher, s. 3.1.) Soll ein Einsatz als Erzieher*in erfolgen, ist zu prüfen, ob die Anforderungen des*r „sonstigen Beschäftigten“ erfüllt sind (s. 3.3).
7. staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger*innen	Ausbildung entspricht den Tätigkeitsmerkmalen (S 8a und höher, s. 3.1.) Die Tätigkeitsmerkmale für Erzieher*innen können sinngemäß angewendet werden.

Pädagogische Assistenzkräfte gem. § 9 Abs. 3 NKiTaG	Hinweise zur Eingruppierung nach der Entgeltordnung
1. sozialpädagogische Assistent*innen	Ausbildung entspricht den Tätigkeitsmerkmalen
2. Personen, die ein pädagogisches Hochschulstudium mit Studienanteilen von 80 Credit Points, die auf die Arbeit mit Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder ausgerichtet sind, mit einem Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss abgeschlossen haben, jedoch noch nicht über eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung verfügen,	(siehe 3.2.)
3. Kinderpfleger*innen	Ausbildung entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen (s. 3.1.)
4. Sozialassistent*innen mit dem Schwerpunkt Haus- und Familienpflege oder Persönliche Assistenz, die am 31.	Es kann davon ausgegangen werden, dass das Tarifmerkmalen für sonstige

Dezember 2014 als pädagogische Kraft beschäftigt waren	Beschäftigte in Entgeltgruppe S 3 erfüllt ist.
5. Spielkreisgruppenleiter*innen, die am 31. Juli 2021 als zweite Kraft nach § 4 Abs. 3 Satz 4 des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) in der Fassung vom 7. Februar 2002 (Nds. GVBl. S. 57), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 10. Dezember 2020 (Nds. GVBl. S. 477), beschäftigt waren.	Hierbei handelt es sich um eine Regelung von Besitzständen, die für zukünftige Eingruppierungen irrelevant ist.
Stehen Kräfte nach eben aufgeführten Punkten auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, so dürfen auch Personen, die im Rahmen ihrer zur pädagogischen Fachkraft qualifizierenden Ausbildung oder ihres zur pädagogischen Fachkraft qualifizierenden Studiums ein berufspraktisches Jahr absolvieren, gem. § 9 Abs. 3 S. 3 NKiTaG als pädagogische Assistentkraft eingesetzt werden.	(siehe 3.2.)

5. Aufbau von Tätigkeitsmerkmalen

5.1. Fallgruppen

Zu einer Entgeltgruppe können eine oder verschiedene Tätigkeiten gehören. Sind mehrere Tätigkeiten möglich, sind die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe in Fallgruppen aufgliedert.

5.2. Heraushebungsmerkmale

Es gibt eine Reihe von Tätigkeitsmerkmalen, die stufenweise aufeinander aufbauen und sogenannte Heraushebungsmerkmale enthalten. Diese sind in der Entgeltordnung ausdrücklich gekennzeichnet und durch Formulierungen wie z. B. „schwierige fachliche Tätigkeiten“, „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“ oder „schwierige Tätigkeit“ erkennbar. Um zu prüfen, ob ein Heraushebungsmerkmal erfüllt ist, muss zunächst festgestellt werden, ob die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der niedrigeren Entgeltgruppe erfüllt werden. Erst wenn diese vorliegen, muss geprüft werden, wodurch sich die Tätigkeiten der/des Mitarbeitenden aus den Merkmalen dieser Entgeltgruppe herausheben und ob dadurch die tariflichen Anforderungen der höheren Entgeltgruppe erfüllt sind.

5.3. Protokollerklärungen

An eine Vielzahl von Tätigkeitsmerkmalen schließt sich ein Hinweis auf Protokollerklärungen (PE) an, wie z. B. „(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1, 3 und 5)“

Bitte beachten Sie, dass Protokollerklärungen zur Entgeltordnung dazugehören und genauso bindend sind wie die Eingruppierungsmerkmale selbst. Es handelt sich zwar um einen Zusatz in Klammern, darf aber nicht als Randnotiz oder unverbindlicher

Interpretationshinweis betrachtet werden. Um die Tätigkeitsmerkmale richtig anzuwenden, ist es daher unerlässlich, die Protokollerklärungen, auf die verwiesen wird, mitzulesen!

5.4. Beispielkataloge

In den Protokollerklärungen Nrn. 2, 6 und 12 des SuE sind Beispielkataloge für Heraushebungsmerkmale aufgeführt. Die Beispielkataloge sind nicht abschließend. Sie dienen der Orientierung, an denen die Heraushebungen aus der „Normaltätigkeit“ gemessen werden können. Das bedeutet, dass andere dort nicht aufgeführte Tätigkeiten herausgehobene Tätigkeiten darstellen können, wenn sie mit den dort genannten vergleichbar sind. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt: „Fällt jemand unter den Beispielkatalog, so gilt er unmittelbar. Fällt jemand nicht unter den Beispielkatalog, ist zu prüfen, ob die Schwierigkeit sich aus anderen als den genannten Gründen ergibt“.

6. Praxisanleiter*innen (Erläuterungen zur PE Nr. 1a)

Die Protokollerklärung Nr. 1 a enthält eine Zulage für Praxisanleiter*innen. Sie ist vorgesehen in den Entgeltgruppen:

S 7, S 8a Fg. 1 und 2, S 8b Fg. 1-3, S 9 Fg. 1-5, S 11a, S 13 Fg. 1 und 2, S 15 Fg. 1 bis 5, S 16 Fg. 1 bis 6, S 17 Fg. 1 bis 5 und S 18 Fg. 1 bis 3.

Die Zulage wird für die Praxisanleitung in der Ausbildung von

- Erzieher*innen,
- Kinderpfleger*innen,
- Sozialassistent*innen oder
- Heilerziehungspfleger*innen

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

Eine zusätzliche Fort- oder Weiterbildung ist tarifrechtlich nicht erforderlich, um Beschäftigten die Tätigkeit als Praxisanleiter*innen zu übertragen. Aus fachlicher Sicht wird jedoch die Teilnahme an berufsbegleitenden Qualifizierungen empfohlen, wie sie z. B. nach Nr. 2.1 der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung für pädagogische Fachkräfte zur Praxismentorin, zum Praxismentor in Kindertageseinrichtungen sowie zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Kindertageseinrichtungen und ausbildenden Schulen durch regionale Vernetzungstagungen (RL Praxismentoring und Vernetzung für Kitas)⁷ durch das Nds. Kultusministerium vom 19.10.2022 bis zum 31.12.2024 gefördert werden.

Zur Ermittlung der für den Zulagenanspruch ausreichenden Zeitspanne sollte ein repräsentativer Zeitraum gewählt werden. Bei einer wiederkehrenden Begleitung von Praktikant*innen wird in der Regel hierbei eine Kalendervierteljahresbetrachtung anzulegen sein. Bei der gelegentlichen Begleitung von Praktikant*innen wird eine monatliche Betrachtung empfohlen.

⁷ Weitere Informationen sowie Antragsformulare finden Sie unter:
<https://www.aewb-nds.de/themen/fruehkindliche-bildung/praxismentoring/>

(Die Zulage steht nur für Zeiträume zu, für die Anspruch auf Entgelt oder auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 Abs. 1 TV-L besteht.)

Wir erwarten, dass sich aus der Praxisanwendung weitere Hinweise zur Anwendung der Protokollerklärung ergeben werden. Wir möchten Ihnen dennoch ein paar Beispiele bereits jetzt zur Verfügung stellen. Bitten wenden Sie sich bei Fragen an die Mitarbeitenden des Referats Arbeits- und Tarifrecht.

o Beispiel 1:

In der Nähe einer Kindertagesstätte befindet sich eine Fachschule an der der Abschluss Sozialassistent oder Sozialassistentin abgelegt werden kann. Die Kita nimmt regelmäßig Praktikant*innen auf und überträgt ein Großteil der Praxisanleitung einer einzelnen Mitarbeiterin.

a) wöchentliche Anleitung mit Unterbrechung:

Die vollbeschäftigte Mitarbeiterin ist regelmäßig 16 Stunden pro Woche als Praxisanleiterin tätig. Durch die Ferien- und Schließzeiten weichen die Zeiten der Praxisanleitung pro Quartal ab.

Umfang der 15 Prozent an der Gesamttätigkeit gegeben?

39 Stunden Arbeitszeit x 0,15 = 5,85 Stunden

Pro Quartal entspricht das bei durchschnittlich 4,35 Wochen im Monat: **76,34 Stunden**

Praxisanleitung von Januar - März: 200 Std.

Praxisanleitung von April - Juni (Osterferien): 175 Std.

Praxisanleitung von Juli - Sept. (Sommerferien): 100 Std.

Praxisanleitung von Okt. -Dez. (Weihnachtsferien): 175 Std.

Der Anspruch auf die Zulage besteht für das gesamte Jahr, da die Anleitung in einem Umfang von über 15 % in Bezug auf die individuelle Arbeitszeit besteht (Stundenanzahl in allen vier Quartalen > 76,34 Stunden).

b) Anleitung einer Gruppe

Die Zeit der Anleitung wird für die Mitarbeiterin als einfache Arbeitszeit angerechnet. Auch wenn 2 Praktikant*innen gleichzeitig angeleitet werden, ändert dies nichts an der Dauer der Praxisanleitung.

c) Anleitung durch eine Mitarbeiterin in Teilzeit

Die Mitarbeiterin ist vom Umfang her wie unter a) mit Praxisanleitung betraut. Ihre regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 75 v. H. (29,25 Stunden).

Umfang der 15 Prozent an der Gesamttätigkeit gegeben?

29,25 Stunden Arbeitszeit x 0,15 = 4,39 Stunden

Pro Quartal entspricht das bei durchschnittlich 4,35 Wochen im Monat: **57,28 Stunden**

Der Anspruch auf die Zulage besteht für das gesamte Jahr, da die Anleitung in einem Umfang von über 15 % in Bezug auf die Gesamttätigkeit besteht (Stundenanzahl in allen vier Quartalen > 57,28 Stunden).

o Beispiel 2: **Anleitung im Blockmodell**

Ein in Vollzeit beschäftigter Erzieher leitet ein Praktikum vom 15. Februar bis 14. April an und eines vom 01. Oktober bis 30. November. Die Praktika sind Bestandteil der Ausbildung zum/zur Erzieher*in und umfassen jeweils 30 Stunden pro Woche.

Umfang der 15 Prozent an der Gesamttätigkeit gegeben?

39 Stunden Arbeitszeit x 0,15 = 5,85 Stunden

Pro Monat entspricht das bei durchschnittlich 4,35 Wochen =

24,27 Stunden

Praxisanleitung im Februar: 60 Stunden

Praxisanleitung im März: 120 Stunden

Praxisanleitung im April: 60 Stunden

Praxisanleitung im Oktober: 120 Stunden

Praxisanleitung im November: 120 Stunden

In den Monaten, wo eine Praxisanleitung stattfindet, ist der Anteil von 15 Prozent an der Gesamttätigkeit erreicht (> 24,27 Stunden). Der Anspruch auf eine Zulage nach PE Nr. 1a besteht. In den Monaten, wo kein Praktikum stattfindet, kann keine Zulage gezahlt werden.

7. Erzieher*innen

Die Entgeltgruppe S 8a ist die **Grundeingruppierung** für staatlich anerkannte Erzieher*innen mit entsprechenden Tätigkeiten, die also die ihrem Berufsbild entsprechenden Tätigkeiten ausüben. Die Heraushebung zur S 8b ergibt sich durch die Wahrnehmung besonders schwieriger fachlicher Tätigkeiten. Die Heraushebung aus der Normaltätigkeit wird deutlich durch Hinzunahme des Wortes „besonders“ (vgl. PE Nr. 6).

Die Tarifmerkmale unterscheiden nicht zwischen Erst- und Zweitkräften in einer Gruppe oder wer die Gruppenleitung innehat. Grundsätzlich kommt es bei der tariflichen Bewertung darauf an, welche Tätigkeit übertragen wird. Erzieher*innen als Zweitkräfte sind deshalb als Erzieher*innen eingruppiert, wenn sie entsprechende Tätigkeiten ausüben und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Bezeichnung der Stelle als "Zweitkraftstelle" oder als "Kinderpfleger*innenstelle" allein hat auf die Eingruppierung keinen Einfluss.

7.1. Erläuterungen zur Protokollerklärung Nr. 6

Die Protokollerklärung Nr. 6 enthält einen Beispielkatalog (siehe Nr. 5.4.) für herausgehobene Tätigkeiten von Erzieher*innen. Es werden nicht alle Beispiele aufgeführt und erläutert, sondern nur die, die erfahrungsgemäß Schwierigkeiten in der Anwendung bereiten oder die sich nicht aus dem direkten Wortlaut der Protokollerklärungen herleiten lassen.

7.1.1. Tätigkeit als Facherzieher*in (PE Nr. 6 Buchst. f)

In Buchstabe f wurden bisher Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben als Beispiel aufgeführt. Dies wurde zum 01.07.2022 dahingehend geändert, dass nunmehr Tätigkeiten von Facherzieher*innen mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten gewertet werden. Facherzieher*innen sind diejenigen Beschäftigten, die zusätzlich zu ihrer Erzieherausbildung beispielsweise eine Zusatzqualifikation zum/zur Facherzieher/-in (z. B. in Kleinstkindpädagogik) oder für Sprachförderung (vgl. Nr. 7.1.7) erwerben. Der Qualifizierung des/der Facherziehers*in wird somit mehr Gewicht gegeben.

Für die Bewertung der Tätigkeit gelten die allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze des § 12 TV-L (Häftigkeits-Prinzip). Häufig wird ein einheitlicher Arbeitsvorgang vorliegen, bei dem darauf zu achten ist, dass die Tätigkeit in einem rechtserheblichen Ausmaß vom Anstellungsträger übertragen wird.

- Hinweis zur Änderung des Buchstaben f:
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 ist keine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund der Änderung des Buchstaben f vorzunehmen, so dass am 30. Juni 2022 bestehende Eingruppierungen diesbezüglich unverändert bleiben.**

7.1.2. Tätigkeit in Gruppen mit erhöhtem Förderbedarf (PE Nr. 6 Buchst. g)

Ab dem 01.07.2022 gelten auch Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern mit einem erhöhten Förderbedarf als besonders schwierige 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. Aus unserer Sicht ist es dabei unerheblich, ob die Arbeit der Erzieherin oder des Erziehers in der Gruppe mit Unterstützung durch Heilpädagog*innen erfolgt.

Bitte beachten Sie, dass der erhöhte Förderbedarf nicht durch die Kindertagesstätte selbst festgestellt werden kann, sondern dies durch offizielle Stellen im Rahmen des hierfür landesrechtlich vorgesehenen Verfahrens erfolgt. (Dies kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen, z. B. durch ein amtsärztliches Gutachten, eine Einzelfallentscheidung des Jugendamtes oder ein Bescheid über Eingliederungshilfe des zuständigen Trägers, wie Landkreise, kreisfreie Städte oder die Region Hannover).

7.1.3. Tätigkeit in Erschwerniskindertagesstätten

Herausgehobene Tätigkeiten können neben denen im Beispielkatalog aufgeführten Tätigkeiten auch vorliegen, wenn die Tätigkeiten in einer Kindertagesstätte ausgeübt werden, die besondere Belastungsfaktoren aufweist (Erschwerniskindertagesstätte). Indikatoren für eine Erschwerniskindertagesstätte können u. a. die Bevölkerungsstruktur im Einzugsgebiet, die Arbeitslosenquote und die Anzahl der zu betreuenden Familien mit Migrationshintergrund sein. Ob es sich um eine Erschwerniskindertagesstätte handelt, entscheidet der Träger der Kindertageseinrichtung im Einvernehmen mit der politischen

Gemeinde. Ist ein Einvernehmen nicht zu erzielen, kann die Fachberatung hinzugezogen werden.

Bitte beachten Sie, dass die Entscheidung darüber, ob besondere Belastungsfaktoren für die Kindertagesstätte vorliegen, durch die Kommunen widerrufen werden kann und die Eingruppierung ggf. überprüft werden muss.

7.1.4. Erzieher*innen mit heilpädagogischer Zusatzausbildung

Erzieher*innen können besonders schwierige fachliche Tätigkeiten wahrnehmen, wenn sie eine Weiterbildung im Umfang von mindestens 260 Unterrichtsstunden erworben haben, die hinsichtlich Zielsetzung und Inhalt den Rahmenplan für die berufsbegleitende Weiterbildung „Integrative Erziehung und Bildung in Tageseinrichtungen für Kinder im Kontext inklusiver Bildungsprozesse“ im Sinne des § 17 Abs. 2 Nr. 1 der Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (DVO-NKiTaG) absolviert haben **und in einer integrativen Gruppe** gem. § 16 Abs. 1 DVO-NKiTaG⁸ als pädagogische Fachkraft eingesetzt sind.

Es ist für die Eingruppierung einer Person mit heilpädagogischer Zusatzausbildung **nicht** erforderlich, dass in der integrativen Gruppe mindestens mit einem Anteil von mehr als einem Drittel behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX betreut werden. Es handelt sich hierbei um ein eigenständiges Heraushebungsmerkmal, dass nur für die Person mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation zum Tragen kommt. Für andere Mitarbeitende in der Kindergartengruppe, wie z. B. die Gruppenleitung, ist dies nicht eingruppierungsrelevant (anders als bei Nr. 7.1.5.).

Das Heraushebungsmerkmal kann neben Erzieher*innen mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation für Personen angewandt werden, die ebenfalls als pädagogische Fachkraft in integrativen Gruppen tätig sind (vgl. §§ 16 ff DVO-NKiTaG)⁹:

- staatlich anerkannte*r Kindheitspädagog*in mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation
- staatlich anerkannte*r Sozialpädagog*in mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation, wenn sie die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Ausgangsgruppe erfüllen (siehe Nr. 3.3.)
- Heilerziehungspfleger*innen.

Diese Personen haben spezifische Kenntnisse erworben, die sie in das Team einbringen. Somit helfen sie allen Mitarbeitenden im Team, den konzeptionellen Ansatz eines gemeinsamen Lernens aller Kinder entsprechend ihrem Entwicklungsstand zu verwirklichen. Die Aufgaben gehen über isolierende Einzelförderungen hinaus und umfassen das gemeinsame Lernen in Alltags- oder Spielsituationen.

Bitte beachten Sie, dass die tariflichen Anforderungen des Heraushebungsmerkmals nicht erfüllt sind, wenn Personen ohne Zusatzqualifikation in integrativen Gruppen eingesetzt werden; auch wenn ihnen durch das Landesjugendamt eine Ausnahme erteilt wurde, weil z. B. auf dem Arbeitsmarkt kein qualifiziertes Personal zur Verfügung steht.

⁸ Eine integrative Gruppe nach dem DVO-NKiTaG besteht, wenn mindestens ein Kind mit Behinderung, für das ein heilpädagogischer Förderbedarf von mindestens zehn Stunden wöchentlich festgestellt worden ist, gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung in einer Kernzeitgruppe gefördert wird.

⁹ Nähere Informationen zum Einsatz von Heilpädagog*innen in integrativen Gruppen finden Sie in Anlage B.

Auszüge aus der DVO-NKiTaG vom 27. August 2021:

§ 18

Besondere Regelungen für integrative Kindergartengruppen

[...] (2) ¹In einer integrativen Kindergartengruppe ist die heilpädagogische Förderung nach § 16 Satz 1 Nr. 1 sichergestellt, wenn über die personelle Mindestausstattung nach § 11 NKiTaG hinaus eine pädagogische **Fachkraft nach § 9 Abs. 2 Nr. 6 oder 7 NKiTaG**

1. mit mindestens zehn Stunden je Woche in der Kernzeit regelmäßig tätig ist, wenn ein Kind mit Behinderung im Sinne des § 16 Satz 1 in der Gruppe gefördert wird, und
2. während der gesamten Kernzeit regelmäßig tätig ist, wenn mehr als ein Kind mit Behinderung im Sinne des § 16 Satz 1 in der Gruppe gefördert wird.



²§ 17 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. [...]

§ 17

Besondere Regelungen für integrative Krippengruppen

[...] (2) **Anstelle** der pädagogischen Fachkraft nach § 9 Abs. 2 Nr. 6 oder 7 NKiTaG **kann eine pädagogische Fachkraft nach § 9 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 NKiTaG tätig sein, die**

1. **eine heilpädagogische Qualifikation durch eine Weiterbildung im Umfang von mindestens 260 Unterrichtsstunden erworben hat**, die hinsichtlich Zielsetzung und Inhalt den Rahmenplan für die berufsbegleitende Weiterbildung „Integrative Erziehung und Bildung in Tageseinrichtungen für Kinder im Kontext inklusiver Bildungsprozesse“ des für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege zuständigen Ministeriums (Fachministerium), im Internet veröffentlicht unter www.mk.niedersachsen.de, zugrunde legt, oder
2. mindestens drei Jahre lang Menschen mit Behinderungen hauptberuflich betreut hat und bei Beginn der Tätigkeit an einer Weiterbildung nach Nummer 1 teilnimmt.



(3) ¹Stehen pädagogische Fachkräfte nach den Absätzen 1 und 2 auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, so kann das Landesjugendamt von den Anforderungen nach den Absätzen 1 und 2 auf Antrag des Trägers der Kindertagesstätte im Einzelfall Ausnahmen zulassen. ²Die Zulassung kann mit Nebenbestimmungen versehen werden, die zur Sicherstellung der heilpädagogischen Förderung nach § 16 Satz 1 Nr. 1 erforderlich sind. [...]



Werden Erzieher*innen mit einer heilpädagogischen Zusatzqualifikation in **Ganztagsangeboten für Schulkinder** eingesetzt, die über ein integratives Konzept verfügen, kann es sich ebenfalls um eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit handeln. In der Regel wird eine Betrachtung des Einzelfalls notwendig sein, da die Angebote und die damit einhergehenden Anforderungen an Schulen sehr unterschiedlich ausgestaltet sein können.

7.1.5. Tätigkeiten in integrativen Gruppen von Erzieher*innen (ohne Zusatzqualifikation; PE Nr. 6 Buchst. c)

Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen, die in einer Integrationsgruppe eingesetzt sind, aber nicht als heilpädagogische Fachkraft im Sinne des NKiTaG eingesetzt werden, nehmen in der Regel keine herausgehobenen Tätigkeiten wahr.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 11.12.2015, Az. 3 Sa 755/15, entschieden, dass die Voraussetzungen des Tätigkeitsbeispiels aus der

Protokollerklärung Nr. 6 a vorliegen, sobald und solange der/die Beschäftigte als Erzieher*in mit staatlicher Anerkennung bzw. als Beschäftigte*r mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in einer Integrationsgruppe **mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen** i. S. d. § 2 SGB IX mit den Tätigkeiten eines Erziehers/einer Erzieherin eingesetzt wird. Wenn der Integrationsgruppe nicht mindestens zu einem Drittel behinderte Menschen angehören, fällt die Tätigkeit auch nicht unter eines der in der Protokollerklärung Nr. 6 genannten weiteren Beispiele.

Infolge der Vorgaben der §§ 16 bis 21 der Durchführungsverordnung zum NKiTaG für integrative Förderung **wird das o.a. Drittel für die Eingruppierung in die S 8b in der Regel nicht erreicht**. Die Größe einer integrativen Kindergartengruppe muss gem. § 18 DVO-NKiTaG mindestens 14 Plätze umfassen und es dürfen nicht mehr als vier Kinder mit Behinderung gefördert werden. In Einzelfällen kann durch das Landesjugendamt gem. § 18 Abs. 4 S. 2 DVO-NKiTaG eine Ausnahme erteilt werden, dass bis zu fünf Kinder mit Behinderung für höchstens eine Kindergartenjahr gefördert werden darf.

Es ist monatlich zu prüfen, ob der Gruppe zu einem Drittel behinderte Menschen angehören. Bei einem Absinken darunter ist das Tätigkeitsmerkmal nicht mehr erfüllt und eine Herabgruppierung vorzunehmen.

7.1.6. Tätigkeit als Kinderschutzkraft (PE Nr. 6 Buchstabe h)

Die Tätigkeiten von Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden zur Kinderschutzfachkraft bestellt werden, die zur Übernahme dieser Tätigkeit geeignet sind.

7.1.7. Tätigkeit in der Sprachförderung

Zum 01.07.2022 wurde das Beispiel unter Buchstabe f modifiziert und somit können Mitarbeitende in der Sprachförderung nur in die S8b eingruppiert werden, wenn sie eine wie unter Nr. 7.1.1 aufgeführte Weiterbildung von 160 Stunden abgeschlossen haben.

Voraussetzung für eine Eingruppierung als Facherzieher*in im Bereich Sprachförderung ist neben der Weiterbildung, dass entsprechende Tätigkeiten durch den Anstellungsträger übertragen werden.

Hinweis:

Es ist möglich, dass Beschäftigte, die bisher im Rahmen des Bundesprogramms in der Sprachförderung tätig waren 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 ist keine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund der Änderung des Buchstaben f vorzunehmen, so dass am 30. Juni 2022 bestehende Eingruppierungen diesbezüglich unverändert bleiben.**

7.2. Fachlich koordinierende Aufgaben

Erzieher*innen, die fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 ausüben, sind in die Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Entscheidend ist, dass es sich dabei um Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b, also Erzieher*innen mit besonders schwierigen Tätigkeiten, handeln muss. Wird die koordinierende Tätigkeit hingegen für mindestens vier Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8a ausgeübt, ist das Heraushebungsmerkmal nicht erfüllt. Da es sich bei einer fachlichen Koordinierungstätigkeit nicht um Unterstellungsverhältnisse handelt, sind die mindestens drei Beschäftigten, für die eine Koordinierungstätigkeit ausgeübt wird, unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang „nach Köpfen“ zu zählen.

Anmerkung: Anwendungsfälle werden hier sehr selten sein, ggf. bei Fachberatungen in übergemeindlichen Trägermodellen.

7.3. Leitung von Einrichtungen

7.3.1. Ständige Vertretung (Erläuterungen zur PE Nr. 4)

Nach der Protokollerklärung Nr. 4, S. 2 zu Teil B Abschnitt XXIV EntgO (VKA) **soll je** Kindertagesstätte eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden. Diese ständige Vertretung soll die Leitungsebene der Kita stärken und somit die Qualität der Kita verbessern.

Eine ständige Vertretung ist daher grundsätzlich zu bestellen. Ausnahmen sind aber aus sachbezogenen Gründen möglich, z. B. wenn die Kita so klein ist, dass eine ständige Vertretung als nicht erforderlich angesehen werden kann.

Ab einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen gibt es ein tarifrechtliches Merkmal für Stellvertretungen, weshalb im kommunalen Bereich aktive Gewerkschaften darin eine Verpflichtung sehen.

Unserer Auffassung nach ist es sachlich angemessen, wenn in kleineren Kitas mit lediglich zwei Gruppen anstatt einer ständigen Stellvertretung lediglich eine Abwesenheitsvertretung eingerichtet wird, da Leitungsaufgaben zeitlich nicht in so erheblichem Umfang anfallen, dass die Leitungsaufgaben auf zwei Personen übertragen werden müssten.

Wir halten die Bestellung einer ständigen stellvertretenden Leitung ab 3 Gruppen als zwingend erforderlich.

Wie?

- Dieser Vertretung ist ein Teil der Leitungsaufgaben **dauerhaft** zu übertragen. Die dafür notwendigen Leitungszeiten sind nach § 12 Abs. 1 NKiTaG zu gewähren.
- Die Aufgaben müssen tatsächlich wahrgenommen werden und nicht nur formell übertragen werden.
- Die Aufgabenbeschreibung ist anzupassen.

Die Bestellung zur ständigen Vertreterin oder zum ständigen Vertreter ist durch ausdrücklichen Beschluss des Anstellungsträgers vorzunehmen. Dabei ist auch der Zeitpunkt der Übertragung festzuhalten.

Achtung:

- Es besteht kein Rechtsanspruch der bisherigen Abwesenheitsvertretung auf die Bestellung zur ständigen stellvertretenden Leitung.
- Die Überlassung von Vertretungsaufgaben während der Abwesenheit der Leitungskraft ist nicht ausreichend. Ein Teil der Leitungsaufgaben ist ständig wahrzunehmen, d. h. auch bei Anwesenheit der Leitung und nicht nur vorübergehend!

Folgen?

- Eingruppierung in die zutreffende Entgeltgruppe („Tarifautomatik“ greift unabhängig von der Sicherstellung einer Refinanzierung!)
- Anspruch auf das entsprechende Entgelt (§§ 2, 15 DienstVO, § 12 TV-L). Die konkrete Eingruppierung ist dabei abhängig von der Anzahl der betreuten Kinder.¹⁰
- Anpassung des Dienstvertrages in Bezug auf die Dienstbezeichnung und die Eingruppierung (ab einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen)

Achtung:

- Die Aufgabe der ständigen stellvertretenden Leitung wird während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Sie bildet daher einen einzigen großen Arbeitsvorgang. Ein bestimmter zeitlicher Umfang wird von dem Tätigkeitsmerkmal nicht vorausgesetzt (rechtlich erhebliches Ausmaß genügt ≠ mind. Hälfte). Werden mehreren Mitarbeitenden dauerhaft Leitungsaufgaben übertragen - sei es auch nur für wenige Wochenstunden - kann dies eine entsprechende Eingruppierung auslösen!
- Der*die einzelne Beschäftigte hat keinen Anspruch darauf, als ständige stellvertretende Leitung bestellt zu werden.

Abgrenzung zur Vertretung der Leiterin oder des Leiters der Kindertagesstätte bei Abwesenheit:

- Für die Eingruppierung sind nur die **auf Dauer** übertragenen Tätigkeiten relevant.
- Urlaubs- und sonstige Abwesenheitsvertretung können bei der Eingruppierung nicht berücksichtigt werden.

Ggf. besteht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage nach § 14 TVöD-V (VKA) „Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit“.

7.3.2. Durchschnittsbelegung (Erläuterungen zur PE Nr. 9)

Bei der Eingruppierung von Leiter*innen und deren ständigen Vertreter*innen wird nach der Durchschnittsbelegung differenziert. Die Ermittlung der Durchschnittsbelegung ergibt sich aus der Protokollerklärung Nr. 9 Satz 1.

¹⁰ Vgl. Anlage A Teil B Abschnitt XXIV TVöD-V und Protokollerklärung Nr. 4, 8 und 9.

Wortlaut der PE Nr. 9, Satz 1	Erläuterungen
„Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr	Die „Durchschnittsbelegung“ wird einmal für das gesamte Kalenderjahr ermittelt und nicht laufend überprüft.
grundsätzlich	Durch das Wort „grundsätzlich“ haben die Tarifvertragsparteien sichergestellt, dass in Ausnahmefällen ein anderer Zeitraum gewählt werden kann. Ausnahmen von dem in der Protokollerklärung Nr. 9 genannten Referenzzeitraum können sich somit allenfalls ergeben, wenn in dieser Zeit die Kindertagesstätte noch nicht bestanden hat, sich nach dem Referenzzeitraum die Durchschnittsbelegung auf Grund einer strukturellen Änderung in der Kindertagesstätte (z. B. Zusammenlegung oder Trennung) verändert oder wenn der Arbeitgeber mit dem Ziel der Herabgruppierung Belegungen verhindert oder verzögert hat (vgl. BAG, Urt. v. 16.04.2014 – 4 AZR 859/12).
die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres	Sofern keine solche Ausnahme nötig ist, wird die durchschnittliche Belegung im Referenzzeitraum 1. Januar bis 31. Dezember ermittelt.
vergebenen,	Die Plätze müssen nicht nur nach Betriebserlaubnis vorhanden, sondern tatsächlich „vergeben“ sein. Es kommt auf die Anzahl der aufgrund eines tatsächlich abgeschlossenen Betreuungsvertrages vergebenen Kinderbetreuungsplätze, an. Nicht entscheidend ist demgegenüber die theoretisch nach den jeweiligen Kita-Gesetzen und Kita-Verordnungen zulässige Höchstanzahl der in der Kindertagesstätte zu betreuenden Kinder. Kann eine Kita z. B. wegen rückläufiger Anmeldezahlen nicht alle Plätze vergeben, hat dies Auswirkungen auf die „Durchschnittsbelegung“.

<p>je Tag gleichzeitig</p>	<p>Das Erfordernis der gleichzeitigen Belegung bezieht sich mithin auf die vertraglich vergebenen Kita-Plätze. Die Kita-Plätze werden indessen nicht ganz allgemein, sondern bezogen auf bestimmte Betreuungszeiten pro Tag vergeben. Durch das Wort „gleichzeitig,“ haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, dass nur solche vergebenen Plätze in die Durchschnittsberechnung mit einbezogen werden, die zeitgleich belegbar sind. Das schließt eine Doppelzählung der Plätze aus, die vormittags und nachmittags jeweils an andere Kinder vergeben werden, ohne dass es zu zeitlichen Überschneidungen kommt.</p>
<p>belegbaren Plätze zugrunde zu legen.“</p>	<p>Die Voraussetzung „gleichzeitig belegbaren“ knüpft somit unmittelbar an die Voraussetzung „vergebene“ Plätze an. Es kommt bei der Frage der „belegbaren Plätze“ nicht nur auf die rein theoretische Möglichkeit der gleichzeitigen Belegung der Kita-Plätze an. Mit der in der Möglichkeitsform „belegbaren Plätze“ gewählten Formulierung haben die Tarifvertragsparteien erkennbar zum Ausdruck gebracht, dass es für die Eingruppierung nicht darauf ankommt, ob ein Kita-Kind aufgrund des Betreuungsvertrages auch tatsächlich betreut wird, d. h. einen Kita-Platz tatsächlich belegt. Nicht eingruppierungsrelevant ist mithin, ob der vergebene Kita-Platz aufgrund Krankheit oder sonstiger Abwesenheit des Kindes (z. B. Urlaub, Auslandsaufenthalt) tatsächlich nicht belegt ist. Maßgeblich ist nur, dass das Kind aufgrund des mit den Eltern geschlossenen Betreuungsvertrages einen Kita-Platz belegen kann. Mit dem Begriff „belegbar“ wird auf die Betriebserlaubnis abgestellt. Vorübergehende Überbelegungen haben also keine Auswirkung auf die „Durchschnittsbelegung“.</p>

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Mehrfachzählung („Faktorisierung“) z. B. von Kindern mit Behinderungen oder unter dreijähriger Kinder im Tarifvertrag nicht vorgesehen und daher auch nicht zulässig.

7.3.3. Herabgruppierung von Führungskräften in Kitas infolge des Absinkens der maßgeblichen Platzzahl

Die Eingruppierung der Führungskräfte einer Kindertageseinrichtung richtet sich nach der Durchschnittsbelegung (Platzzahl) der Einrichtung. Sinkt die Durchschnittsbelegung unter die maßgebliche Platzzahl des Tätigkeitsmerkmals, tritt eine Herabgruppierung ein.

Allerdings unterbleibt eine solche Herabgruppierung unter bestimmten Voraussetzungen, z. B.:

- wenn die maßgebliche Platzzahl, um nicht mehr als 7,5 v. H. unterschritten wird (Satz 2 der PE Nr. 9),
- wenn die Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl in weniger als drei Jahren hintereinander erfolgt (Satz 3 der PE Nr. 9),
- wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf besondere Betreuungsanforderungen festgestellt werden (Satz 4 der PE Nr. 9) oder
- wenn die Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen erfolgt, wobei hiervon organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt bleiben (Sätze 5 und 6 der PE Nr. 9).

7.3.3.1. Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um nicht mehr als 7,5 v.H.

Die Herabgruppierung unterbleibt, wenn die Ermittlung der Durchschnittsbelegung ergibt, dass die maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze um nicht mehr als 7,5 v.H. unterschritten werden (PE Nr. 9, Satz 2).

Es ergeben sich aus den in den einzelnen Entgeltgruppen benannten Durchschnittsbelegungen folgende Grenzwerte:

Entgeltgruppe Leitungen (ständig stellvertretende Leitungen)	Durchschnitts- belegung	Abgesenkte Durchschnittsbelegung (7,5 %)
S 13 (S 9)	mind. 40 Plätze	mind. 37
S 15 (S13)	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

7.3.3.2. Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um mehr als 7,5 v.H.

Im Fall der Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um mehr als 7,5 v.H. findet eine Herabgruppierung erst dann statt, wenn die maßgebliche Platzzahl **drei Jahre hintereinander** um diesen Wert unterschritten wurde (PE Nr. 9, Satz 3).

Die Unterschreitungshöhe der Platzzahlen um...	...hat folgende Auswirkungen auf die Eingruppierung:
weniger als 7,5 %	keine
genau 7,5 %	keine
einmalig mehr als 7,5%	keine
zweimal mehr als 7,5 %	keine
mehrmals um mehr als 7,5 %, aber nie drei Jahre hintereinander	keine
mehr als 7,5 % drei Jahre hintereinander	Herabgruppierung

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 (bzgl. der Feststellung des Förderbedarfs siehe Nr. 7.1.2.).

7.3.3.3. Weitere Ausnahmen vom Grundsatz der Herabgruppierung bei sinkender Durchschnittsbelegung

Die Herabgruppierung der Leitungskräfte unterbleibt, wenn die Unterschreitung der maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze auf Grund einer vom Anstellungsträger zu verantwortenden Maßnahme eintritt, z. B. Qualitätsverbesserungen (PE Nr. 9, Satz 5).

Als vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahmen kommen insbesondere die Umsetzung besonderer qualitativer Konzepte in der Kindertagesstätte, die eines besonderen Personalschlüssels bedürfen (Qualitätsverbesserungen) und gleichzeitig zu einem Absinken der Plätze führen, in Betracht. Hat der Arbeitgeber konkrete organisatorische Maßnahmen getroffen, um die (durchschnittliche) Belegungszahl abzusenken oder aufgrund eines besonderen pädagogischen Konzepts einen besonderen Personalschlüssel festgelegt, ist von einer vom Arbeitgeber verantworteten Maßnahme auszugehen, wodurch weniger Plätze zur Verfügung stehen.

Auch wenn in der Protokollerklärung als Beispiele nur „Qualitätsverbesserungen“ aufgeführt sind, sind die vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahmen sehr weit zu fassen.

Nach einem Urteil des BAG¹¹ schließt Satz 5 generell aus, vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahmen zum Anlass für eine Herabgruppierung zu nehmen.

Diese Maßnahme bleiben jedoch nach Satz 6 der Protokollerklärung Nr. 9 dann unberücksichtigt, wenn die vom Arbeitgeber zu verantwortende Maßnahme auf einer demografischen Handlungsnotwendigkeit beruht. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn durch den Rückgang der Anmeldungen die Zahl der Kinder so weit absinkt, dass eine Gruppe geschlossen werden muss.

Soweit danach organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt bleiben, bezieht sich dies lediglich auf die Regelung in Satz 5 dieser Protokollerklärung Nr. 9. Dafür spricht die Verwendung des Wortes „hiervon“, das Satz 5 und 6 verbindet, sowie der thematische Zusammenhang zwischen den beiden Sätzen. Die im Klammerzusatz des Satzes 5 genannten Qualitätsverbesserungen sind beispielhaft aufgeführt (auch aufgrund der Rückverweisung in Satz 6 wird deutlich, dass es sich bei arbeitgeberseitig zu verantwortenden Maßnahmen nicht ausschließlich um Qualitätsverbesserungen handeln muss).

- Beispiel:
Die dauerhafte Schließung von zwei Krippengruppen zum 01.08.2022 aufgrund der baulichen Situation der Räume in einer Kindertagesstätte (mit zuvor insgesamt fünf Gruppen), stellt nach Auskunft des KAV Niedersachsen, eine derartige Maßnahme dar. Zwar handelt es sich nicht um eine Qualitätsverbesserung aufgrund veränderter pädagogischer Konzepte, der Rückgang der Durchschnittsbelegung beruht aber auf einer organisatorischen Maßnahme des Arbeitgebers, die nicht aufgrund demografischer Handlungsnotwendigkeiten erfolgt ist. Die Eingruppierung der Leitung bleibt somit zum Zeitpunkt der Umsetzung der Maßnahme unverändert. Sie wird so behandelt, als hätte es eine Unterschreitung der für die Eingruppierung maßgebenden Durchschnittsbelegung zum 01.08.2022 nicht gegeben. Damit wird ein Besitzstand begründet, der sich ausschließlich auf die Eingruppierung der jeweiligen Leitung zu diesem Zeitpunkt bezieht. Die Anrechnung der fiktiven Platzzahl findet nur so lange statt, wie der Schwellenwert der für die Eingruppierung maßgebenden Durchschnittsbelegung, durch die arbeitgeberseitig zu verantwortende Maßnahme unterschritten wird.

Wird die Stelle neu besetzt, ist die tatsächliche Durchschnittsbelegung für die Eingruppierung der neuen Leitung maßgebend.

8. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen

Die EntgGr. S 11b ist die **Grundeingruppierung** für Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit entsprechenden Tätigkeiten, die also die ihrem Berufsbild entsprechenden Tätigkeiten ausüben. Heraushebungsmöglichkeiten bei der Eingruppierung dieser Mitarbeitenden sind vielfältig und erstrecken sich über mehrere Entgeltgruppen hinweg, bis zur S 18.

¹¹ vgl. BAG, Urt. v. 16.04.2014 – 4 AZR 859/12 – Rn. 23 zum inhaltsgleichen Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 9 des Anhangs zu Anlage C zum TVöD i. d. F. vom 1. November 2009

8.1. Erleichterter Zugang zum Tätigkeitsmerkmal „Sonstige Beschäftigte“

Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die für die Berufsgruppe der Sozialarbeiter*innen, Sozial- und Heilpädagog*innen vorgesehen sind, ist es i. d. R. möglich, dass auch sonstige Beschäftigte entsprechende Tätigkeiten ausüben können, wenn sie gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringen (siehe Nr. 3.3.). Bei den Mitarbeitenden muss eine fachliche und qualitative Verwendungsbreite wie bei denjenigen Beschäftigten festgestellt werden, die Abschlüsse in den jeweiligen Entgeltgruppen genannten Berufen erworben haben.

Hinweis:

Bei Beschäftigten, die einen Diplomabschluss in Pädagogik an einer Universität abgeschlossen haben, handelt es sich um eine gleichwertige Ausbildung. Die Tätigkeitsmerkmale für Sozialpädagog*innen können sinngemäß angewandt werden. (Es bedarf keiner Prüfung wie sie für sonstige Beschäftigte vorgesehen sind.)

Im Bereich der Kindertagesstätten und deren Fachberatungen wird ein erleichtertes Zugang für sonstige Beschäftigte, die entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung ausüben, eröffnet, um gut qualifizierte Personen schneller und gezielter gewinnen zu können. Verfügten Bewerber*innen über einen Bachelor- oder Masterabschluss

- in Kindheitspädagogik bzw.
- in Elementarpädagogik,
- in Bildung und Förderung der Kindheit oder
- in Erziehungswissenschaften

kann allgemein davon ausgegangen werden, dass **gleichwertige Fähigkeiten** gegeben sind, wie sie von Mitarbeitenden mit dem Abschluss staatlich anerkannte*r Sozialpädagog*in oder staatlich anerkannte*r Sozialarbeiter*in zu erwarten wären. Formal sind in allen Studiengängen 180 Creditpoints erforderlich und es bestehen deckungsgleiche Inhalte zu den Studiengängen von Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen.

Bitte beachten Sie, dass eine Eingruppierung als sonstige*r Beschäftigte*r neben den gleichwertigen Fähigkeiten ebenso voraussetzt, dass Erfahrungen auf dem Gebiet der zu verrichtenden Tätigkeit mitgebracht werden. Dies erfordert einen individuellen Abgleich!

Sofern die Bewerber*innen mit den o. g. Abschlüssen über eine **staatliche Anerkennung** verfügen und im Bereich der Kindertagesstätten und deren Fachberatungen eingesetzt werden, kann zudem davon ausgegangen werden, dass diese Erfahrungen auf dem Gebiet der zu verrichtenden Tätigkeit mitbringen. In Niedersachsen wird durch die Verordnung über die staatliche Anerkennung von Berufsqualifikationen auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit, der Heilpädagogik und der Bildung und Erziehung in der Kindheit (SozHeilKindVO) sichergestellt, dass diese Personen im Rahmen des Berufsanerkennungsjahres (zweiphasige Ausbildung) oder in den integrierten praktischen Studienzeiten (einphasige Ausbildung) die im Studium erworbenen Fachkenntnisse selbstständig und eigenverantwortlich auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit anwenden und berufspraktische Aufgaben wahrnehmen. Zugunsten der Qualifizierungsoffensive wird auf die Verwendungsbreite der Bewerber*innen verzichtet.

Sollten Fragen bestehen, ob bestimmte Bewerber*innen die Anforderungen eines/einer sonstigen Beschäftigten mit entsprechenden Tätigkeiten erfüllen, sprechen Sie uns gern an oder wenden Sie sich bitte an die Fachberatung der Ev. Kindertagesstätten des

Diakonischen Werks evangelischen Kirchen in Niedersachsen (Ansprechpartnerin Frau Dr. Berns, Tel.: 0511/3604-282, E-Mail: eva.berns@diakonie-nds.de).

8.2. Erläuterungen zur Protokollerklärung Nr. 12

Im Beispielkatalog der Protokollerklärung Nr. 12 werden Beispiele für schwierige Tätigkeiten für Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen ausgewiesen. Es werden nicht alle Beispiele aufgeführt und erläutert, sondern nur die, die erfahrungsgemäß Schwierigkeiten in der Anwendung bereiten oder die sich nicht aus dem direkten Wortlaut der Protokollerklärungen herleiten lassen.

8.2.1. Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen (Buchstabe b wurde zum 30.06.2022 aufgehoben)

Es bestand zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass für Beschäftigte, die beim Inkrafttreten des Tarifabschlusses zum 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.

8.2.2. Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit (PE Nr. 12 Buchstabe f)

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

9. Schlussbemerkung

Weitere Hinweise zur Eingruppierung z. B. von:

- Kita-Leitungen in mehreren Einrichtungen,
- Beispiele zu Abgrenzung der Entgeltgruppe S 4 Fg. 1 zu den entsprechenden Tätigkeiten von Kinderpfleger*innen nach der Entgeltgruppe S 3

finden Sie unter www.intern-e.evlka.de → Wiki → Aus den Sachgebieten → Arbeits- und Tarifrecht → Praxis - Arbeitshilfen → Eingruppierung - Besonderheiten im Bereich von Kindertagesstätten.

Sollten Sie Fragen zur Eingruppierung von **Fachberatungen**, pädagogischen Leitungen/Geschäftsführungen oder **Auszubildenden im Bereich der Kindertagesstätten** haben, wenden Sie sich bitte an die Mitarbeitenden des Referates 72 für Arbeits- und Tarifrecht.

Anhang

A. Kurzbeschreibung der Berufsbilder im Bereich des SuE

Kinderpfleger*innen, Sozialpädagogische Assistent*innen

- Haupttätigkeit liegt im erzieherisch-pflegerischen Bereich von Säuglingen, Kleinst- und Kleinkindern.
- Unterstützt die Arbeit der sozialpädagogischen Fachkraft bzw. Erzieher*in und der Eltern bei der Pflege von Säuglingen, Kleinst- und Kleinkindern.
- Einsatz in: Krippen, Kindergärten, Kinderheimen, Kinderkrankenhäusern.

Erzieher*innen

- Förderung der altersgemäßen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen.
- Beobachtung und Analyse von Bedingungen sozialpädagogischen Handelns (Planung der Erziehungsarbeit, Entwicklung u. a.).
- Gestaltung der Erziehungspraxis.
- Zusammenarbeit mit anderen an der Erziehung beteiligten Personen, Gruppen, Organisationen, Verbänden u. a.

- Einsatz in: Krippen, Kindergärten, Kindertagesstätten, Horten, Erholungs- und Ferienheimen, Jugendzentren.

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen¹²

- Leisten Hilfe zur Selbsthilfe im sozialpflegerischen Verständnis.
- Helfen Menschen verschiedener Altersstufen und stehen ihnen in sozialen Notlagen bei.
- Leisten sozialtherapeutische Hilfestellungen und unterstützen bei wirtschaftlichen und materiellen Problemen.

- Einsatz in: Jugend-, Kinder- und Altenheimen, Tagesstätten und Pflegeheimen für Menschen mit Behinderung, Obdachloseneinrichtungen, Familien- und Suchtberatungsstellen, Einrichtungen der Pflegeberatung, ambulanten sozialen Diensten, Sozial-, Gesundheits- oder Jugendämtern, Selbsthilfegruppen, Justizvollzugsanstalten, Kindergärten und -horte, Grund- und weiterführende Schulen oder Berufs- und Fachakademien, Verbänden von Kindertagesstätten.

Heilerziehungshelfer*in/Heilerziehungspflegehelfer*in

- Unterstützung der Heilerzieher*in/Heilerziehungspfleger*in durch pflegerisch betreuende Tätigkeiten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung.

Heilerzieher*in/Heilerziehungspfleger*in:

- Erziehung und Pflege von Menschen mit geistigen, körperlichen und mehrfachen Behinderungen aller Altersgruppen.
- Unterstützung bei der Freizeitgestaltung und der beruflichen und sozialen Eingliederung.

¹² Hiervon ausgenommen sind Kirchenkreissozialarbeiter*innen, deren Eingruppierung sich nach dem spezielleren Tätigkeitsmerkmal der Anlage 2 zur DienstVO, Abschnitt K richtet

Heilpädagog*innen:

a) Heilpädagog*innen mit Fachschul-/Fachakademieausbildung und staatlicher Anerkennung:

- Erziehung, Förderung und Begleitung von Menschen aller Altersgruppen, die ihren Alltag aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung nicht allein bewältigen können.
- Analyse von Fähigkeiten und Möglichkeiten mithilfe diagnostischer Verfahren, Erarbeitung individueller pädagogischer Konzepte und Ableitung pädagogischer Maßnahmen.
- Ggf. schulische oder berufliche Förderung.
- Einsatz in: Heimen, Kliniken, Einrichtungen zur Rehabilitation, Schulen, Kindergärten, Altenheimen und Beratungsstellen.

b) Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung (Bachelor oder Master) - wie bei a) und darüber hinaus:

- Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Praxen der Kinder- und Jugendpsychotherapie und -psychiatrie sowie in Beratungsstellen zur Früherkennung und Frühförderung Arbeit. Hier ist oft das Ziel, die eigenen Kompetenzen einzusetzen, um eine gute Basis für die optimale Entwicklung der Kinder und Jugendlichen herzustellen.
- psychiatrischen Einrichtungen und Krankenhäusern der sozialpädagogischen Familienhilfe, in der Erwachsenenbildung, in berufsbildenden Einrichtungen und Werkstätten sowie in der ambulanten Behindertenhilfe oder in sozialpädiatrischen Zentren. In diesem Bereich unterstützen Heilpädagogen und -pädagoginnen jedoch nicht nur die Personen mit Beeinträchtigung, sondern ebenfalls deren Angehörige. Kraft zu schenken und Probleme zu besprechen ist hier Teil ihrer Betreuung.
- Tätigkeiten, die eine Befugnis beinhalten Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls zu treffen oder in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht erfolgen, um Maßnahmen einzuleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind.

Einsatzbereiche von Heilpädagog*innen mit Hochschulabschluss sind in unserer Landeskirche derzeit nicht bekannt.

Abgrenzung einzelner Tätigkeitsfelder:

- **Heilpädagog*innen und Erzieher*innen:**
 - Heilpädagog*innen unterscheiden sich von Erzieher*innen vor allem durch ihre ganzheitliche Betrachtung der benachteiligten Person. Die Erstellung individueller Handlungspläne unter Einbeziehung der Fürsorgenden richtet sich auf eine vollumfängliche Betreuung und Heilung.
 - Bei Erzieher*innen mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation oder einer Fortbildung zur integrativen Arbeit in Kindertagesstätten kann es bei einem Einsatz in einer Integrationsgruppe einer Kindertagesstätte zu einer Überschneidung mit den Tätigkeitsfeldern von Heilpädagog*innen oder Heilerziehungspfleger*innen kommen.

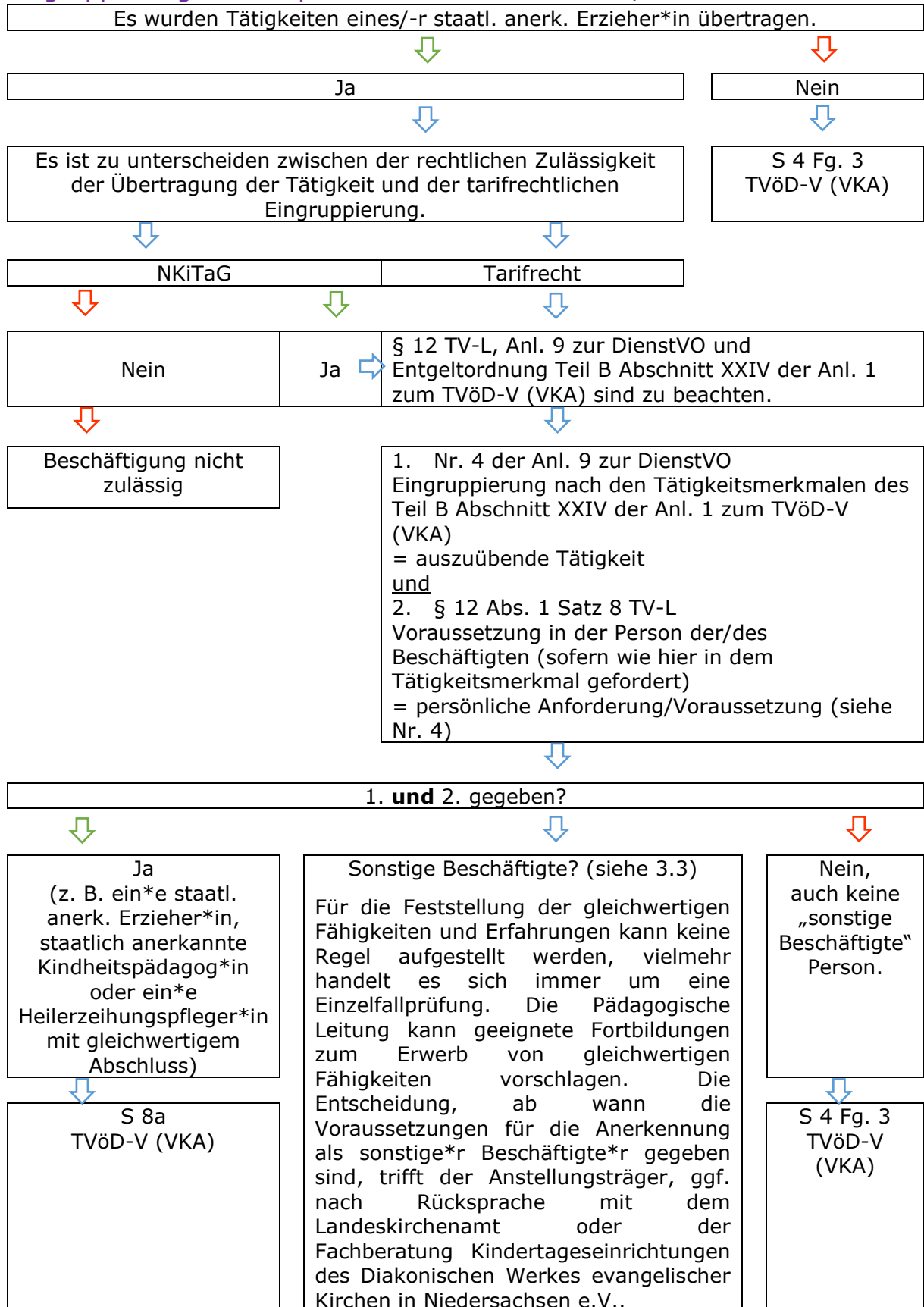
Vorbehaltlich einer Prüfung des erworbenen Zertifikats im Einzelfall kann eine solche Fortbildung als Zusatzqualifikation im Sinne des § 2 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 der DVO-KitaG betrachtet werden, die eine Gleichwertigkeit zwischen heilpädagogischen Fachkräften (Heilpädagoge*innen oder Heilerziehungspfleger*innen) mit Erzieher*innen mit berufsbegleitender Langzeitfortbildung herstellt. Diese Gleichwertigkeit ist im Sinne der fachlich auszuübenden Tätigkeit zu verstehen.

Eine Gleichwertigkeit im Sinne der Eingruppierung kann nicht daraus hergeleitet werden.

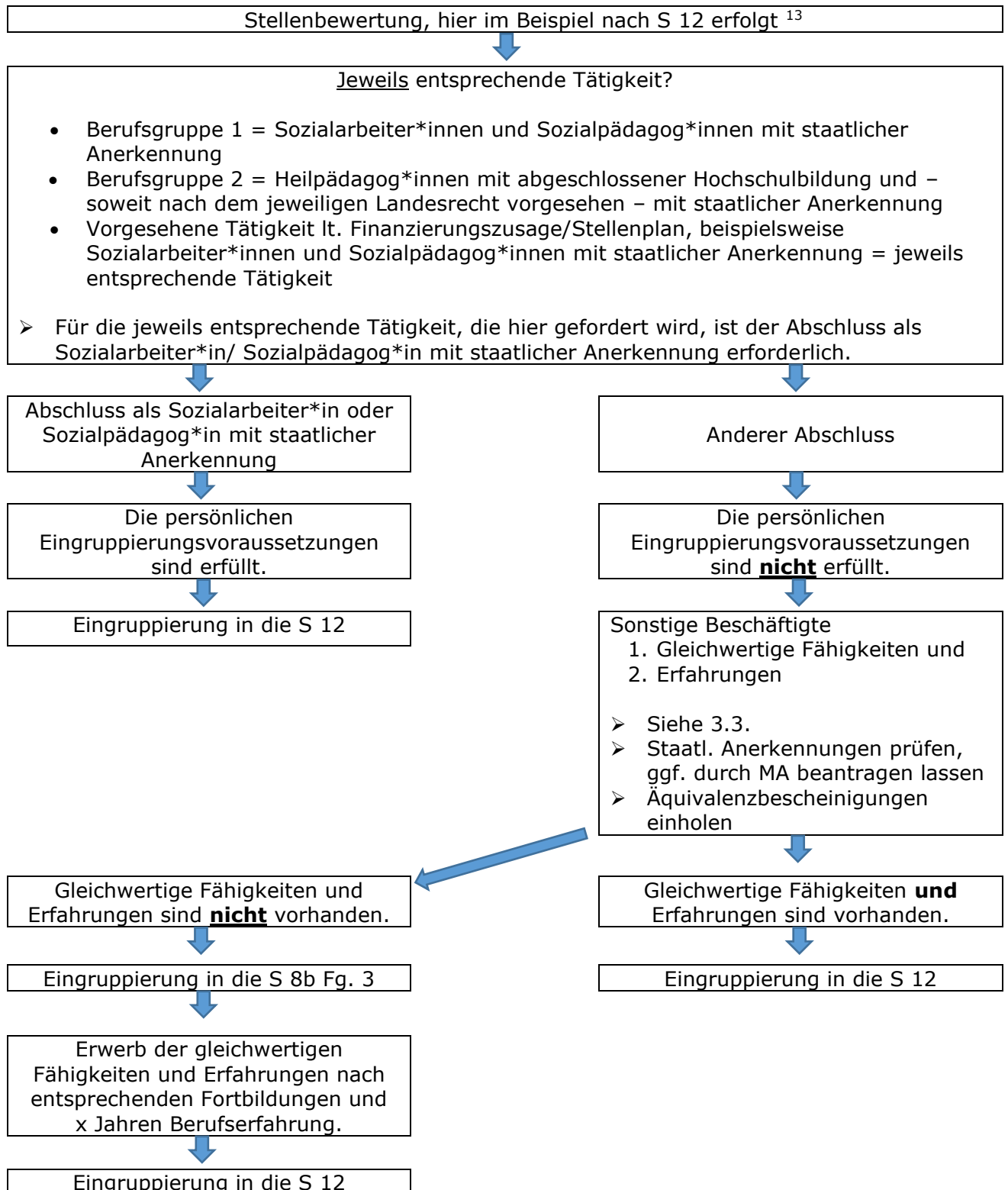
- **Soziale Arbeit und Erzieher*innen:**
 - Während es in der Tätigkeit der Erzieherin/des Erziehers vordergründig um die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht, geht es in der Sozialarbeit in erster Linie um die Betreuung sozial benachteiligter Menschen (vgl. BAG vom 20.02.1991 – 4 AZR 377/90).

B. Eingruppierungsbeispiele

Eingruppierung am Beispiel eines*r Erzieher*in S 4/S 8a



Eingruppierung am Beispiel der Entgeltgruppe S12

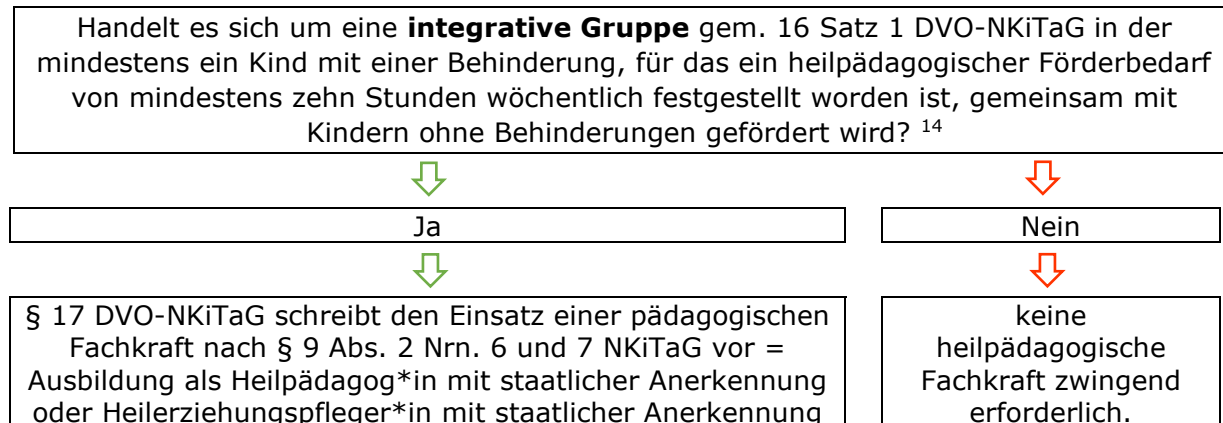


¹³ Einheitlicher Arbeitsvorgang mit schwierigen Tätigkeiten

Eingruppierung am Beispiel Heilpädagog*in

Es ist eine Initiativ-Bewerbung einer Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung bei einer Kindertagesstätte, die Kinder mit und ohne Behinderung betreut, eingegangen. Welche Eingruppierungsmöglichkeiten bestehen?

Rechtliche Anforderungen nach dem NKiTaG:



Tarifrechtliche Anforderungen nach der DienstVO:

Die Tätigkeit in einer integrativen Gruppe ist kein Tarifmerkmal (vgl. BAG-Urteil vom 27.09.2017, Az.: 4AZR 666/4). Für die Eingruppierung ist der prozentuale Anteil von behinderten Kindern in einer Gruppe nicht maßgebend. Für den Fall, dass die übertragenen Aufgaben eine heilpädagogische Ausbildung nach der DVO-NKiTaG erfordern sollte, genügt es für die Erfüllung der tariflichen Anforderungen, wenn die entsprechenden Aufgaben - innerhalb des i. d. R. einheitlichen Arbeitsvorgangs- in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegen. Sie müssen nicht im Umfang von mindestens der Hälfte anfallen.

Variante A: Der Heilpädagogin werden Tätigkeiten übertragen, die keine heilpädagogische Ausbildung erfordern und auch durch Mitarbeitende ausgeübt werden können, die z. B. eine Ausbildung als Erzieher*in absolviert haben.

⇒ Eingruppierung als sonstige Beschäftigte in die S 8a der Anlage A Teil B Abschnitt XXIV TVöD-V. Höhere Qualifikation der Mitarbeiterin ist nützlich, aber ohne die Übertragung von entsprechenden Tätigkeiten nicht eingruppierungsrelevant.

Variante B: Der Anstellungsträger hat in seinem Anforderungsprofil für diese Stelle festgelegt, dass es sich um die Tätigkeit eines Heilpädagogen oder einer Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung handelt.

⇒ Eingruppierung in die S 9 Fg. 2 der Anlage A Teil B Abschnitt XXIV TVöD-V.

Anmerkung: Würde die Mitarbeiterin die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, wäre sie, da es das Merkmal „Sonstige Beschäftigte“ in dieser Fallgruppe nicht gibt, nach den Vorbemerkungen zu allen Entgeltgruppen eine Entgeltgruppe tiefer einzugruppieren.

Unseres Erachtens sollten in einem solchen Fall die Stufenlaufzeiten gelten, wie sie für die Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 vorgesehen sind. Bitte beachten Sie, dass gem. § 16 Abs. 4.1 Satz 2 TVöD-V bis zum 31.12.2023 verlängerte Stufenlaufzeiten

¹⁴ Hinweis: Zusätzliche Finanzhilfe gem. § 29 Abs. 1 S. 2 NKiTaG wird nur bei mind. zwei Kindern mit heilpädagogischen Förderbedarf von mind. 10 Stunden gewährt.

vorgesehen sind (Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4, Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5).

Variante C: Im Anforderungsprofil werden Tätigkeiten von Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung gefordert. (Eine eher theoretische Variante, da ein solches Anforderungsprofil in der Regel in einer Kindertagesstätte nicht gegeben ist.)

⇒ Eingruppierung in die S 9 Fgr. 3 der Anlage A Teil B Abschnitt XXIV TVöD-V (in der Tätigkeit von ...). Eine Eingruppierung in die S 11b a.a.O. käme nur in Betracht, wenn die Mitarbeiterin eine ausgebildete Heilpädagogin mit Hochschulausbildung ist und über eine staatliche Anerkennung verfügt gemäß der für Niedersachsen geltenden „Verordnung über die staatliche Anerkennung von Berufsqualifikationen auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit, der Heilpädagogik und der Bildung und Erziehung in der Kindheit (SozHeilKindVO)“ vom 17. Mai 2017.

Bitte beachten Sie, dass für Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung, gesonderte Tätigkeitsmerkmale vorgesehen sind. Sie sind in die Tätigkeitsmerkmale für Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen integriert.

C. Übersicht über die Tätigkeitsmerkmale

S-Entgeltgruppen gem. TVöD-V (VKA) Anl. 1 Teil B Abschnitt XXIV
 Vergütungsgruppen gem. BAT Anl. 1a Teil II Abschnitt G bis 31.12.2008
 E-Entgeltgruppen gem. TV-L Anl. A Teil II Abschnitt 20 bis 31.12.2017 (Kita) bzw.
 31.12.2018

Kinderpfleger*innen / Sozialassistent*innen	Erzieher*innen / Heilerziehungspfleger*innen
<p>S 2 Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)</p> <p>VergGr. IXb BAT E 2 TV-L Unterabschnitt 20.6</p>	<p>S 4 Fg. 3 Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)</p> <p>VergGr. VII Fg. 3 BAT E 5 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.6</p>
↓	
<p>S 3 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)</p> <p>VergGr. VIII BAT E 5 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.6</p>	<p>S 8a Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)</p> <p>VergGr. VIb Fg. 5 BAT E 8 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.6</p>
↓	
<p>S 4 Fg. 1 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)</p> <p>VergGr. VII Fg. 1 BAT E 6 TV-L Unterabschnitt 20.6</p>	<p>S 8b Fg. 1 Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/ Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)</p> <p>VergGr. Vc Fg. 6 BAT Kleine E 9 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.6</p>
↓	
	<p>S 9 Fg. 1 Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/ Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige</p>

Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, **mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.**
 (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)
 VergGr. Vb Fg. 4 BAT
 Kleine E 9 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.6

Leiter*innen von Kita's

S 9 Fg 4
 Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
 VergGr. Vc Fg. 10 BAT
 E 8 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 13 Fg. 1
 Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von **mindestens 40 Plätzen.**
 (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
 VergGr. Vb Fg. 7 BAT
 Große E 9 Fg. 3 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 15 Fg. 1
 Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von **mindestens 70 Plätzen.**
 (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
 VergGr. IVb Fg. 3 BAT
 Große E 9 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 16 Fg. 1
 Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von **mindestens 100 Plätzen.**
 (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

Ständige Vertreter*innen der Kita-Leitung

S 9 Fg. 5
 Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von **mindestens 40 Plätzen** bestellt sind.
 (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
 VergGr. Vc Fg. 11 BAT
 E 8 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 13 Fg. 2
 Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von **mindestens 70 Plätzen** bestellt sind.
 (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
 VergGr. Vb Fg. 8 BAT
 Große E 9 Fg. 4 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 15 Fg. 2
 Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von **mindestens 100 Plätzen** bestellt sind.

VergGr. IVb Fg. 4 BAT
E 10 Fg. 3 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 17 Fg. 1
Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen . (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
VergGr. IVa Fg. 1 BAT
E 10 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 18 Fg. 1
Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen . (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
VergGr. IVa Fg. 2 BAT
E 11 TV-L Unterabschnitt 20.2

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
VergGr. IVb Fg. 5 BAT
Große E 9 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.2



S 16 Fg. 2
Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/ Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
VergGr. IVb Fg. 6 BAT
E 10 Fg. 4 TV-L Unterabschnitt 20.2



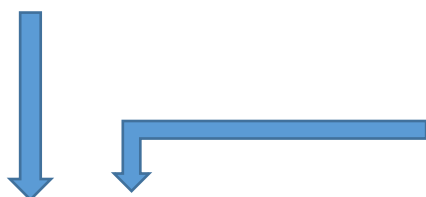
S 17 Fg. 2
Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/ Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
VergGr. IVa Fg. 3 BAT
E 10 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.2

Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung

S 9 Fg. 2
Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)
VergGr. Vc Fg. 8 BAT
Kleine E 9 Fg. 3 TV-L Unterabschnitt 20.4

Sozialarbeiter*innen und Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung

S 8b Fg. 3
Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
VergGr. Vc Fg. 9 BAT
E 8 TV-L Unterabschnitt 20.4



S 9 Fg. 3
Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

neu

S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

VergGr. Vb Fg. 10 BAT

Große E 9 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.4



S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, **mit schwierigen Tätigkeiten.**
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

VergGr. IVb Fg. 16 BAT

Große E 9 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.4



S 15 Fg. 6

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, **deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.**
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, **die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit**

VergGr. IVa Fg. 16 BAT
E 10 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.4

<p>psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise). (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)</p>
neu



S 17 Fg. 6
<p>Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)</p>
VergGr. IVa Fg. 15 BAT
E 11 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.4



S 18 Fg. 4
<p>Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)</p>
VergGr. III Fg. 6 BAT
E 12 TV-L Unterabschnitt 20.4