



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: Februar 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich	3
2. Grundsätze	3
3. Abgrenzung von Beschäftigten mit Ausbildungen entsprechend der Tätigkeitsmerkmale gegenüber „Beschäftigten in der Tätigkeit von ...“ und „sonstigen Beschäftigten“	4
3.1. Eingruppierung bei Ausbildung entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen	4
3.2. Tätigkeitsmerkmal "Beschäftigte in der Tätigkeit von ..."	4
3.3. Tätigkeitsmerkmal "Sonstige Beschäftigte"	5
3.3.1. Zum Begriff „gleichwertige Fähigkeiten“:.....	5
3.3.2. Zum Begriff „Erfahrung“:.....	6
3.3.3. Tarifrechtliche Prüfung in 4 Schritten	7
3.3.4. Erwerb von gleichwertigen Fähigkeiten entsprechend eines*einer Erzieher*in ...	9
4. Pädagogische Fachkräfte nach dem „Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege“ (NKiTaG).....	11
5. Aufbau von Tätigkeitsmerkmalen	13
5.1. Fallgruppen.....	13
5.2. Heraushebungsmerkmale	13
5.3. Protokollerklärungen	13
5.4. Beispielkataloge	14
6. Erläuterungen zu den Protokollerklärungen Nr. 2 und Nr. 6	14
6.1. Tätigkeit in Erschwerniskindertagesstätten.....	14
6.2. Erzieher*innen mit heilpädagogischer Zusatzausbildung	15
6.3. Tätigkeiten in integrativen Gruppen von Erzieher*innen (ohne Zusatzqualifikation) und Kinderpfleger*innen	15
6.4. Tätigkeit als Sprachfachkraft.....	16
6.5. Praxisanleitung.....	17
7. Fachlich koordinierende Aufgaben.....	17
8. Ergänzende Erläuterungen zur Protokollerklärung Nr. 4	17
9. Unterscheidung zwischen Erst- und Zweitkräften.....	19
10. Schlussbemerkung	19
Anhang	20
A. Kurzbeschreibung der Berufsbilder im Bereich des SuE	20
B. Eingruppierungsbeispiele.....	22
Eingruppierung am Beispiel eines*r Erzieher*in S 4/S 8a.....	22
Eingruppierung am Beispiel der Entgeltgruppe S12	23
Eingruppierung am Beispiel Heilpädagog*in	24
C. Übersicht über die Tätigkeitsmerkmale.....	26

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 Sozialpädagog*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)

- Ein Beispiel: Wenn sich ein*e Heilpädagog*in 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.

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. In Niedersachsen und anderen Bundesländern wird anstatt oder neben der Ausbildung als Kinderpfleger*in eine Ausbildung als staatlich anerkannte*r Sozialassistent*in angeboten. Für Personen mit diesen Berufsbezeichnungen gilt dasselbe.
- 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/Sozialpädagog*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, Erzieher*innen, und Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*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. Tarifrechtliche 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 zufordernden 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*, aber anderer 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. Sozialpädagog*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, aber anderer 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 eine 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 Assistenzkraft 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	<p>einer Ausbildung als Erzieher*in erworben werden, angenommen werden.</p> <p>Achtung: <u>Erfahrungszeiten</u> im Sinne des Tarifrechts müssen mindestens 2 Jahre betragen! Ansonsten siehe 3.2.!</p>
5. Personen mit der Befähigung zur Ausübung des Lehramtes an Grundschulen (dürfen gem. § 9 Abs. 2 S.3 NKiTaG nur in Hortgruppen eingesetzt werden)	<p>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.</p> <p>Wir haben keine Bedenken, wenn Zeiten des Vorbereitungsdienstes/Referendariats als Erfahrungszeiten berücksichtigt werden.</p> <p>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.!</p>
6. staatlich anerkannte Heilpädagog*innen	<p>Ausbildung entspricht den Tätigkeitsmerkmalen (S 9 Fg. 2 und höher, s. 3.1.)</p> <p>Soll ein Einsatz als Erzieher*in erfolgen, ist zu prüfen, ob die Anforderungen des*r „sonstigen Beschäftigten“ erfüllt sind (s. 3.3.).</p>
7. staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger*innen	<p>Ausbildung entspricht den Tätigkeitsmerkmalen (S 8a und höher, s. 3.1.)</p> <p>Die Tätigkeitsmerkmale für Erzieher*innen können sinngemäß angewendet werden, wenn die von Heilerziehungspfleger*innen nachgewiesene Ausbildung als mindestens gleichwertige Ausbildung anzurechnen ist.</p>

Pädagogische Assistenzkräfte gem. § 9 Abs. 3 NKiTaG	Hinweise zur Eingruppierung nach der Entgeltordnung
1. sozialpädagogische Assistent*innen	Ausbildung entspricht den Tätigkeitsmerkmalen (s. 3.1.)
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. Dezember 2014 als pädagogische Kraft beschäftigt waren	Es kann davon ausgegangen werden, dass das Tarifmerkmale für sonstige 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 Assistenzkraft 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 aufgegliedert.

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 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 Beispieldeskataloge für Heraushebungsmerkmale aufgeführt. Die Beispieldeskataloge 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 Beispieldeskatalog, so gilt er unmittelbar. Fällt jemand nicht unter den Beispieldeskatalog, ist zu prüfen, ob die Schwierigkeit sich aus anderen als den genannten Gründen ergibt“.

6. Erläuterungen zu den Protokollerklärungen Nr. 2 und Nr. 6

Die Protokollerklärungen Nr. 2 und Nr. 6 enthalten Beispieldeskataloge (siehe 5.4.) für herausgehobene Tätigkeiten von Kinderpfleger*innen und 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.

Das Heraushebungsmerkmal für Kinderpfleger*innen ist die Ausübung von schwierigen fachlichen Tätigkeiten (vgl. Protokollerklärungen Nr. 2). Mit der Übertragung schwieriger fachlicher Tätigkeiten sind sie in der Entgeltgruppe S 4 Fg. 1 eingruppiert.

Erzieher*innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten sind in der Entgeltgruppe S 8b Fg. 1 eingruppiert. Die Heraushebung aus der Normaltätigkeit wird deutlich durch Hinzunahme des Wortes „besonders“ (vgl. Protokollerklärung Nr. 6).

6.1. Tätigkeit in Erschwerniskindertagesstätten

Herausgehobene Tätigkeiten können neben denen im Beispieldeskatalog 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.

6.2. 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-NKiTaG⁷ als pädagogische Fachkraft eingesetzt sind.

Es ist **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.

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)⁸:

- 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.

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.

6.3. Tätigkeiten in integrativen Gruppen von Erzieher*innen (ohne Zusatzqualifikation) und Kinderpfleger*innen

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.

⁷ 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.

⁸ Nähere Informationen zum Einsatz von Heilpädagog*innen in integrativen Gruppen finden Sie in Anlage B.

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.

6.4. Tätigkeit als Sprachfachkraft

Im Bundesprogramm „Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ wurde von 2011 bis 2015 die alltagsintegrierte sprachliche Bildung für Kinder unter drei Jahren in Schwerpunkt-Kitas gefördert. Das niedersächsische Kultusministerium hat mitgeteilt, dass die Tätigkeit in der Sprachförderung eine Heraushebung zu den sonstigen erzieherischen Tätigkeiten darstellt. Dieser Meinung hatten wir uns mit Rund-Mail vom 12.04.2011 (Az.: GenA 362 / 73) angeschlossen.

Seit 2016 wird die sprachliche Bildung als Teil der Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung durch das Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ gefördert. Folglich sind im Geltungsbereich der DienstVO beschäftigte Fachkräfte, die im Rahmen dieses Bundesprogramms in der Sprachförderung tätig sind, bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikation (staatlich anerkannte*r Erzieher*In oder sonstige*r Beschäftigte*r) in die Entgeltgruppe S 8b Fg. 1 eingruppiert.

Hinweise:

- Für die Aufgaben der Sprachförderung ist der Abschluss eines zweiten Dienstvertrages zum selben Anstellungsträger rechtlich nicht möglich, da in der Regel ein unmittelbarer Sachzusammenhang besteht.
- Maßgeblich für die Eingruppierung in einem Arbeitsverhältnis ist die Tätigkeit, die mit **mindestens der Hälfte der Gesamttätigkeit** dem Tätigkeitsmerkmal der jeweiligen Vergütungsgruppe entspricht. Dies kann dazu führen, dass eine Person, die mit einer Hälfte im Gruppendifenst tätig ist (Arbeitsvorgang nach S 8a) und mit der anderen Hälfte Tätigkeiten in der Sprachförderung (Arbeitsvorgang nach S8b) wahrnimmt, Mehrkosten für die Tätigkeit im Gruppendifenst entstehen, die möglicherweise nicht gedeckt sind. Nach den Eingruppierungsgrundsätzen richtet sich die Eingruppierung für das gesamte Beschäftigungsverhältnis nach der höher bewerteten Tätigkeit (S 8b).

Um eine Lücke in der Finanzierung zu vermeiden, sollte dies vor einem Einsatz von vorhandenem Personal als Sprachfachkraft geklärt werden, wenn diese mit mind. 50 v. H. der Gesamttätigkeit, aber nicht ausschließlich, mit Aufgaben der Sprachförderung betraut werden soll.

6.5. Praxisanleitung

Die fachliche Anleitung, Beratung und Unterstützung von Auszubildenden ist ein wichtiger Bestandteil in der Fachkräfteausbildung. Bei der Praxisanleitung kann es sich um ein Heraushebungsmerkmal handeln, wenn die Anleitung von Auszubildenden mindestens die Hälfte der gesamten nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit ausmacht.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist davon auszugehen, dass die Praxisanleitung neben der entsprechenden Tätigkeit als Erzieher*in als ein Arbeitsvorgang für sich zu betrachten ist.⁹

Anmerkung: In der Regel ist dies Aufgabe aller pädagogischen Fachkräfte und wird in den seltensten Fällen eingruppierungsrelevant sein.

7. 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.

8. Ergänzende Erläuterungen zur Protokollerklärung 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.

⁹ Vgl. Urteil des BAG vom 17.03.2021, Az.: 4 AZR218/20

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 Anstellungsträges 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.

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

- 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“.

9. Unterscheidung zwischen Erst- und Zweitkräften

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.

10. 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 Sozialpädagog*innen¹¹

- 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.

¹¹ Hiervon ausgenommen sind Kirchenkreissozialarbeiter*innen, deren Eingruppierung sich nach dem spezielleren Tätigkeitsmerkmal der Anlage 2 zur DienstVO, Abschnitt K richtet

Heilpädagog*in:

- 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.

Abgrenzung einzelner Tätigkeitsfelder:

- **Heilpädagogische Fachkräfte und Erzieher*innen:**
 - Heilpädagog*innen unterscheiden sich von Erzieher*innen vor allem durch ihre ganzheitliche Betrachtung der beteiligten 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.

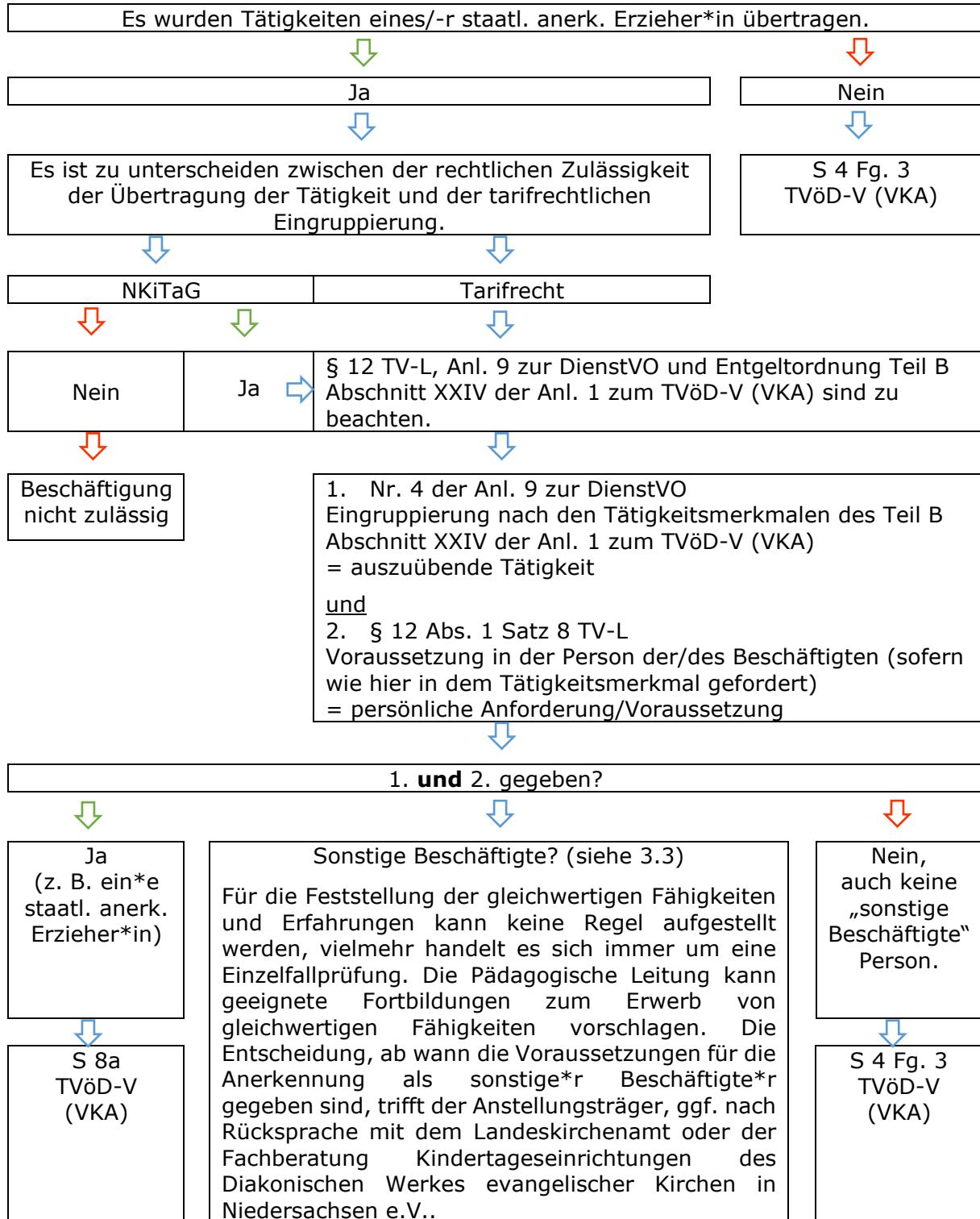
Vorbehaltlich einer Prüfung des erworbenen Zertifikats im Einzelfall kann eine solche Fortbildung als Zusatzqualifikation im Sinne des § 2 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 der DVO-KitaG betrachtet werden, die eine Gleichwertigkeit zwischen heilpädagogischen Fachkräften (Heilpädagog*innen oder Heilerziehungspfleger*innen) 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.

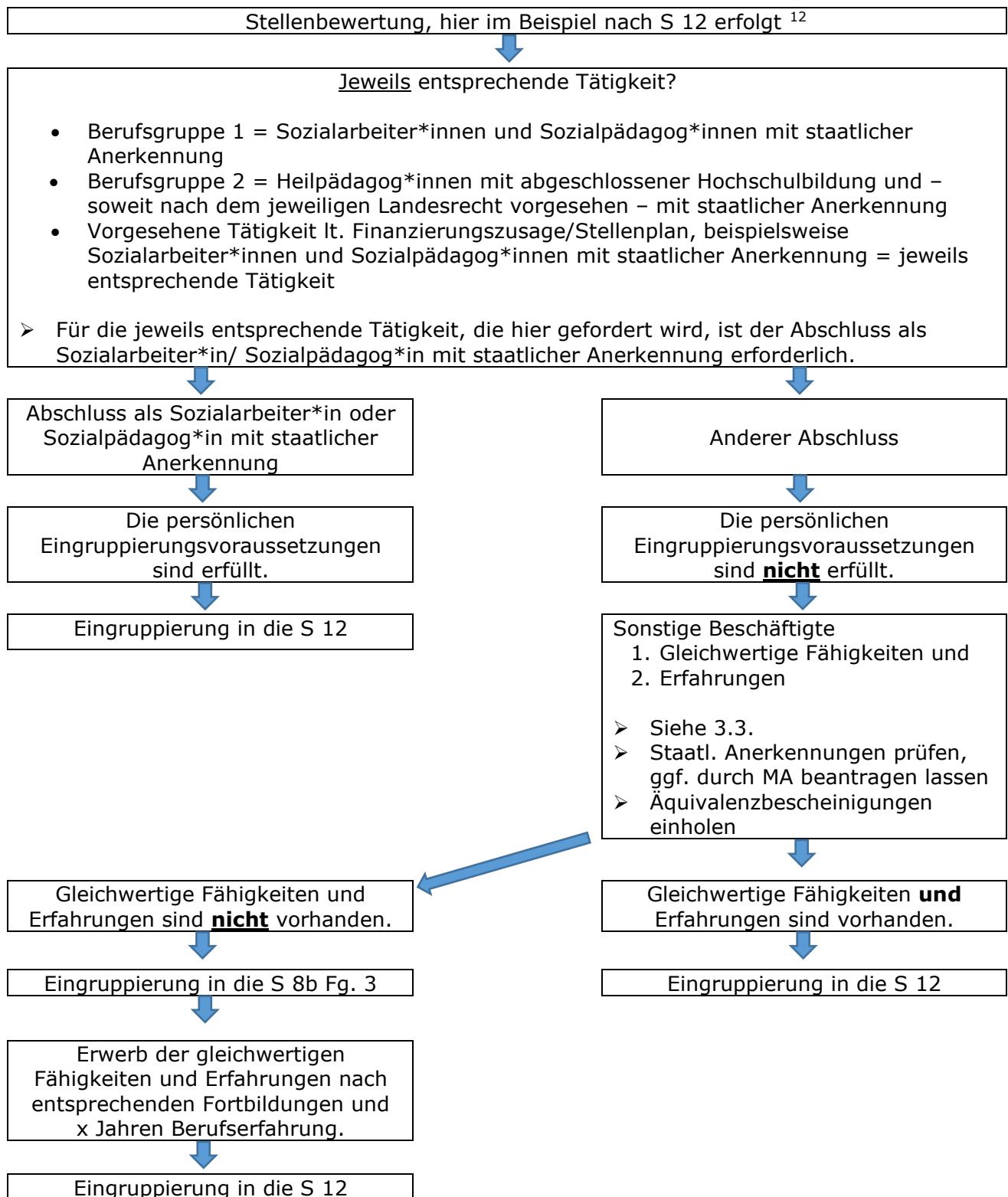
- **Soziale Arbeit und Erzieher*innen:**
 - Während es in der Tätigkeit der Erzieherin/des Erziehers vordergründig um die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht, geht es in der Sozialarbeit in erster Linie um die Betreuung sozial benachteiligter Menschen (vgl. BAG vom 20.02.1991 – 4 AZR 377/90).

B. Eingruppierungsbeispiele

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



Eingruppierung am Beispiel der Entgeltgruppe S12

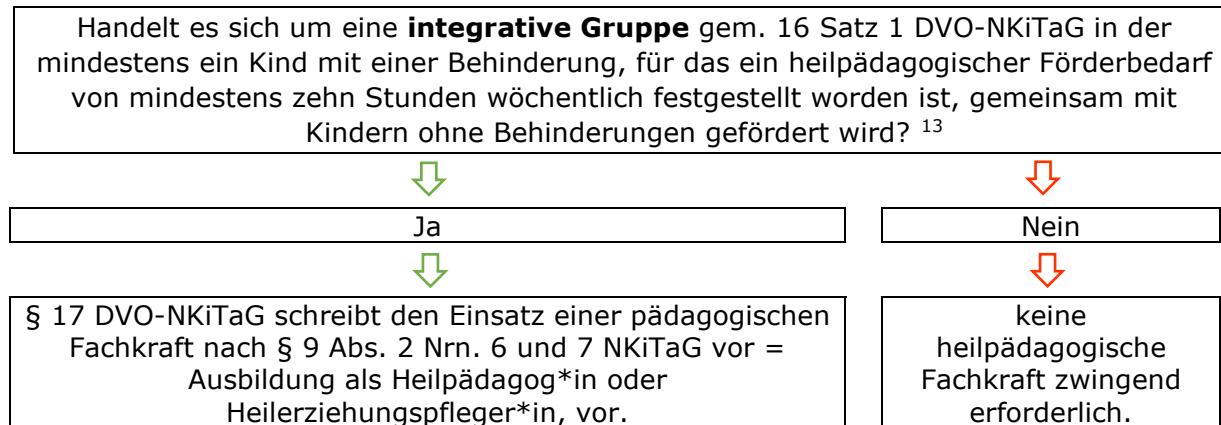


¹² Einheitlicher Arbeitsvorgang mit schwierigen Tätigkeiten

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 Heizerziehungspfleger*in absolviert haben. (Anforderung als pädagogischen Fachkraft nach § 9 Abs. 2 Nrn. 6 und 7 NKiTaG wären erfüllt.)

⇒ 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 handelt.

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

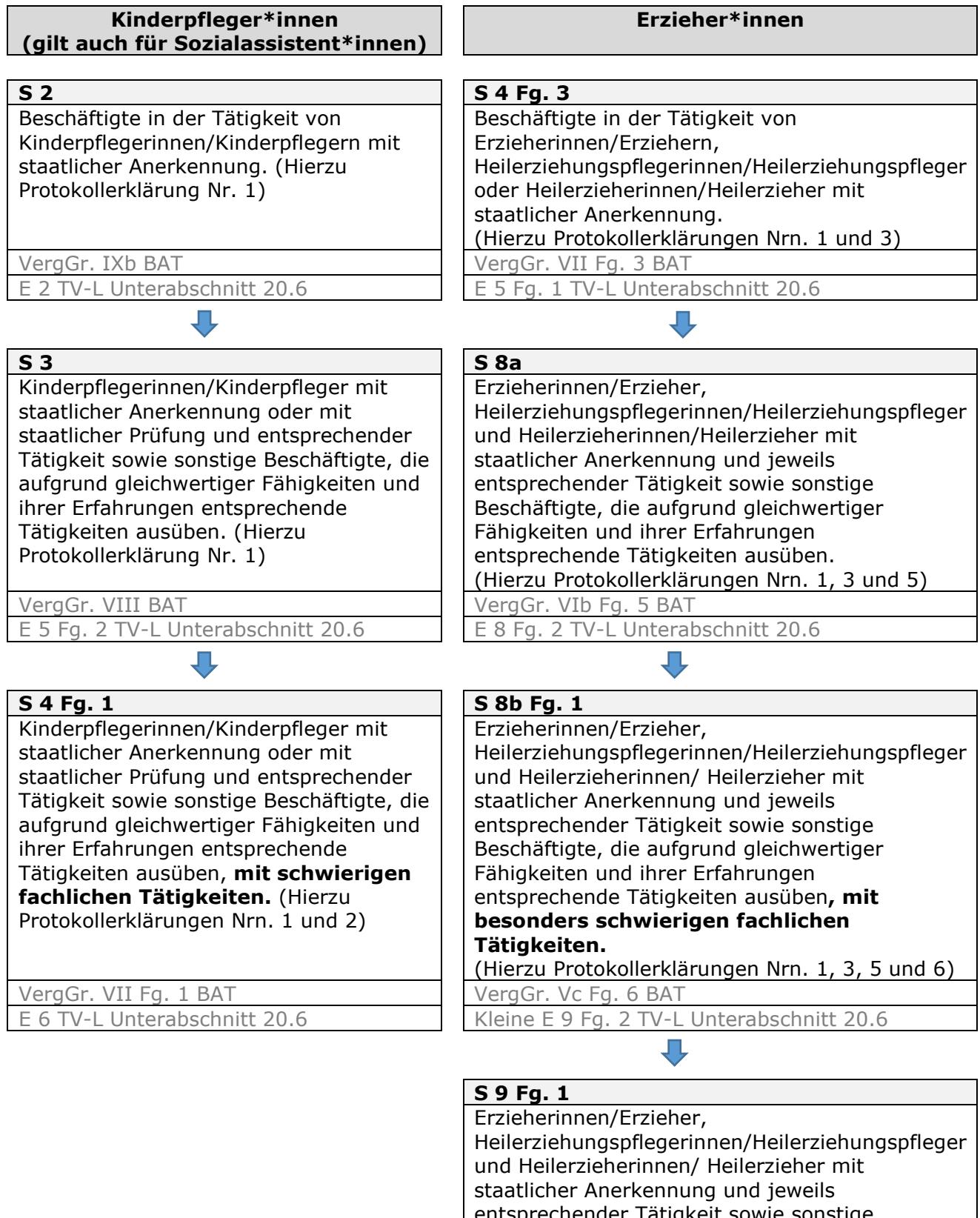
Variante C: Im Anforderungsprofil werden Tätigkeiten von Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung gefordert.

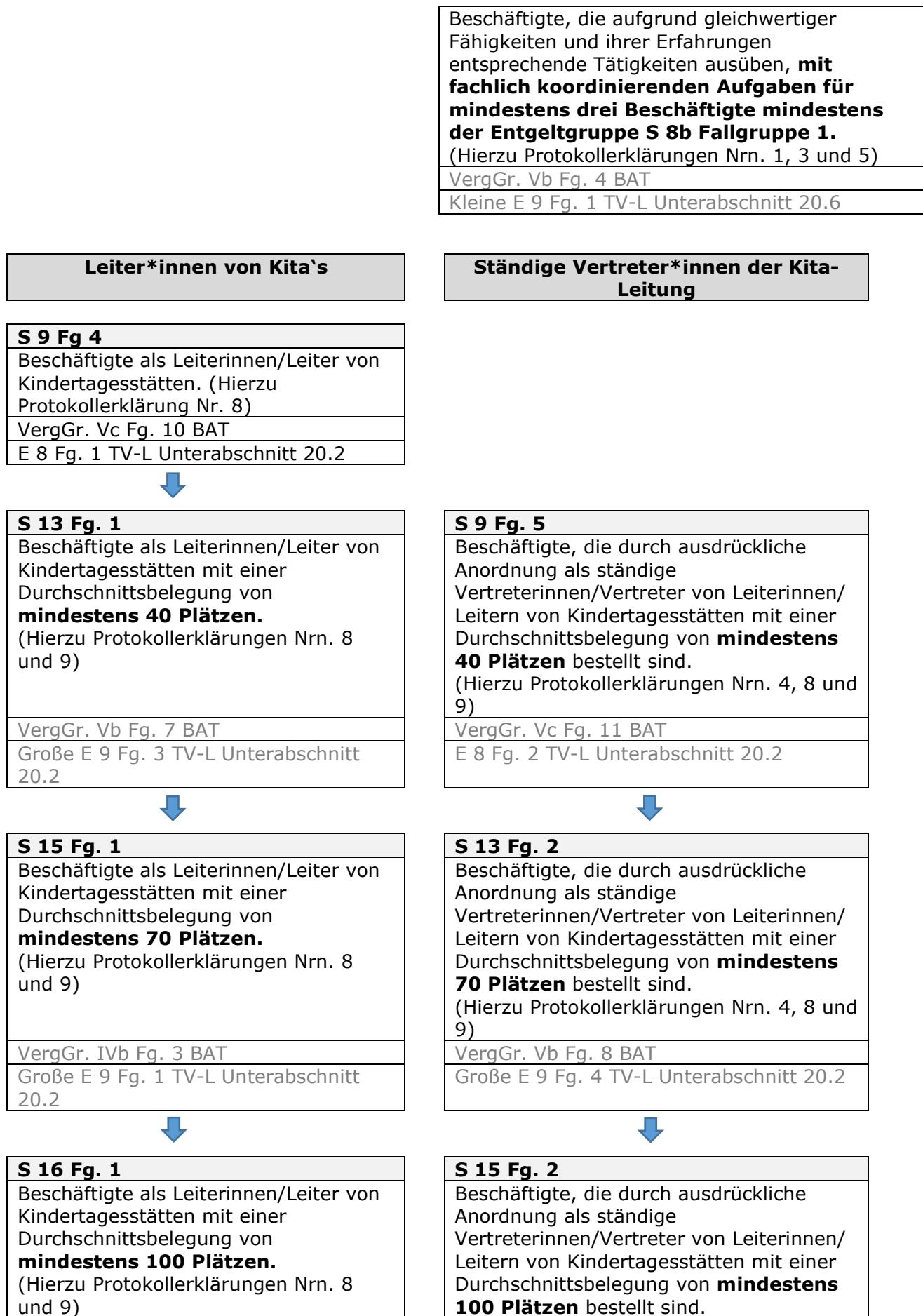
¹³ Hinweis: Zusätzliche Finanzhilfe gem. § 29 Abs. 1 S. 2 NKiTaG wird nur bei mind. zwei Kindern mit heilpädagogischen Förderbedarf von mind. 10 Stunden gewährt.

- ⇒ 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.

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





VergGr. IVb Fg. 4 BAT
E 10 Fg. 3 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 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 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 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

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

Sozialarbeiter*innen und Heilpädagog*innen	
S 8b Fg. 3	
Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter 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 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

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, **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 psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise). (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)
VergGr. IVa Fg. 16 BAT E 10 Fg. 1 TV-L Unterabschnitt 20.4	neu



S 17 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 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
VergGr. IVa Fg. 15 BAT E 11 Fg. 2 TV-L Unterabschnitt 20.4



S 18 Fg. 4 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)
VergGr. III Fg. 6 BAT E 12 TV-L Unterabschnitt 20.4