



Durchführungshinweise zur Anwendung des SuE-Tarifs des TVöD (VKA) für die Mitarbei- tenden im Sozial- und Erziehungsdienst

Stand: 14. Dezember 2022

**Hinweise zur Entgeltordnung und den Tätigkeitsmerkmalen finden Sie
in der Handreichung zur Eingruppierung von Beschäftigten im Sozial-
und Erziehungsdienst**

Stand: 14. Dezember 2022

Inhalt

1.	Geltungsbereich (Anl. 9 Nr. 1 DienstVO)	5
1.1	Ausnahme der Kirchenkreissozialarbeiter*innen	6
2.	Anwendung tariflicher Bestimmungen (Anl. 9 Nr. 2 DienstVO)	6
3.	Arbeitszeit (Anl. 9 Nr. 3 DienstVO)	6
4.	Eingruppierung (Anl. 9 Nr. 4 DienstVO)	6
5.	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Anl. 9 Nr. 4 a DienstVO)	6
6.	Tabellenentgelt (Anl. 9 Nr. 5 DienstVO)	7
7.	Stufen der Entgelttabelle (Anl. 9 Nr. 6 DienstVO)	7
7.1	Stufen der Entgelttabelle bei der Einstellung	7
7.1.1	Anrechnung von Restlaufzeiten bei horizontaler Wiedereinstellung	8
7.1.2	Keine Anrechnung von Restlaufzeiten bei vertikaler Wiederein- stellung:	8
7.2	Einschlägige Berufserfahrung	8
7.2.1	Berufspraktikum als einschlägige Berufserfahrung:	9
7.2.2	Fachpraktische Ausbildung als einschlägige Berufserfahrung:	9
7.3	Andere Arbeitgeber, Unterbrechungen	10
7.4	Berücksichtigung einer im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbe-	

	nen Entgeltstufe	10
7.4.1	Vorheriges Arbeitsverhältnis.....	10
7.4.2	Gleichwertige Tätigkeit	13
7.5.	Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung.....	13
7.6	Vorweggewährung von Stufen	14
7.7	Stufenlaufzeiten	14
7.7.1	Regelmäßige Stufenlaufzeiten.....	14
7.7.2	Abweichende Stufenlaufzeiten	15
7.7.3	Überleitung der Mitarbeitenden in die regulären Stufen und Stufenlaufzeiten zum 1. Oktober 2024 (Anl. 9 Nr. 14 DienstVO) .	15
8.	Allgemeine Regelungen zu den Stufen bei Höher- und Herabgruppierung (Anl. 9 Nr. 7 DienstVO)	16
8.1	Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4a Sätze 1 und 2 TVöD-V (VKA) ...	16
8.2	Höhergruppierung von Mitarbeitenden, denen nach § 14 Abs. 1 TVöD vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist und denen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen wird (Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4a TVöD-V (VKA))	18
8.3	Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4a.1 Satz 4 TVöD-V (VKA)	18
8.4	Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4a. 1 Satz 5 TVöD-V (VKA)	19
9.	Leistungsentgelt (Anl. 9 Nr. 8 DienstVO)	19
9.1.	Allgemeines	19
9.2	Auszahlung eines undifferenzierten (pauschalierten) Leistungsentgelts für das Jahr 2022	20
9.3	Auszahlung des Leistungsentgelts ab dem Jahr 2023	21
9.3.1	Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einführung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems nach § 18 a TVöD-V (VKA) ..	21
9.3.2	Folgen des verspäteten Abschlusses einer Dienstvereinbarung (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD-V (VKA) in der Fassung der Nummer 8 der Anlage 9 zur DienstVO).....	27
9.3.3	Verfahren bei Dienststellen ohne Mitarbeitervertretung:	27
9.4	Auszahlung durch die Comramo KID GmbH	28
10.	Jahressonderzahlung (Anl. 9 Nr. 9 DienstVO)	28
11.	Regenerationstage (Anl. 9 Nr. 12 DienstVO)	29
11.1	Anspruchsvoraussetzungen	29
11.2	Aufnahme oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.....	30
11.2.1	Beginn des Arbeitsverhältnisses/Beginn des Kalenderjahres	30

11.2.2	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31
11.2.3	Wechsel von TVöD-Arbeitgeber zu TVöD-Arbeitgeber	31
11.3	Tätigkeitsänderung beim selben Arbeitgeber.....	32
11.3.1	Wechsel in den SuE beim selben Arbeitgeber	32
11.3.2	Wechsel in eine andere Tätigkeit beim selben Arbeitgeber außerhalb des SuE.....	33
11.3.3	Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit	33
11.4	Gewährung der Regenerationstage.....	34
11.4.1	Geltendmachung	34
11.4.2	Gewährung der Arbeitsbefreiung – dringende betriebliche/ dienstliche Gründe.....	34
11.4.3	Änderung bereits festgelegter Regenerationstage	35
11.4.4	Andere Verteilung der Arbeitszeit nach Geltendmachung der Regenerationstage.....	35
11.5	Verfall von Regenerationstagen	35
11.5.1	Grundsatz: Verfall am Ende des Kalenderjahres	35
11.5.2	Ausnahme: Übertragung der Regenerationstage in das Folgejahr	36
11.5.3	Sonderregelung für die Übertragung der Regenerationstage für das Jahr 2022 bis zum 30. September 2023 (Anl. 9 Nr. 12 Abs. 1 DienstVO):	36
12.	SuE-Zulage	37
12.1	Anspruchsvoraussetzungen	37
12.2	Mehrere Arbeitsverhältnisse	38
12.3	Minijobber	38
13.	Umwandlungstage	38
13.1	Anspruchsvoraussetzungen	38
13.2	Einführung der Umwandlungstage ab dem Jahr 2023: Frist für die Geltendmachung bis zum 28. Februar 2023 (Anl. 9 Nr. 12 Abs. 2 DienstVO).....	39
13.3	Geltendmachung bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr für die Umwandlungstage ab dem Jahr 2024 ...	39
13.4	Beantragung der Umwandlungstage im jeweiligen laufenden Kalenderjahr	39
13.5	Beantragung der Umwandlungstage bei erstmaligem Anspruch auf die SuE-Zulage	40
13.6	Lage der Umwandlungstage	41
13.6.1	Dringende betriebliche/dienstliche Gründe.....	41

13.6.2	Änderung bereits festgelegter Umwandlungstage	41
13.7	Kürzung der SuE-Zulage	41
13.7.1	Grundsatz: Kürzung der SuE-Zulage nach erfolgter Umwandlung	41
13.7.2	Normalfall: Umwandlung bei fortwährendem Anspruch auf die SuE-Zulage.....	42
13.7.3	Umwandlung bei Wechsel der Entgeltgruppe.....	44
13.7.4	Umwandlung bei wegfallender SuE-Zulage bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	45
13.7.5	Umwandlung bei schwankender täglicher Arbeitszeit.....	46
13.7.6	Umwandlung und Elternzeit und Mutterschutz.....	47
13.7.7	Umwandlung und Arbeitsunfähigkeit.....	47
13.8	Unterbliebene Beantragung der Umwandlung im laufenden Kalenderjahr	47
14.	Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten für Mitarbeitende im Erziehungsdienst.....	48
15.	Entgeltwerte der Entgeltgruppe S9.....	49
16.	Höhergruppierung auf Antrag – Regelung in der Nummer 13 der Anlage 9 DienstVO	50

A. Anzuwendende Bestimmungen des TVöD

Gemäß der Anlage 1 zur DienstVO sind folgende Bestimmungen

- des TVöD-V (VKA) (i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 19) und
- des BT-V (i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 28)

anzuwenden:

- § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b TVöD-V (VKA) (*Arbeitszeit*),
- § 17 Absatz 4 und 4a.1 TVöD-V (VKA) (*Stufenzuordnung bei Höher- und Herabgruppierung*),
- §§ 18, 18 a TVöD-V (VKA) Leistungsentgelt, alternatives Entgeltanreizsystem
- § 20 TVöD-V (VKA) (*Jahressonderzahlung*),
- § 1 der Anlage zu § 56 TVöD – BT-V- (*Besondere Regelungen zur Eingruppierung und zum Entgelt*),
- § 2a der Anlage zu § 56 TVöD-BT-V (Regenerations-/Umwandlungstage),
- § 3 der Anlage zu § 56 TVöD-BT-V (Zeit für Vorbereitung und Qualifizierung für Mitarbeitende im Erziehungsdienst)

Die Anwendung ist auf die Dienstverhältnisse des in der Nummer 1 der Anlage 9 zur DienstVO genannten Personenkreises beschränkt.

Das Gesamtwerk des TVöD gliedert sich in einen Allgemeinen Teil (TVöD)¹ und in Besondere Teile für verschiedene Dienstleistungsbereiche. Die Bestimmungen für den Sozial- und Erziehungsdienst finden sich im Besonderen Teil Verwaltung (BT-V)².

Zur besseren Übersicht und Lesbarkeit erstellen die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes (Bund, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Gewerkschaften) aus dem Allgemeinen Teil des TVöD und den Besonderen Teilen durchgeschriebene Fassungen für die verschiedenen Dienstleistungsbereiche.

In der Durchgeschriebenen Fassung für die Sparte der Verwaltung, TVöD-V (VKA), finden sich die **besonderen Regelungen** für den Sozial- und Erziehungsdienst in der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) i. V. m. der Anlage C und dem Anhang zur Anlage C zum TVöD-V (VKA).

Aus Gründen der Rechtsklarheit nimmt die Anlage 9 zur DienstVO Bezug auf die durchgeschriebene Fassung³ für den Dienstleistungsbereich Verwaltung im Bereich der VKA.

B. Erläuterungen zu den einzelnen Regelungen

1. Geltungsbereich (Anl. 9 Nr. 1 DienstVO)

Grundsätzlich gilt

„§ 12 TV-L – Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). ... “

Die Sonderregelungen der Anlage 9 gelten ab dem 1. Jan. 2019 für Mitarbeitende, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind, also für alle Mitarbeitenden, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) eingruppiert sind.

Dies ergibt sich aus der Nr. 4 „Eingruppierung“ der Anlage 9 zur DienstVO i. V. m. § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-L und § 15 Nr. 1 DienstVO.

„Nr. 4 der Anl. 9 zur DienstVO – Eingruppierung

Abweichend von § 12 Absatz 1 Satz 1 TV-L richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA).“

¹⁾ *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 7. Febr. 2006 i.d.F. des Änderungsstarifvertrages Nr. 19 vom 28.05.2022 zum TVöD*

²⁾ *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 7. Febr. 2006 i.d.F. des Änderungsstarifvertrages Nr. 28 vom 18.05.2022 zum BT-V*

³⁾ *Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich der Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V (VKA)) vom 17. Febr. 2006 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 14.07.2022*

1.1 Ausnahme der Kirchenkreissozialarbeiter*innen

Die Mitarbeitenden, die als **Kirchenkreissozialarbeiter*innen** in der Entgeltordnung zur Dienstvertragsordnung (Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt K) eingruppiert sind, fallen **nicht** unter die Geltung der Anlage 9 zur DienstVO.

Denn sie sind gemäß § 15 Nr. 1 DienstVO nach dem kircheneigenen Tätigkeitsmerkmal der Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt K eingruppiert.

„§ 15 DienstVO – Eingruppierung

- 1. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen richtet sich nach der Anlage 2, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.“*

Damit können die Sonderregelungen der Anlage 9 zur DienstVO für die Kirchenkreissozialarbeiter*innen insgesamt keine Anwendung finden.

2. Anwendung tariflicher Bestimmungen (Anl. 9 Nr. 2 DienstVO)

In Nr. 2 Absatz 1 wird klargestellt, dass nur die Regelungen des TVöD Anwendung finden, die in der Anlage 1 zur DienstVO aufgeführt sind.

In Absatz 2 ist festgelegt, dass mit den Vorschriften der Anlage 9 zur DienstVO aus Gründen der Rechtsklarheit ausschließlich auf die durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände „**TVöD-V (VKA)**“ Bezug genommen wird.

3. Arbeitszeit (Anl. 9 Nr. 3 DienstVO)

Für die Mitarbeitenden, die unter die Anlage 9 der DienstVO fallen, gilt anstelle der 38,5-Stunden-Woche (§ 11 Abs. 1 DienstVO) die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. b TVöD-V (VKA).

4. Eingruppierung (Anl. 9 Nr. 4 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis richtet sich die Eingruppierung ausschließlich nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) („**Tarifautomatik**“).

Weitere Hinweise finden Sie in unserer Handreichung zur Eingruppierung der Mitarbeitenden im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gem. Anl. 1 Teil B Abschnitt XXIV TVöD-V (VKA) vom 14. Dezember 2022.

5. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Anl. 9 Nr. 4 a DienstVO)

Für die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit findet § 14 TVöD-V (VKA) Anwendung. Die Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen S 2 bis S

8b des Anhangs zur Anlage C des TVöD-V (VKA) erhalten bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit von einer Entgeltgruppe nicht nur eine Zulage in Höhe 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts, sondern den Unterschiedsbetrag zwischen dem individuellen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit ergeben hätte.

6. Tabellenentgelt (Anl. 9 Nr. 5 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis gilt die Entgelttabelle der Anlage C zum TVöD-V (VKA), die sog. „SuE“-Entgelttabelle⁴.

7. Stufen der Entgelttabelle (Anl. 9 Nr. 6 DienstVO)

Anstelle des § 16 Abs. 1, 2 und 4 DienstVO und des § 16 Abs. 1 bis 4 TV-L findet auf den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis § 16 Absatz 2.1, 3.1 und 4.1 TVöD-V (VKA) Anwendung.

7.1 Stufen der Entgelttabelle bei der Einstellung

Ebenso wie nach dem TV-L werden Mitarbeitende nach § 16 Absatz 2.1 Satz 2 TVöD-V (VKA) bei ihrer Einstellung grundsätzlich der Entgeltstufe 1 zugeordnet.

Verfügt die/der eingestellte Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung, wird diese bei der Stufenzuordnung wie folgt berücksichtigt (§ 16 Absatz 2.1 Satz 3 TVöD-V (VKA)):

- einschlägige Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr:
Einstellung in Stufe 2,
- einschlägige Berufserfahrung von mindestens 4 Jahren:
Einstellung in Stufe 3.

Die Regelung des § 16 Abs. 2.1 Satz 3 TVöD-V (VKA), die eine um ein Jahr von der Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-V (VKA) abweichende Vorgabe enthält, wird zum 1. Oktober 2024 an den Regelungsgehalt des § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-V (VKA) angepasst. Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden bei ihrer Einstellung der Stufe 3 zugeordnet werden können, wenn sie über eine einschlägige Berufserfahrung von 3 Jahren verfügen. Zur Überleitung der bereits beschäftigten Mitarbeitenden vgl. die Ausführungen unter Nummer 7.7.3.

Die **Stufe 3** ist bei der **Regelstufenzuordnung** („werden zugeordnet“) anlässlich der Einstellung die **Höchstgrenze** (vgl. BAG, Urt. vom 24.10.2013 – 6 AZR 964/11 –). Die Regelung lässt bei der Einstellung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nur die Anrechnung von höchstens vier Jahren Berufserfahrung zu, auch wenn deutlich mehr an einschlägiger Berufserfahrung vorliegen sollte.

⁴⁾ Anlage C – Tabelle TVöD/VKA für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Dies gilt auch in den Fällen, in denen der vorherige Arbeitgeber ein kirchlicher Anstellungsträger ist, der unter den Geltungsbereich der DienstVO fällt.

7.1.1 Anrechnung von Restlaufzeiten bei horizontaler Wiedereinstellung

Im TVöD-V (VKA) wurde der Zeitraum der schädlichen Unterbrechung anders als in der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L nicht definiert.

Das BAG hat mit seinem Urteil vom 27.04.2017 – 6 AZR/459/16 – entschieden, dass das Gebot der gesetzeskonformen Auslegung von Tarifnormen ein Verständnis des § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V (VKA) dahin verbiete, dass Stufenlaufzeiten aus früheren befristeten Arbeitsverhältnissen generell unberücksichtigt bleiben. Ein solches Verständnis verstieße gegen § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Bei gesetzeskonformer Auslegung von § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V (VKA) beginnt die Stufenlaufzeit mit der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Stufe seiner Entgeltgruppe nach seiner Einstellung nicht neu zu laufen, wenn er bereits zuvor befristet bei demselben Arbeitgeber im Rahmen einer gleichartigen und gleichwertigen Tätigkeit beschäftigt war. Das gilt jedenfalls dann, wenn es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen kommt.

Die /der Mitarbeitende wird der Entgeltstufe zugeordnet, die sie/er im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreicht hatte. In einem solchen Fall ist die Stufenlaufzeit aus dem befristeten Arbeitsverhältnis auf die neue Stufenlaufzeit anzurechnen. Es kommt nicht darauf an, ob die Einstellung erneut befristet erfolgt oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird.

7.1.2 Keine Anrechnung von Restlaufzeiten bei vertikaler Wiedereinstellung:

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.10.2013 – 6 AZR 964/11, dass im Falle der Weiterbeschäftigung bei gleichzeitiger Höhergruppierung (vertikale Wiedereinstellung) die Mitnahme der bisherigen Stufe und die Anrechnung der Restlaufzeiten aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis nicht in entsprechender Anwendung des § 17 Abs. 4 TV-L (auf den TVöD übertragbar) geboten sei. Es liege – anders als im Fall der horizontalen Wiedereinstellung – kein Verstoß gegen § 4 Abs. 2 TzBfG vor. Sofern es also im Rahmen der Wiedereinstellung zur Höhergruppierung kommt, muss die Stufenzuordnung gemäß § 16 Abs. 2.1 TVöD-V (VKA) erfolgen. Ob einschlägige Berufserfahrung in der höheren Entgeltgruppe vorliegt, ist vom Anstellungsträger zu prüfen.

7.2 Einschlägige Berufserfahrung

Eine Berufserfahrung ist einschlägig, wenn sie in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit erworben wurde. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber auch eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist, ob das

für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenschnitt und Niveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe.

Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die jetzt in Rede stehende gerechtfertigt hätten, können grundsätzlich nicht das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen.

Auch wenn das Merkmal generell eng ausgelegt wird, kann nach der Rechtsprechung des BAG das Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung jedenfalls nicht allein mit dem Argument verneint werden, der zeitliche Umfang der Vorbeschäftigung sei geringer gewesen, als er in der neuen Entgeltgruppe verlangt werde. In zeitlicher Hinsicht entscheidend ist vielmehr, ob der zeitliche Umfang der Vorbeschäftigung oder Aufgaben so gering war, dass der Erwerb einschlägiger Berufserfahrung nicht mehr angenommen werden kann, weil das volle Spektrum der Anforderungen der neuen Tätigkeit nicht abgebildet worden ist. Entscheidend sei so das BAG, dass die Tätigkeit gleichartig war und daher die verlangte Berufserfahrung auch in der niedrigeren Entgeltgruppe erlangt werden konnte. Jedenfalls dann, wenn die höhere Bewertung der Tätigkeit aus der reinen Erhöhung des zeitlichen Anteils der höherwertigen Tätigkeiten resultierte. (BAG, Urteil vom 29.6.2022 – 6 AZR 475/21)

Ausbildungszeiten können das Erfordernis der „einschlägigen Berufserfahrung“ nicht erfüllen. Als Ausnahme von diesem Grundsatz haben die Tarifvertragsparteien des TVöD folgende Fälle zugelassen:

[7.2.1 Berufspraktikum als einschlägige Berufserfahrung:](#)

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) wird als einschlägige Berufserfahrung anerkannt (Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2.1 Satz 1). Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit.

Ein vergleichbares Berufspraktikum nach der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (ARR-Azubi/Prakt) steht dem in der vorgenannten Protokollerklärung genannten Berufspraktikum gleich (Nr. 6 Abs. 2 Buchst. b der Anlage 9 zur DienstVO).

[7.2.2 Fachpraktische Ausbildung als einschlägige Berufserfahrung:](#)

Die Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2.1 TVöD-V (VKA) erhält mit Wirkung vom 01.07.2022 einen neuen Satz 2, wonach die Zeit einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher bzw. zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger mit einer maximal einjährigen einschlägigen Berufserfahrung angerechnet wird. Damit wird klargestellt, dass die Praxisanteile einer solchen Ausbildung nicht konkret berechnet oder gemessen werden müssen. Sollten die Praxisanteile tatsächlich mehr als ein Jahr

ausmachen, erfolgt in jedem Fall nur die Berücksichtigung von einem Jahr, so dass dann bei einer Übernahme nach der Ausbildung (wie bei den Anerkennungspraktikanten) die Zuordnung zur Stufe 2 erfolgen kann. (Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2.1 Satz 2)

7.3 Andere Arbeitgeber, Unterbrechungen

Im Gegensatz zu den Bestimmungen des TV-L wird in § 16 Abs. 2.1 TVöD-V (VKA) nicht danach unterschieden, bei welchem Arbeitgeber die einschlägige Berufserfahrung erworben wurde. Eine Summierung der einschlägigen Berufserfahrungen mehrerer vorangegangener Arbeitsverhältnisse ist möglich.

Auch Unterbrechungen der Zeiten, in denen die einschlägige Berufserfahrung erworben wurde, finden gemäß § 16 Abs. 2.1 TVöD-V (VKA) keine Berücksichtigung, sind also unschädlich.

Zur Frage, welcher Zeitraum zwischen dem Erwerb der einschlägigen Berufserfahrung und der neuen Tätigkeit liegen darf, ist tariflich im TVöD-V (VKA) nichts geregelt. Es obliegt somit dem Anstellungsträger in jedem Einzelfall festzustellen, ob eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt und ob diese aufgrund der verstrichenen Zeit noch als einschlägig betrachtet werden kann. Dabei dürfte es auch maßgeblich auf das Berufsbild ankommen.

7.4 Berücksichtigung einer im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltstufe

Eine im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltstufe **kann** – wenn die unter 7.4.1 und 7.4.2 genannten Voraussetzungen erfüllt sind – ganz oder teilweise berücksichtigt werden (§ 16 Abs. 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA)).

Die Entscheidung hierüber trifft der jeweilige Anstellungsträger in eigener Zuständigkeit. Die Berücksichtigung der erworbenen Entgeltstufe durch einen Anstellungsträger, der der Aufsicht eines Kirchenkreisvorstandes untersteht, bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisvorstandes. Der Kirchenkreisvorstand kann festlegen, in welchen Fällen seine Zustimmung als erteilt gilt (vgl. unsere Rundverfügung G 8/2010 vom 15. Juni 2010).

7.4.1 Vorheriges Arbeitsverhältnis

Eine Einstellung in „unmittelbarem Anschluss“ liegt nur dann vor, wenn zwischen der Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses keine Unterbrechung liegt.

Wir haben keine Bedenken, auch dann von einem unmittelbaren Anschluss auszugehen, wenn zwischen dem vorherigen und dem neu begründeten Arbeitsverhältnis ausschließlich allgemein arbeitsfreie Tage an Wochenenden oder gesetzliche Feiertage liegen.

Bei dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis muss es sich um ein Arbeitsverhältnis handeln, das vereinbart war

- mit einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes (§ 4 DienstVO), der die DienstVO, die ARR-Ü-Konf, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN), einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet oder
 - mit einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber
- (§ 16 Abs. 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA)) .i.V.m. Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a der Anlage 9 zur DienstVO).

„§ 16 Abs. 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA):

„Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt.“

„Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a Anl. 9 zur DienstVO:

(2) § 16 Absatz 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA) ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- a) Ein Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 4 DienstVO), der die DienstVO, die ARR-Ü-Konf, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN), einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet, steht dem Arbeitsverhältnis zu einem der in § 16 Absatz 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA) genannten Arbeitgeber gleich.*

...“

„§ 4 DienstVO – Kirchlicher Dienst:

(1) Der Dienst

- 1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen sowie den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,*
- 2. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht einer Gliedkirche unterstehen,*

ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Sinne der Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 steht eine Tätigkeit in missionarischen, diakonischen und sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie in Anstalten und Einrichtungen gleich, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.

(3) Dem Dienst nach Absatz 1 kann eine Tätigkeit in einer anderen christlichen Kirche sowie in anderen Zusammenschlüssen von Kirchen mit ihren Einrichtungen gleichgestellt werden.

a) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des **kirchlichen Dienstes**

Die Voraussetzungen für die Berücksichtigung der zuvor erreichten Entgeltstufe (Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a der Anlage 9 zur DienstVO i.V.m. § 4 DienstVO) sind erfüllt, wenn das dem neu zu begründenden Arbeitsverhältnis unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis

- zu einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes bestanden hat (z.B. Anstellungsträger im Bereich einer Gliedkirche der EKD oder Einrichtung, die einem Diakonischen Werk innerhalb der EKD angehört). Wir haben keine Bedenken, wenn der Dienst in einer anderen christlichen Kirche und der Dienst in einer Einrichtung, die einem Mitgliedsverband des Deutschen Caritasverbandes angeschlossen ist, für die Anwendungsfälle der Nr. 6 Abs. 2 Buchst. a der Anlage 9 zur DienstVO dem Dienst nach § 4 Abs. 1 DienstVO gleichgestellt wird.

und

- dieser Arbeitgeber Regelungen des TV-L nach den Maßgaben der DienstVO, der ARR-Ü-Konf, des TV-L, des TVÜ-Länder, eines vergleichbaren Tarifvertrages (z.B. TVöD, TVÜ-Bund/VKA) oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung anwendet.

b) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen **öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber**

Andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Sinne des (§ 16 Abs. 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA)) sind

- Arbeitgeber, die Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL sind,
- der Bund,
- Arbeitgeber, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind, sowie
- sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts.

Auch bei der unmittelbar vorhergehenden Beschäftigung bei einem der vorgenannten öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber muss das Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des TVöD, des TV-L oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erfasst gewesen sein.

Dies ergibt sich aus dem Sachzusammenhang, denn die Berücksichtigung der Stufe aus dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis setzt voraus, dass bereits für dieses Arbeitsverhältnis eine Stufenentwicklung vorgesehen war.

Anderenfalls würde es an einer Stufe mangeln, die für das neue, nach Maßgaben der DienstVO unter den TV-L fallende Arbeitsverhältnis – ganz oder teilweise – übernommen werden könnte.

Stufenentwicklungen sind aber lediglich in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (TV-L, TVöD) oder vergleichbaren Arbeitsrechtsregelungen vorgesehen.

Ein mit dem TV-L oder dem TVöD vergleichbarer Tarifvertrag oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung liegt vor, wenn das Tarifwerk im Wesentlichen annähernd gleiche Inhalte hat. Dazu müssen insbesondere die Entgeltregelungen (Tabellenstruktur, Stufenlaufzeiten, keine Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege) und die Eingruppierung (unter Berücksichtigung der Regelungen der ARR-Ü-Konf) im Wesentlichen gleich geregelt sein, was z.B. beim TVöD Bund/VKA der Fall ist, nicht aber z. B. beim BAT/BAT-O.

7.4.2 Gleichwertige Tätigkeit

Die Regelung des § 16 Absatz 2.1 TVöD-V (VKA) erfordert nicht, dass die auszuübende Tätigkeit in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis mit der im neuen Arbeitsverhältnis vorgesehenen Tätigkeit identisch ist. Sie muss aber gleichwertig sein. Dies ist im Regelfall bereits dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit der gleichen Entgeltgruppe zugeordnet ist. War die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet, kann keinesfalls von einer Gleichwertigkeit im Sinne dieser Regelung ausgegangen werden.

Im Blick auf die Unterschiedlichkeiten der Entgeltordnungen der Tarifwerke (TV-L, TVöD-Bund, TVöD-VKA) ist hierbei die bisherige auszuübende Tätigkeit und die vorgesehene auszuübende Tätigkeit (Vergleich der zutreffenden Tätigkeitsmerkmale) entscheidend.

Eine Gleichwertigkeit der Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 2.1 TVöD-V (VKA) ist auch dann anzunehmen, wenn die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.

Im Übrigen verweisen wir auf Ziffer 3.1.5 unserer „Handreichung vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zur Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe“⁵.

7.5. Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung

Über die tarifliche Stufenzuordnung aufgrund der einschlägigen Berufserfahrung hinaus **kann** der Anstellungsträger bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit **ganz oder teilweise** für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorhergesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 Absatz 2.1 Satz 4 TVöD-V (VKA)).

⁵⁾ <https://www.intern-e.evka.de>

Zur Anwendung dieser Regelung verweisen wir auf Ziffer 1.1.4 unserer „Handreichung vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zur Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe“⁵⁾.

7.6 Vorweggewährung von Stufen

Die Bestimmungen des § 16 Abs. 3 DienstVO und des § 16 Abs. 5 TV-L gelten auch für die Mitarbeitenden weiter, auf deren Arbeitsverhältnis die TVöD-Regelungen angewendet werden.

Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 DienstVO und des § 16 Abs. 5 TV-L kann zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften ein bis zu drei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden.

Zur Anwendung dieser Regelung verweisen wir auf Ziffer 2 unserer „Handreichung vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und zur Eingruppierung in eine erworbene Entgeltgruppe“⁵⁾.

7.7 Stufenlaufzeiten

7.7.1 Regelmäßige Stufenlaufzeiten

Nach einer ununterbrochenen Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe bei ihrem Anstellungsträger erreichen die Mitarbeitenden die jeweils nächste Entgeltstufe (§ 16 Absatz 3.1 TVöD-V (VKA))

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Ab dem 01. Oktober 2024 werden die Stufenlaufzeiten angepasst und die Mitarbeitenden erreichen die jeweils nächste Entgeltstufe (zur Überleitung s. Nr. 7.7.3):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach **zwei** Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach **drei** Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5. 2

7.7.2 Abweichende Stufenlaufzeiten

Für bestimmte Tätigkeitsmerkmale sieht der TVöD-V (VKA) abweichende Stufenlaufzeiten vor:

- a) Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen sowie Beschäftigte in der Tätigkeit der Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialpädagoginnen
-

Für diesen Personenkreis (Entgeltgruppe **S 4 Fallgruppe 3** und **S 8b Fallgruppe 3**) ist die Stufe 4 als Endstufe festgelegt (§ 16 Abs. 4.1 Satz 1 TVöD-V (VKA)).

- b) Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten
-

Für Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, **mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten** (Entgeltgruppe **S 8b Fallgruppe 1**) gelten die folgenden abweichenden Stufenlaufzeiten (§ 16 Abs. 4. A. Satz 2 TVöD-V (VKA)):

- Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

7.7.3 Überleitung der Mitarbeitenden in die regulären Stufen und Stufenlaufzeiten zum 1. Oktober 2024 (Anl. 9 Nr. 14 DienstVO)

Die Regelungen des § 16 Abs. 34.1 TVöD-V (VKA) werden zum 1. Oktober 2024 aufgehoben. Gleichzeitig werden die betroffenen Mitarbeitenden gemäß der dann geltenden Vorschrift der Nummer 14 der Anlage 9 zur DienstVO am 1. Oktober 2024 in die regulären Stufen und Stufenlaufzeiten wie folgt übergeleitet:

Stufenzuordnung am 30.09.2024		Stufenzuordnung ab dem 1. Oktober 2024 <small>(die Stufenlaufzeit beginnt neu zu laufen)</small>
Mitarbeitende in der Stufe 2	mit mehr als 2 Jahren Stufenlaufzeit	Zuordnung zur Stufe 3
Mitarbeitende in der Stufe 3	mit mehr als 3 Jahren Stufenlaufzeit	Zuordnung zur Stufe 4

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

8. Allgemeine Regelungen zu den Stufen bei Höher- und Herabgruppierung (Anl. 9 Nr. 7 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis gilt in den Fällen von Höher- und Herabgruppierungen anstelle des § 17 Abs. 4 TV-L die Regelung des § 17 Abs. 4 und Abs. 4a.1 TVöD-V (VKA).

Abweichend von den Vorschriften des TV-L erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen im TVöD-V (VKA) **stufengleich** (gegebenenfalls zusätzlich mit der Gewährung eines Garantiebetrages; vgl. § 17 Abs. 4a.1 TVöD-V (VKA)). Bei einer Herabgruppierung ist die Stufenzuordnung ebenfalls stufengleich.

Ein Fallgruppenwechsel innerhalb einer Vergütungsgruppe **ist keine Höhergruppierung**, auch dann nicht, wenn aus diesen neuen Fallgruppen weitere Aufstiege möglich sind. Es handelt sich nicht um die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Ein Garantiebtrag ist deshalb nicht zu zahlen.

8.1 Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4a Sätze 1 und 2 TVöD-V (VKA))

Nach einer Höhergruppierung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer neuen Entgeltgruppe der **gleichen Stufe** zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hatten, jedoch **mindestens der Stufe 2**.

Die **Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe** beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung von neuem. „**Restzeiten**“ aus der bisherigen Entgeltgruppe und -stufe werden in der höheren Entgeltgruppe **nicht angerechnet**.

Trotz der stufengleichen Höhergruppierung kann im „SuE-Bereich“ der Fall eintreten, dass ein **Garantiebtrag** zu zahlen ist. Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C zum TVöD-V (VKA) [„SuE“-Entgelttabelle] der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
ab dem 1. April 2022 weniger als 65,46 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
ab dem 1. April 2022 weniger als 104,74 Euro

erhält die /der Mitarbeitende anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten Garantiebtrag.

Beispiel:

In einer Kindertageseinrichtung erhöht sich die Durchschnittsbelegung auf 70 Plätze. Entsprechend wird die Leiterin von der Entgeltgruppe S 13 Stufe 3 in die Entgeltgruppe S 15 Stufe 3 höhergruppiert.

<i>bisheriges Tabellenentgelt</i>	
<i>S 13 Stufe 3 (Entgeltstand: 01.04.2022)</i>	<i>3.933,46 EUR</i>
<i>neues Tabellenentgelt</i>	
<i>S 15 Stufe 3 (Entgeltstand: 01.04.2022)</i>	<i><u>4.000,14 EUR</u></i>
<i>Unterschiedsbetrag</i>	<i>66,68 EUR</i>
<u><i>neues Entgelt</i></u>	
<i>Tabellenentgelt S 15 Stufe 3</i>	<i>4.000,14 EUR</i>
<i>Garantiebtrag</i>	<i>+ 38,06 EUR</i>
<i>Summe</i>	<i><u>4.038,20 EUR</u></i>
<i>(= 3.933,46 + 104,74)</i>	

Bei der Ermittlung eines Garantiebetrages wird das derzeitige Tabellenentgelt mit dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe verglichen, in die die/der Mitarbeitende höhergruppiert wird. (Die Regelungen weichen zu denen im TV-L-Bereich ab!)

Eventuelle Zulagen zum bisherigen Entgelt werden **nicht** hinzugerechnet. Abweichend hiervon ist jedoch eine **Besitzstandszulage**, die gemäß Nr. 9 Ziff. 4 der Anlage 9 zur DienstVO gezahlt wird, dem bisherigen Tabellenentgelt **hinuzurechnen**.

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil (Protokoll-erklärung zu § 17 Abs. 4.1 Satz 1 TVöD-V (VKA)). Der Garantiebtrag wird nur für die Dauer der betreffenden Stufenlaufzeit gezahlt. Er **entfällt mit Erreichen der nächsthöheren Stufe**.

Soweit die Zahlung des Garantiebetrages das Tabellenentgelt nach der regulären Stufe überschreitet, geht dieser Teil des Garantiebetrages als ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil in die Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 2 TV-L und in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 2 TVöD-V (VKA) ein. Er bleibt hingegen ohne Auswirkungen auf das individuelle Stundenentgelt (zum Beispiel für die Berechnung des

Überstundenentgelts). Fällt eine Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 TVöD-V (VKA)) in denselben Monat wie der Aufstieg in eine höhere Stufe der bisherigen Entgeltgruppe (Nr. 3 Abs. 2 der Anlage D Abschn. 12 TVöD-V (VKA)), ist in allen Fällen rechnerisch zunächst der Stufenaufstieg umzusetzen und erst im Anschluss daran die Höhergruppierung vorzunehmen – unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der beiden Ereignisse.

8.2 Höhergruppierung von Mitarbeitenden, denen nach § 14 Abs. 1 TVöD vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist und denen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen wird (Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4a TVöD-V (VKA))

Ist Mitarbeitenden eine höherwertige Tätigkeit zunächst nur vorübergehend übertragen worden und erfolgt im unmittelbaren Anschluss daran eine Übertragung auf Dauer, werden diese Beschäftigten nunmehr durch Einführung einer neuen Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4a TVöD-V (VKA) auch hinsichtlich der Stufenzuordnung bei der Höhergruppierung so gestellt, als sei die Höhergruppierung bereits zu dem Zeitpunkt erfolgt, zu dem erstmals die höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen worden war. Damit werden etwaige, sich ggf. aus der erst später erfolgten dauerhaften Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ergebende Nachteile bei der Stufenzuordnung ausgeschlossen. Durch diese Gleichstellung bestehen nunmehr für Mitarbeitende, denen eine Tätigkeit zunächst nur vorübergehend übertragen wurde, keine Nachteile mehr, was die Motivation zur Übernahme solcher Tätigkeiten steigern soll. Die der Höhergruppierung zugrundeliegende dauerhafte Übertragung der höherwertigen Tätigkeit muss im unmittelbaren Anschluss an die vorherige, nur vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit, erfolgen. Es bestehen keine Bedenken, wenn hierbei arbeitsfreie Tage an Wochenenden sowie gesetzliche Feiertage, die zwischen der vorübergehenden und der dauerhaften Übertragung der höherwertigen Tätigkeit liegen, unberücksichtigt bleiben. Die der / dem Mitarbeitenden auf Dauer übertragene Tätigkeit muss zu einer Eingruppierung in die gleiche Entgeltgruppe führen, die bei dauerhafter Übertragung der nur vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit erreicht worden wäre. Es muss sich aber nicht zwingend um dieselbe Tätigkeit handeln. Die dauerhafte Übertragung der höherwertigen Tätigkeit darf jedoch nicht zu einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe führen, als wenn die zunächst nur vorübergehend übertragene Tätigkeit dauerhaft übertragen worden wäre. In der Regel wird es sich aber vermutlich um die gleiche Tätigkeit handeln. Durch die Begrenzung auf das Erfordernis der gleichen Entgeltgruppe sollte vermieden werden, dass bereits geringfügige Abweichungen in Bezug auf die übertragene Tätigkeit dazu führen können, dass die gewünschte Angleichung bei der Stufenzuordnung ausgeschlossen ist.

8.3 Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4a.1 Satz 4 TVöD-V (VKA))

Auch bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe bleibt die bislang erreichte Entgeltstufe erhalten: Die /der Mitarbeitende ist auch in der niedrigeren

Entgeltgruppe der Stufe zuzuordnen, die in der bisherigen höheren Entgeltgruppe erreicht wurde (**stufengleiche** Herabgruppierung).

Bei einer Herabgruppierung wird die in der bisherigen Stufe der höheren Entgeltgruppe verbrachte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet.

Auch bei der korrigierenden Rückgruppierung bleiben bereits erlangte Stufenlaufzeiten erhalten, da es sich nicht um eine Herabgruppierung im Sinne des § 17 Abs. 4a. 1 Satz 4 TVöD-V (VKA) handelt.

8.4 Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4a. 1 Satz 5 TVöD-V (VKA))

Die/der Mitarbeitende erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Höher- oder Herabgruppierung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der neu festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, zuzüglich eines sich gegebenenfalls ergebenden Garantiebetrages.

9. Leistungsentgelt (Anl. 9 Nr. 8 DienstVO):

9.1. Allgemeines

Im Gleichklang mit der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Kommunen erhalten die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst, für die der sog. "SuE-Tarif" des TVöD-V (VKA) Anwendung findet, rückwirkend ab dem 1. August 2021 ein Leistungsentgelt nach §§ 18, 18a TVöD.

Im Wettbewerb mit anderen Arbeitgeber*innen, insbesondere den Kommunen, um die Fachkräfte ist die vollständige Auszahlung des Leistungsentgelts ein wesentliches Element. Unter Aufwand-Nutzen-Erwägungen empfehlen wir gemeinsam mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen, das gesamte zur Verfügung stehende Budget nach § 18 a TVöD-V (VKA) für eine jährliche Sonderzahlung an die Mitarbeitenden einzusetzen. Entsprechend ist die Muster-Dienstvereinbarung, die das Landeskirchenamt und der Gesamtausschuss gemeinsam erstellt haben, ausgestaltet.

Da es den Parteien der Dienstvereinbarung jedoch freisteht, sich auch auf eine der anderen Alternativen zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts zu verständigen, informieren wir Sie nachfolgend über sämtliche nach den §§ 18, 18 a, TVöD-V (VKA) vorgesehenen Möglichkeiten, nämlich

- Leistungsentgelt mit Leistungsbewertung/-bemessung
- Alternative Entgeltanreize ohne Leistungsbemessung
 - a) sog. Incentives (Wertgutscheine, Zuschüsse für Fitnessstudio etc.)
 - b) Sonderzahlungen in Geld (die in der anliegenden Muster-Dienstvereinbarung vorgesehene Variante).

Zweck des Leistungsentgelts

Die tarifvertraglichen Regelungen in § 18 TVöD-V (VKA) eröffnen den Arbeitgeber*innen die Möglichkeit, über eine variable Bezahlung *auf die Leistung des Einzelnen und den Erfolg der Verwaltung einzuwirken*. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsdifferenzierende Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. In § 18 Abs. 1 ist der Zweck der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Bezahlung dargestellt. Sie soll die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten stärken. Zugleich soll sich dadurch die Dienstleistung verbessern.

Das Leistungsentgelt ist abschließend tarifvertraglich geregelt, so dass die Umsetzung direkt auf betrieblicher Ebene im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden kann.

Das in einem Jahr für Leistungsentgelte zur Verfügung stehende Budget beträgt 2 % der ständigen Monatsentgelte des jeweiligen Vorjahres aller in einem Dienstverhältnis stehenden Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich der Anlage 9 „Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst“ der Dienstvertragsordnung (DienstVO) fallen.

Wird das Gesamtbudget nach § 18 Abs. 3 TVöD-V (VKA) in einem Jahr nicht aufgebraucht, erhöht sich das Budget im Folgejahr um eben diesen Restbetrag.

Nach der im Rahmen des Tarifabschlusses vom 25.10.2020 eingefügten Vorschrift des § 18 a TVöD-V (VKA) können Anstellungsträger das Budget des Leistungsentgelts dafür nutzen, alternative Entgeltanreize zu setzen. Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z.B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine). Es handelt sich bei den in Klammern gesetzten Beispielen nicht um eine abschließende Aufzählung, so dass weitere Maßnahmen im Sinne der genannten „Überschriften“ denkbar und möglich sind. Die beispielhafte Aufzählung von Maßnahmen in § 18 a Abs. 2 TVöD-V (VKA) gewichtet die genannten Maßnahmen nicht, so dass auch eine ausschließliche Verwendung des Budgets für Sonderzahlungen möglich ist. § 18 a TVöD-V (VKA) sieht abweichend von § 18 TVöD-V (VKA) keinen Leistungsbezug vor.

9.2 Auszahlung eines undifferenzierten (pauschalierten) Leistungsentgelts für das Jahr 2022

Nach der Protokollerklärung Nummer 1 zu § 18 Absatz 4 TVöD-V (VKA) in der Fassung der Nummer 8 der Anlage 9 zur DienstVO ist das Leistungsentgelt für das Jahr 2022 - wie im Jahr 2021 - noch einmal pauschaliert an die Mitarbeitenden auszuzahlen, wenn bis zum 31. Juli 2022 zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung keine Dienstvereinbarung über die Auszahlung des Leistungsentgelts oder die Einführung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems zustande gekommen ist. In diesem Fall werden 2 % pro Monat des für den Monat September 2022 jeweils zustehenden Tabellenentgelts im Dezember 2022 an die Mitarbeitenden pauschaliert, d. h. ohne Leistungsbemessung, ausgezahlt. Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden mit ihrem Dezemberentgelt 2022 zusätzlich

ein Leistungsentgelt ausbezahlt bekommen, das der Höhe nach 12 x 2% beträgt, also 24% des Tabellenentgelts, das ihnen für den Monat September 2022 zu-stand.

Die Auszahlung des Leistungsentgelts ist vom Systemhersteller in die Gehalts-abrechnungsprogramme umgesetzt worden. Wir haben die Comramo KID GmbH gebeten, die Auszahlung des pauschalierten Leistungsentgelts im Dezember 2022 allgemein zu veranlassen.

Zur Umsetzung der Auszahlung verweisen wir auf die Ausführungen in unserem Schreiben vom 23.11.2021, die auch für die Auszahlung des undifferenzierten Leistungsentgelts für das Jahr 2022 unverändert gelten.

9.3 Auszahlung des Leistungsentgelts ab dem Jahr 2023

9.3.1 Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einführung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems nach § 18 a TVöD-V (VKA)

In einem intensiven Beratungsprozess haben wir mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen ein Muster für eine Dienstvereinbarung zur Einführung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems erarbeitet.

Dabei war für uns maßgeblich, dass die Einführung von Systemen zur individuellen Leistungsermittlung mit hohem Aufwand für die Anstellungsträger und Personalabteilungen verbunden sind und dass eine in Geld umrechenbare objektive Leistungsbeurteilung bei pädagogischen Tätigkeiten schwierig ist.

Daher vertreten wir gemeinsam mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen die Auffassung, dass eine Auszahlung des Leistungsentgelts aufgrund einer individuellen Leistungsbewertung mit vertretbarem Aufwand vor Ort nur schwer umsetzbar ist.

Angesichts des großen Fachkräftemangels in den Kindertageseinrichtungen und auch in den anderen Arbeitsbereichen halten wir es zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit mit anderen Arbeitgeber*innen für zielführender, das zur Verfügung stehende Budget nach § 18 Abs. 3 TVöD-V (VKA) in ein Budget nach § 18 a Abs. 1 TVöD-V (VKA) umzuwidmen und das Budget für Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität der Arbeitsplätze einzusetzen.

Die Mitarbeitenden haben auf die Anwendung des Entgeltanreiz-Systems keinen unmittelbaren Anspruch. Ein solcher ergibt sich erst aus einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung, auf die sich die Betriebsparteien vor Ort zur Umsetzung des § 18 a TVöD-V (VKA) verständigen. Dies bedeutet, dass Dienststelle und Mitarbeitervertretung sich auf die Dienstvereinbarung einigen müssen, ohne dass die Einigungsstelle eingeschaltet wird.

Wenn sich die Betriebsparteien nicht auf eine Umsetzung des alternativen Entgeltanreiz-Systems einigen können, finden die Regelungen der leistungsorientierten

§ 1 Geltungsbereich

(1) Für alle in einem Dienstverhältnis zum /zur ... stehenden Mitarbeitenden, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind und die unter den Geltungsbereich der Anlage 9 „Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst“ der Dienstvertragsordnung (DienstVO) fallen, wird das alternative Entgeltanreiz-System eingeführt.

(2) ¹Die Mitarbeitenden sind über die Anliegen und wesentlichen Inhalte des alternativen Entgeltanreiz-Systems ausführlich zu informieren. ²Außerdem wird ihnen die Dienstvereinbarung über die in der Dienststelle üblichen Kommunikationswege zur Kenntnis gegeben. ³Entsprechendes gilt bei späteren wesentlichen Änderungen der Dienstvereinbarung.

tierten Bezahlung des § 18 TVöD-V (VKA) Anwendung.

Zu den inhaltlichen Regelungen der Dienstvereinbarung im Einzelnen:

In § 1 wird der Geltungsbereich der Dienstvereinbarung benannt. Die Regelung des § 18 a TVöD-V (VKA) gilt für alle Mitarbeitenden, für die auch die Regelungen zur leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD-V (VKA) gelten. Dies sind im Bereich unserer Landeskirche alle in einem Dienstverhältnis stehenden Mitarbeitenden, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind und die unter den Geltungsbereich der Anlage 9 „Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst“ der Dienstvertragsordnung (DienstVO) fallen.

Die Regelung in Absatz 2 hat nur deklaratorischen Charakter. Es ergibt sich auch aus § 36 Abs. 2 MVG-EKD, dass Dienstvereinbarungen in geeigneter Weise bekannt zu geben sind.

§ 2 Gesamtvolumen/ Budget

1. ¹ Die Dienststellenleitung gibt der Mitarbeitervertretung (MAV) die Höhe des Gesamtvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD-V in Verbindung mit der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 bis zum _____ des jeweiligen Kalenderjahres bekannt.
2. Bis auf Weiteres wird das Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 TVöD-V im Umfang von 100 % als Budget nach § 18 a TVöD-V umgewidmet.
3. ¹ Sofern Teile des Budgets in dem nach Absatz 1 vereinbarten Umfang nicht nach den nachstehenden Regelungen ausgezahlt worden sind, erhöht sich das Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 TVöD-V im Folgejahr um diesen Restbetrag.
² Dieser Restbetrag wird im Folgejahr ebenfalls erneut nach § 18 a TVöD-V umgewidmet.

Der Anstellungsträger ermittelt das nach § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V (VKA) in Höhe von 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres zur Verfügung stehende Gesamtvolumen für das Leistungsentgelt.

Zu den einbezogenen ständigen Monatsentgelten gehören

- das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge),
- die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen (insbesondere ständige Wechselschicht- oder Schichtzulagen, Zulagen wegen einer vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit, kinderbezogene Entgeltbestandteile, Vergütungsgruppenzulagen, Besitzstandszulagen, Funktionszulagen, die SuE-Zulage),
- monatlich pauschaliert gezahlte Zuschläge (insbesondere Überstundenpauschalen, pauschalierte Zeitzuschläge, Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstpauschalen (nicht zu berücksichtigen sind die entsprechend den tatsächlich geleisteten Rufbereitschaftsdiensten „spitz“ abgerechneten täglichen Pauschalen),
- das fortgezahlte Entgelt im Krankheitsfall sowie der Zuschuss zum Krankengeld,
- das fortgezahlte Entgelt bei Urlaub,
- die vermögenswirksamen Leistungen.

Nicht zu den einbezogenen Entgelten zählen insbesondere

- Abfindungen,
- Aufwandsentschädigungen,
- Einmalzahlungen (z. B. Urlaubsabgeltung, Sterbegeld),
- Jahressonderzahlungen,
- Leistungsentgelte und alternative Entgeltanreize,
- unständige Entgeltbestandteile (z. B. nichtständige Wechselschicht- oder Schichtzulagen, Rufbereitschafts- oder Bereitschaftsdienstentgelte, Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Entgelte für Mehrarbeit),
- Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeitbeschäftigung (§ 5 TV ATZ),
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG),
- Entgelte der außertariflich Beschäftigten.

Zur Unterstützung bei der Ermittlung des Budgets kann die Comramo KID GmbH den Personalabteilungen auf Anforderung entsprechende Auswertungen zur Verfügung stellen.

Das Gesamtvolumen des § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V (VKA) ist zweckentsprechend zu verwenden. Der Anstellungsträger ist zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte verpflichtet, § 18 Abs. 3 Satz 2 TVöD-V (VKA).

Das sich aus § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V (VKA) ergebende Gesamtvolumen kann auf Grundlage einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung in ein „Budget“ im Sinne von § 18 a Abs. 1 TVöD-V (VKA) umgewidmet werden. Die Umwidmung in ein solches Budget kann ganz oder teilweise erfolgen.

Wir empfehlen zur Vereinfachung, dass das gesamte Volumen nach § 18 Abs. 3 TVöD-V (VKA) in ein Budget im Sinne von § 18 a Abs. 1 TVöD-V (VKA) umgewidmet wird und auch eventuelle Reste des Budgets im Folgejahr ebenfalls erneut nach § 18 a Abs. 1 TVöD-V (VKA) umgewidmet werden.

Bei einer nur teilweisen Umwidmung würde im Übrigen auch hinsichtlich des nicht umgewidmeten Teils die tarifliche Pauschalzahlung in Höhe von 6 % des September-Tabellenentgelts und die Thesaurierung des nicht ausgeschütteten Volumens greifen (Sätze 3 bis 5 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD-V (VKA) in der Fassung der Nummer 8 der Anlage 9 zur DienstVO, s. hierzu auch die Ausführungen unter der Nr. 9.3.2.

In Dienststellen ohne Mitarbeitervertretung ist die Dienststellenleitung/der Anstellungsträger gemäß Satz 1 der Nummer 2 der Protokollerklärung zu § 18 a Abs. 2 TVöD-V (VKA) für die Verwendung des Budgets verantwortlich. Auch in dieser Konstellation muss (durch die Dienststellenleitung/den Anstellungsträger) zunächst die Entscheidung getroffen werden, ob und in welcher Höhe das Gesamtvolumen gemäß § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V (VKA) für das Budget gemäß § 18a Abs. 1 TVöD-V (VKA), also für das alternative Entgeltanreiz-System, verwendet wird. Auch dann gilt, dass das Budget auf Maßnahmen gemäß § 18 a Abs. 2 TVöD-V (VKA) zu verteilen ist. Dabei sind Anstellungsträger nach ständiger Rechtsprechung des BAG (u.a. Urteil vom 12. Oktober 2011 – 10 AZR 510/10) an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. (s. hierzu auch die Ausführungen unter Nr. 9.3.3.

§ 3

Verwendung des Gesamtvolumens/Budgets

- (1) Das Budget (§ 2 Abs. 2) wird zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität eingesetzt.
- (2) In diesem Rahmen erhalten die Mitarbeitenden eine einmalige Sonderzahlung.

§ 3 der Dienstvereinbarung regelt, wie das Budget des § 18 a Abs. 1 TVöD-V (VKA) verwendet werden soll.

§ 4 Sonderzahlung

(1) ¹Ab dem Jahr 2023 erhalten die Mitarbeitenden aus dem Budget nach § 2 jährlich eine Sonderzahlung. ²Der persönliche Anteil am Budget bestimmt sich wie folgt:
Persönlicher Anteil = Entgeltfaktor x Budget.

Entgeltfaktor = Jahresentgelt der/des jeweiligen Mitarbeitenden bis zum 30. Juni des laufenden Jahres / Jahresentgelt aller Mitarbeitenden bis zum 30. Juni des laufenden Jahres.

³Ab der 2. Kommastelle wird kaufmännisch gerundet.

(2) ¹Die Sonderzahlung wird im Monat Juli zusammen mit dem Entgelt ausgezahlt, wenn die Mitarbeitenden über den 30. Juni des laufenden Jahres hinaus in einem Dienstverhältnis zum Kirchenkreis .../zur Kirchengemeinde .../zum Kindertagesstätten Verband ... stehen und im Juli des laufenden Jahres an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt haben. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TV-L genannten Ereignisse. ³Einem Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satzes 1 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 Mutterschutzgesetz.

Um das Gesamtvolumen an die Mitarbeitenden auszuschütten, schlagen wir gemeinsam mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen vor, das gesamte zur Verfügung stehenden Budget nach § 18 a TVöD-V (VKA) für eine jährliche Sonderzahlung an die Mitarbeitenden zu verwenden.

§ 4 der Dienstvereinbarung regelt,

- welche Mitarbeitenden Anspruch auf die Sonderzahlung haben und
- zu welchem Anteil die einzelnen Mitarbeitenden Anspruch auf das Budget haben und
- zu welchem Zeitpunkt die Sonderzahlung an die Mitarbeitenden ausgezahlt wird.

Nach der vorgeschlagenen Regelung in der Muster-Dienstvereinbarung erhalten alle Mitarbeitenden, die über den 30. Juni des laufenden Jahres hinaus in einem Dienstverhältnis stehen und im Juli des laufenden Jahres an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt haben, im Monat Juli eine Sonderzahlung.

Für die Verteilung der jeweiligen Maßnahmen auf die einzelnen Mitarbeitenden sieht § 18 a TVöD-V (VKA) keinen Bezug zur jeweiligen individuellen Leistung vor; deshalb sind hier Stichtagsregelungen und Regelungen mit Bezug auf die Änderung des Bestandes der Mitarbeitenden unter Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes zulässig. Uns ist bewusst, dass - wie alle Stichtagsregelungen - diese Regelung nicht allen Fällen gerecht wird. Wir haben eine Regelung vorgeschlagen, nach der möglichst viele Mitarbeitende zur Personalbindung und zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität erstmals im Juli 2023 eine Sonderzahlung erhalten. Durch die Stichtagsregelung lässt sich zu diesem Zeitpunkt das gesamte Budget in einem Schritt verteilen, ohne dass ein Rest bleibt oder das Volumen überschritten wird.

Bei der Verteilung des Budgets wird der Beschäftigungsumfang und die

Eingruppierung der Mitarbeitenden berücksichtigt, so dass die Mitarbeitenden nach der vorgeschlagenen Regelung eine Sonderzahlung entsprechend der Höhe ihres Entgelts erhalten.

Aus den Auswertungen, die die Comramo monatlich standardmäßig zur Verfügung stellt, kann das bis zum 30. Juni des lfd. Jahres bezogene Entgelt der/des einzelnen Mitarbeitenden sowie die Summe des Entgelts aller Mitarbeitenden mit vertretbarem Aufwand berechnet werden und so der persönliche Anteil der einzelnen Mitarbeitenden am Budget ermittelt werden.

Die Höhe der Sonderzahlung muss manuell von den Personalabteilungen ermittelt werden und in das Gehaltsabrechnungsprogramm eingegeben werden.

Die Dienstvereinbarung sieht vor, dass die Sonderzahlung nicht zum gleichen Zeitpunkt wie die Jahressonderzahlung gezahlt wird, sondern zur Haupturlaubszeit im Juli des jeweiligen Jahres.

Die gewährte Sonderzahlung unterliegt der Zusatzversorgungspflicht, da es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt handelt (§ 18 a Abs. 3 TVöD-V (VKA)).

Die Muster-Dienstvereinbarung, die Sie im Intranet der Landeskirche finden, bietet eine Vorlage für die Verhandlungen zwischen der Dienststellenleitung und der zuständigen Mitarbeitervertretung. Es bietet zudem rechtssichere und abgestimmte Formulierungen. **Wir empfehlen Ihnen ausdrücklich, mit Ihrer Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung auf der Basis dieser Muster-Dienstvereinbarung abzuschließen.**

Sofern örtliche Anpassungen erforderlich oder gewünscht sind, ist darauf zu achten, dass sowohl die Grenzen der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen als auch des Tarifvertrages einzuhalten sind. Sollten Sie sich für eine andere Verteilung des Budgets nach § 18 a Abs. 2 TVöD-V (VKA) oder eine leistungsorientierte Ausschüttung des Leistungsentgelts nach § 18 TVöD-V (VKA) entscheiden, stehen wir Ihnen für Fragen beim Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung gerne beratend zur Verfügung. Bitte stellen Sie uns abweichende Dienstvereinbarungen als mögliche Best-Practice-Beispiele zur Verfügung.

Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass ab dem Jahr 2023 das Budget für das Leistungsentgelt nach § 18 Abs. 3 TVöD-V (VKA) nur noch dann vollständig an die Mitarbeitenden ausgezahlt werden kann, wenn bis zum 30. September 2022 eine einvernehmliche Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung zustande gekommen ist.

9.3.2 Folgen des verspäteten Abschlusses einer Dienstvereinbarung (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD-V (VKA) in der Fassung der Nummer 8 der Anlage 9 zur DienstVO)

Ist bis zum 30. September 2022 keine Einigung zustande gekommen, erhalten die Mitarbeitenden mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2023 lediglich eine Pauschalzahlung in Höhe von 12 % des ihnen für den Monat September 2023 jeweils zustehenden Tabellenentgelts, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß § 18 Abs. 3 S. 1 TVöD-V (VKA). Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens.

Wird erst in dem Zeitraum vom **01.10.2022 bis zum 30.09.2023** eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, dann erfolgt im Jahr 2024 eine Auszahlung des Restbetrages aus dem Jahr 2023 zuzüglich des Leistungsentgelts, welches aufgrund der Regelungen in der Dienstvereinbarung ausbezahlt ist. Kommt auch in diesem Zeitraum kein Abschluss zustande, erhalten die Mitarbeitenden nur eine Pauschalzahlung in Höhe von 12 % des ihnen für den Monat September zustehenden Tabellenentgelts mit dem Tabellenentgelt für den Dezember 2024 ausgezahlt. Der Rest wird in das Gesamtvolumen des Jahres 2025 übertragen. Der Rest umfasst dann die offenen Beträge aus den Jahr 2023 und 2024. Die addierten Volumina können nicht eingespart werden. Ihre Übertragung dient dazu, den Einigungsdruck zu erhöhen.

9.3.3 Verfahren bei Dienststellen ohne Mitarbeitervertretung:

Gemäß § 18 Abs. 6 TVöD-V (VKA) muss das Leistungsentgelt grundsätzlich allen Mitarbeitenden zugänglich sein. Es ist daher unerheblich, ob in der Dienststelle oder im Betrieb des Arbeitgebers eine Mitarbeitervertretung gebildet wurde oder nicht.

§ 18 Abs. 6 Satz 3 TVöD-V (VKA) sieht zwar vor, dass die Ausgestaltung des jeweiligen Systems des Leistungsentgelts durch Dienstvereinbarung geschieht. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollerklärung zu Absatz 6 klargestellt, dass auch bei Fehlen einer Mitarbeitervertretung den Mitarbeitenden ein Leistungsentgelt zu zahlen ist.

Nach § 18 Absatz 7 Satz 1 TVöD-V (VKA) wirkt bei der betrieblichen Ausgestaltung des Leistungsentgelts eine *betriebliche Kommission* mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Anstellungsträger und von der Mitarbeitervertretung aus der Dienststelle benannt werden. Aus der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 6 TVöD-V (VKA) ergibt sich, dass eine betriebliche Kommission auch dann errichtet werden kann, wenn eine Mitarbeitervertretung nicht besteht.

Da § 18 Abs. 6 TVöD-V (VKA) eine *ungewollte Regelungslücke* hinsichtlich der betrieblichen Kommission bei Dienststellen ohne Mitarbeitervertretung enthält, ist umstritten, wie diese *betriebliche Kommission zu bilden* ist. Denkbar ist, dass der Anstellungsträger die Mitglieder der betrieblichen Kommission benennt. Dies würde aber dem Sinn und Zweck der paritätischen Besetzung widersprechen.

Vorzugswürdig sind daher die Mitglieder der Mitarbeiterseite durch Wahl zu ermitteln. Für die Mitglieder der Arbeitgeberseite verbleibt es dabei, dass diese durch den Anstellungsträger benannt werden.

Nach dem Sinn und Zweck des § 18 Abs. 7 Satz 1 TVöD-V (VKA) stellt die betriebliche Kommission im Wesentlichen nur eine Kontroll- und Verbesserungsinstanz dar. Mitbestimmungsrechte im Sinne des MVG-EKD kommen ihr nicht zu. Selbst wenn Verstöße bei der Beteiligung der betrieblichen Kommission nicht zur Unwirksamkeit der getroffenen Regelung zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts führen, empfehlen wir den Dienststellenleitungen, sich mit der betrieblichen Kommission darüber zu verständigen, dass die Auszahlung des Leistungsentgelts entsprechend den Regelungen der Muster-Dienstvereinbarung vorgenommen wird. Wird eine Mitarbeitervertretung gewählt, sollte so schnell wie möglich eine Dienstvereinbarung geschlossen werden.

Solange eine betriebliche Kommission im Sinne des § 18 Abs. 7 TVöD-V (VKA) nicht besteht, hat die Dienststellenleitung bzw. der Anstellungsträger die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte pauschaliert sicherzustellen.

9.4 Auszahlung durch die Comramo KID GmbH

Die Comramo KID GmbH wird auch in den Folgejahren ab 2023 jeweils im Dezember eine pauschale Auszahlung des Leistungsentgelts in Höhe von 12% des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts bis auf weiteres nach dem oben beschriebenen Verfahren vornehmen, solange der Anstellungsträger nicht durch besondere Anweisung die Einstellung der Zahlung wegen Zustandekommens einer Dienstvereinbarung anordnet. **Bitte informieren Sie die Comramo KID GmbH rechtzeitig über den Abschluss einer Dienstvereinbarung bzw. über eine betriebliche Regelung zur Auszahlung des Leistungsentgelts, damit eine Auszahlung im Sinne der getroffenen Vereinbarung bzw. Regelung veranlasst wird.**

10. Jahressonderzahlung (Anl. 9 Nr. 9 DienstVO)

Für den beim Geltungsbereich genannten Personenkreis gilt für die Jahressonderzahlung anstelle des § 19 DienstVO und des § 20 TV-L der § 20 TVöD-V (VKA).

Die Regelungen des § 20 TVöD-V (VKA) entsprechen den Regelungen des § 20 TV-L. Wir verweisen insoweit auf Abschnitt 20 unserer „Durchführungsbestimmungen vom 10. Dez. 2008 zur DienstVO und zum TV-L.“

Allerdings gelten vom TV-L bzw. von der DienstVO abweichende Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung:

Gemäß § 20 Abs. 2 TVöD-V (VKA) i.V.m. § 15 Abs. 2 Satz 3 TVöD-V (VKA) betragen die Bemessungssätze ab 2022

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 84,51 v.H.
- in den Entgeltgruppen S 10 bis S 18 70,28 v.H.

des maßgeblichen Durchschnittsentgelts.

Gemäß § 20 Abs. 3.1 TVöD-V (VKA) findet auf Mitarbeitende der Entgeltgruppe S 9 der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

Bei der Anwendung des § 20 Abs. 4 TVöD-V (VKA) – „Zwölfteilung“ des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung – gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung verbraucht wurden, als berücksichtigungsfähige Zeit bei dem am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnis (Nr. 8 Abs. 2 der Anlage 9 zur DienstVO). Mehrere Arbeitsverhältnisse in diesem Sinne sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

11. Regenerationstage (Anl. 9 Nr. 12 DienstVO)

11.1 Anspruchsvoraussetzungen

Mitarbeitende, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) – eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2022 gemäß Nr. 1a Abs. 1 und 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) bei Verteilung der Arbeitszeit auf eine Fünf-Tage-Woche **zwei Regenerationstage** pro Kalenderjahr.

Hinweis:

Die Tarifvertragsparteien haben in der Protokollerklärung zu Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) klargestellt, dass es sich bei den Regenerationstagen nicht um Urlaubstage handelt. Daher gelten für die Regenerationstage weder die gesetzlichen noch die tarifrechtlichen Regelungen zum Urlaub. Die Übertragung in das Folgejahr sowie der Verfall von Regenerationstagen wird abschließend durch die Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) geregelt.

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

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

$$(1/5 \times 2 = 0,4, \text{ gerundet } 0)$$

Sollte in einer Sechs-Tage-Woche gearbeitet werden, ergibt sich keine Anhebung der Regenerationstage ($6/5 \times 2 = 2,4$). Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt damit eine entsprechende Umrechnung, sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht auf eine 5-Tage-Woche verteilt ist. In Fällen mit sehr unregelmäßiger Arbeitszeit pro Woche sollte ein repräsentativer Referenzzeitraum gewählt werden, um eine durchschnittliche Anzahl von Tagen pro Woche zu ermitteln.

Eine Umrechnung kann sich auch dann ergeben, wenn sich zwischen der Antragsstellung und der Gewährung von Regenerationstagen eine Änderung der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage ergibt: Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend (Nr. 1a Abs. 1 Satz 4 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA)). Kommt es nach der Geltendmachung von z.B. zwei Regenerationstagen zu einem Wechsel in eine 3-Tage-Woche, fällt der zweite Regenerationstag auch nach der Geltendmachung weg und es kann nur noch ein Regenerationstag gewährt werden. Ob der/die Mitarbeitende zuvor die überwiegende Zeit des Kalenderjahres Anspruch auf zwei Regenerationstage hatte, ist unmaßgeblich.

Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann den Wunsch, Regenerationstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe zurückweisen (s. dazu Nr. 11.4.2).

11.2 Aufnahme oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

11.2.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Beginn des Kalenderjahres

Der Anspruch auf zwei Regenerationstage bei einer Fünf-Tage-Woche entsteht, wenn im Kalenderjahr mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anderenfalls reduziert sich der Anspruch gemäß der Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 1 der Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) auf einen Regenerationstag. Durch diese Regelung entsteht ein **Zeitraum von vier Kalendermonaten**, vor deren Ablauf nur ein Regenerationstag beansprucht werden kann.

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

Beispiel 1:

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

Beispiel 2:

Ein Mitarbeitender beantragt im Januar 2024 zwei Regenerationstage für den Monat März 2024. Anfang Februar kündigt er das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2024. Der Anspruch auf Regenerationstage besteht in Höhe von einem Regenerationstag. Soweit bereits aufgrund der Geltendmachung im Januar 2024 zwei Regenerationstage bewilligt wurden, kann nach Kenntnis der Kündigung nur noch ein Regenerationstag gewährt werden. Da im Kalenderjahr 2024 kein Entgeltanspruch/Entgeltfortzahlungsanspruch oder diesem gleichgestellte Ansprüche von mindestens vier Kalendermonaten bestehen, entfällt der zweite Regenerationstag. (s. hierzu auch die Ausführungen zu Nr. 11.2.2 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Der 4-Monats-Zeitraum wird gemäß der Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 1 der Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) auch dann erfüllt, wenn Zeiten von Entgeltfortzahlung (§ 21 Abs. 1 TV-L) bzw. Zeiten, in denen Anspruch auf den Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3 TV-L) besteht, erfüllt sind. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

11.2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In Nr. 1a Abs. 1 und 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) sind keine gesonderten Regelungen für Fallgestaltungen enthalten, in denen das Arbeitsverhältnis endet. Endet das Arbeitsverhältnis Ende des Kalenderjahres, sind keine Besonderheiten zu beachten. Die Regenerationstage können gemäß Abs. 2 Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) geltend gemacht werden. Ist am Ende des Kalenderjahres noch keine Freistellung für den oder die Regenerationstage erfolgt, entsteht kein Anspruch auf Abgeltung. Dies kann auch auf Fallgestaltungen übertragen werden, in denen das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr endet.

Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in den ersten vier Kalendermonaten eines Arbeitsverhältnisses reduziert sich nach der Protokollerklärung zu Nr. 1a Abs. 1 Satz 1 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) der Anspruch auf **einen** Regenerationstag.

11.2.3 Wechsel von TVöD-Arbeitgeber zu TVöD-Arbeitgeber

Wechseln Mitarbeitende ihr Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr zwischen Arbeitgebern, die jeweils dem TVöD (VKA) unterliegen und haben diese

Mitarbeitenden sowohl vor als auch nach dem Arbeitgeberwechsel eine SuE-Tätigkeit auszuüben, bleibt es bei dem **kalenderjährlichen Anspruch** auf zwei Regenerationstage. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Wege der Gewährung von Regenerationstagen besteht für jede/n Mitarbeitende/n, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, aufgrund des Arbeitgeberwechsels nicht pro Arbeitgeber, sondern pro Kalenderjahr. Beim zweiten Arbeitgeber besteht für das laufende Kalenderjahr daher nur noch ein Anspruch in Höhe der beim bisherigen Arbeitgeber noch nicht gewährten Regenerationstage. Wurde/n der/die Regenerationstag/e beim ersten Arbeitgeber bereits gewährt, kann es beim zweiten Arbeitgeber nur noch zur Arbeitsbefreiung für im laufenden Kalenderjahr noch nicht gewährte Regenerationstage kommen. Dies bedeutet, dass sich der neue Arbeitgeber erkundigen sollte, ob und ggf. wie viele Regenerationstage bereits gewährt wurden. Der Arbeitgeber sollte den ausscheidenden Mitarbeitenden bescheinigen, ob und ggf. wie viele Regenerationstage bereits gewährt wurden. Wurden noch keine Regenerationstage gewährt, hat der neue Arbeitgeber die Anspruchsvoraussetzungen bezogen auf das neue Arbeitsverhältnis zu prüfen.

11.3 Tätigkeitsänderung beim selben Arbeitgeber

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

11.3.1 Wechsel in den SuE beim selben Arbeitgeber

Nehmen Mitarbeitende ihre Tätigkeit im SuE auf, nachdem sie bereits zuvor beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, und entsteht dadurch der Anspruch auf die Regenerationstage, ist der vor der Aufnahme der SuE-Tätigkeit bereits entstandene Entgeltanspruch ebenfalls i.S.d. Protokollerklärung zu Satz 1 der Nr. 1a Abs. 1 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) auf den 4-Monats-Zeitraum anzurechnen.

Beispiel 3:

Eine Mitarbeitende nimmt zum 15. August 2023 ihre Tätigkeit in der Entgeltgruppe S 4 in einer 5-Tage-Woche auf, nachdem sie zuvor mehrere Jahre in der Entgeltgruppe 5 nach der Anlage A in einer 5-Tage-Woche tätig war. Sie hätte im Jahr 2023 mit Beginn der Tätigkeit am 15. August 2023 Anspruch auf einen Regenerationstag; mit Ablauf des 4-Monats-Zeitraums, also ab dem 15. Dezember 2023, hätte sie Anspruch auf einen zweiten Regenerationstag. Da die Beschäftigte jedoch auch schon vor dem 15. August 2023 mehr als vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt i.S.d. Protokollerklärung zu Satz 1 der Nr. 1a Abs. 1 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) hatte, hat sie bereits ab dem 15. August 2023 Anspruch auf zwei Regenerationstage.

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

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

Nehmen Mitarbeitende ihre Tätigkeit beim selben Arbeitgeber außerhalb des SuE auf und entfällt dadurch der Anspruch auf die Regenerationstage, kann wie in Fällen verfahren werden, in denen das Arbeitsverhältnis endet. Dazu wird auf Nr. 11.2.2 verwiesen. Es bestehen in Einzelfällen keine Bedenken, wenn vor dem Wechsel in die andere Tätigkeit vom Arbeitgeber genehmigte Regenerationstage noch nach dem Wechsel in die andere Tätigkeit durch Arbeitsbefreiung gewährt werden. Denn anders als bei der Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage (z.B. von einer 4-Tage-Woche mit zwei Regenerationstagen in eine 3-Tage-Woche mit einem Regenerationstag) und anders als beim Ausscheiden der/des Mitarbeitenden bleibt dem Arbeitgeber die Arbeitskraft der/des Mitarbeitenden erhalten.

Beispiel 4:

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

In diesem Fall besteht nicht für mindestens vier Kalendermonate ein Entgeltanspruch aus einer SuE-Tätigkeit. Da die Protokollerklärung zu Satz 1 der Nr. 1a Abs. 1 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) den Entgeltanspruch bzw. die Entgeltfortzahlung nicht auf Entgelt aus einer S-Entgeltgruppe beschränkt, besteht in diesem Fall insgesamt ein Entgeltanspruch für mindestens vier Monate. Der Anspruch auf zwei Regenerationstage bleibt damit bestehen und es bestehen in diesem Sonderfall keine Bedenken, den zweiten Regenerationstag am 17. Mai 2023 zu gewähren.

Abwandlung:

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

11.3.3 Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Kommt es zu einer Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, kann sich der Anspruch auf ein oder zwei Regenerationstage ändern. Wechseln Mitarbeitende z.B. von einer 4-Tage-Woche in eine 3-Tage-Woche, entfällt der zweite Regenerationstag.

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

Die Veränderung des Anspruchs kann sich jedoch auch erst nach der Geltendmachung der/des Regenerationstage/s ergeben (s. dazu Nr. 11.4.4).

11.4 Gewährung der Regenerationstage

11.4.1 Geltendmachung

Gemäß Nr. 1a Abs. 2 Satz 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) haben die Mitarbeitenden den oder die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt in Textform geltend zu machen. Eine Geltendmachung per E-Mail oder über andere elektronische Textkommunikation ist somit möglich. Einvernehmlich können Regenerationstage auch mit einer kürzeren Frist gewährt werden (Nr. 1a Abs. 2 Satz 4 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA)).

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

11.4.2 Gewährung der Arbeitsbefreiung – dringende betriebliche/dienstliche Gründe

Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Mitarbeitenden in Textform mit (Nr. 1a Abs. 2 Satz 3 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA)). Hierbei sind die Wünsche der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Schließtage können deshalb nur dann für Regenerationstage verwendet werden, wenn die betroffenen Mitarbeitenden damit einverstanden sind; gleiches gilt für Brückentage. Ansonsten kann auch der Urlaubsanspruch entsprechend herangezogen werden.

Den Wünschen der Beschäftigten können **dringende betriebliche/dienstliche Gründe** entgegenstehen (Nr. 1a Abs. 2 Satz 6 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA)). Die dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe sind von den Tarifvertragsparteien nicht definiert worden. Die Auslegung der Begrifflichkeit bestimmt sich nach dem **allgemeinen Sprachverständnis** unter Berücksichtigung des mit der Vorschrift verfolgten **Zwecks**. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von **erheblichem** objektivem **Gewicht** sein. Sie müssen sich als zwingende „Hindernisse“ für die beantragte Freistellung von der Arbeitszeit darstellen.

Beispiel 5:

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

11.4.3 Änderung bereits festgelegter Regenerationstage

Haben Mitarbeitende einen oder zwei Regenerationstag/e gemäß Nr. 1a Abs. 2 Satz 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) beantragt, ist diese Beantragung als einseitige Willenserklärung dem Arbeitgeber zugegangen und damit für die Mitarbeitenden bindend. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es jedoch möglich, einvernehmlich eine andere Lage der Regenerationstage zu vereinbaren.

11.4.4 Andere Verteilung der Arbeitszeit nach Geltendmachung der Regenerationstage

Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend (Nr. 1a Abs. 1 Satz 4 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA)). Dies führt dazu, dass auch nach der Geltendmachung von Regenerationstagen ggf. noch eine Anpassung der Anzahl der Regenerationstage vorgenommen werden muss. Wer z.B. nach der Beantragung von zwei Regenerationstagen von einer 4-Tage-Woche in eine 3-Tage-Woche wechselt, kann nur noch einen Regenerationstag beanspruchen; der zweite Regenerationstag kann dann nicht mehr gewährt werden.

11.5 Verfall von Regenerationstagen

11.5.1 Grundsatz: Verfall am Ende des Kalenderjahres

Gemäß Nr. 1a Abs. 2 Satz 5 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) verfallen Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung erfolgt. Dies gilt auch dann, wenn am Tag der Gewährung der oder des Regenerationstage/s eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ausweislich der Protokollerklärung zu Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) handelt es sich bei Regenerationstagen nicht um Urlaubs- oder Zusatzurlaubstage. Die Regelung des § 9 BUrlG greift daher nicht und es gilt der Grundsatz, dass, wenn der Arbeitnehmer auch aus einem anderen Grund nicht gearbeitet hätte, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (u.a. BAG, Urt. v. 23. Februar 2022 – 10 AZR 99/21). Es bestehen daher auch keine Hinweispflichten für die Anstellungsträger wie beim Urlaubsanspruch.

Beispiel 6:

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

11.5.2 Ausnahme: Übertragung der Regenerationstage in das Folgejahr

Kann eine Arbeitsbefreiung für von den Mitarbeitenden gemäß Nr. 1a Abs. 2 Satz 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) geltend gemachte Regenerationstage aus **dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen** (s. dazu Nr. 11.4.2) im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt werden, so verfallen diese nicht gewährten Regenerationstage nicht; sie werden in das Folgejahr übertragen und müssen bis spätestens zum **30. September** genommen werden.

Gründe in der Person des/der Mitarbeitenden führen nicht zu einer Übertragung.

Die Übertragung muss nicht beantragt werden, sie erfolgt automatisch, soweit der Anstellungsträger die Regenerationstage aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht gewährt hat.

Die Ablehnung aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe führt auch dann zur Übertragung in das Folgejahr, wenn z.B. wegen der Ablehnung Anfang des Kalenderjahres noch genug Zeit im laufenden Jahr bliebe, um die Regenerationstage zu nehmen.

Im Folgejahr gelten die regulären Regelungen zur Geltendmachung bzw. zur Gewährung der übertragenen Regenerationstage (Nr. 1a Abs. 2 Satz 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA)). Eine weitere Übertragung von bereits übertragenen Regenerationstagen über den **30. September** hinaus findet nicht statt.

11.5.3 Sonderregelung für die Übertragung der Regenerationstage für das Jahr 2022 bis zum 30. September 2023 (Anl. 9 Nr. 12 Abs. 1 DienstVO):

Nach Absatz 1 der Nummer 12 der Anlage 9 der DienstVO werden einmalig die Regenerationstage, die den Mitarbeitenden für das Jahr 2022 zustehen, in das Folgejahr übertragen. Sie müssen spätestens bis zum 30. September 2023 genommen werden. Eine weitere Übertragung dieser Regenerationstagen über den 30. September 2023 hinaus ist nicht möglich.

12. SuE-Zulage

12.1 Anspruchsvoraussetzungen

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

- Entgeltgruppen S 2 bis S 11a:
monatlich 130,00 Euro,
- Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15 Fallgruppe 6:
monatlich 180,00 Euro.

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

Eine Anrechnung auf andere Zulagen findet nicht statt.

Beispiel 7:

Eine Mitarbeitende erhält aufgrund des Kindergeldbezugs eine Zulage gemäß § 11 ARR-Ü-Konf. Dieser kinderbezogene Entgeltbestandteil bleibt als Zulage neben der SuE-Zulage bestehen, so dass beide Zulagen nebeneinander gezahlt werden, solange die jeweiligen Anspruchsgrundlagen erfüllt sind.

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

Auch wenn die SuE-Zulagen nicht für alle Mitarbeitenden im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gelten, bestehen keine Bedenken, sie bei der Berechnung der persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD insofern zu berücksichtigen, dass das Entgelt einschließlich der persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD nicht höher ist als das Entgelt bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit. Die SuE-Zulage wäre in derartigen Konstellationen bei der Berechnung der persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD anzurechnen.

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

Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 24 Abs. 2 TV-L, so dass die SuE-Zulage in dem Umfang anfällt, der dem Anteil der jeweils individuell vereinbarten

durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Auch Mitarbeitende, die zwischen dem 1. Juli 2022 (Anspruchsbeginn) und der tatsächlichen Zahlung der SuE-Zulage in eine Tätigkeit außerhalb des SuE gewechselt sind, haben ab dem Monat Juli 2022 bis zum Tätigkeitswechsel in eine Tätigkeit außerhalb des SuE Anspruch auf die Zulage.

Mitarbeitende, die bis zum 24. November 2022 (Tag des Beschlusses der ADK) aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, haben keinen Anspruch auf die Zahlung der SuE-Zulage.

12.2 Mehrere Arbeitsverhältnisse

Haben Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse zu einem Arbeitgeber, für den der TVöD-V (VKA) gilt, besteht der Anspruch aus jedem Arbeitsverhältnis entsprechend zeitanteilig (§ 24 Abs. 2 TV-L).

12.3 Minijobber

Geringfügig beschäftigte Mitarbeitende im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (bis 30. September 2022: 450 Euro-Grenze; ab dem 1. Oktober 2022: 520 Euro-Grenze) fallen unter den TVöD und haben daher einen Anspruch auf die SuE-Zulage, soweit sie entsprechend eingruppiert sind. Als Teilzeitbeschäftigte erhalten Minijobber die SuE-Zulage anteilig (s. Ziff. 12.1).

13. Umwandlungstage

13.1 Anspruchsvoraussetzungen

Die Tarifvertragsparteien haben eine Regelung vereinbart, nach der Mitarbeitende die SuE-Zulage (s. Ziff. 12) in maximal zwei zusätzliche freie Arbeitstage umwandeln können. Die Umwandlung erfolgt über ein **gestuftes Verfahren** bestehend aus Geltendmachung und Beantragung wie folgt:

Geltendmachung im laufenden Kalenderjahr für das Folgejahr

- in Textform
- bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres (**einmalige Ausnahme für das Kalenderjahr 2023: bis zum 28. Februar 2023, s. Ziff. 13. 2.)**)
- Ausnahme: erstmaliger Anspruch auf eine SuE-Zulage (s. Ziff. 13.5.)
- **Beantragung** der konkreten Tage mit einer Frist von 4 Wochen in Textform; der Anstellungsträger entscheidet spätestens 2 Wochen vor dem beantragten Zeitpunkt des jeweiligen Umwandlungstages.

Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage durch den Anstellungsträger sind die Wünsche der/des Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Der Anstellungsträger kann den Wunsch, Umwandlungstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe zurückweisen (s. dazu Ziff. 13. 6.1).

Nach erfolgter Arbeitsbefreiung wird die SuE-Zulage gekürzt, indem der Wert der/des Umwandlungstage/s als Entgeltbetrag ermittelt wird; maßgeblich sind dabei die Verhältnisse am Tag der Arbeitsbefreiung (Entgeltgruppe, -stufe und Arbeitszeitmodell). Die SuE-Zulage wird um diesen Betrag gekürzt, so dass bei entsprechend hohem Entgeltbetrag ggf. über mehrere Monate eine Kürzung der SuE-Zulage vorzunehmen ist (s. dazu die Beispiele unter Ziff. 13.7.).

13.2 Einführung der Umwandlungstage ab dem Jahr 2023: Frist für die Geltendmachung bis zum 28. Februar 2023 (Anl. 9 Nr. 12 Abs. 2 DienstVO)

Die SuE-Zulage kann erstmalig ab dem Jahr 2023 in freie Arbeitstage umgewandelt werden. Die Mitarbeitenden müssen die Umwandlung der SuE-Zulage in bis zu zwei freie Arbeitstage (Umwandlungstage) für das Folgejahr geltend machen.

Der TVöD-V (VKA) sieht vor, dass die Mitarbeitenden für das Jahr 2023 die Umwandlungstage bis zum 30.11.2022 geltend machen müssen. Da dieses für unseren Bereich zeitlich nicht umsetzbar ist, hat die ADK beschlossen, dass abweichend von Absatz 3 Satz 1 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) die Mitarbeitenden die Umwandlungstage für das Kalenderjahr 2023 ausnahmsweise bis zum 28. Februar 2023 geltend machen können. (Anl. 9 Nr. 12 Abs. 2 DienstVO). Zu diesem Zeitpunkt müssen sie noch nicht datiert werden.

13.3 Geltendmachung bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr für die Umwandlungstage ab dem Jahr 2024

Die Mitarbeitenden können die Umwandlung der SuE-Zulage in bis zu zwei freie Arbeitstage (Umwandlungstage) für das Folgejahr geltend machen; dazu ist in jedem Kalenderjahr die Frist bis zum 31. Oktober einzuhalten (**Ausnahme für das Jahr 2023: Frist bis zum 28. Februar 2023**, s. Ziff. 13.2).

Die Umwandlungstage müssen in Textform geltend gemacht werden.

13.4 Beantragung der Umwandlungstage im jeweiligen laufenden Kalenderjahr

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

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

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

Für Mitarbeitende, die erstmalig einen Anspruch auf die SuE-Zulage erhalten (z.B. Beginn des Arbeitsverhältnisses), besteht eine Sonderregelung; diese Mitarbeitenden können noch im laufenden Kalenderjahr sowohl die grundsätzliche Umwandlung der SuE-Zulage geltend machen als auch die konkreten Umwandlungstage als solche beantragen und nehmen. Voraussetzung ist gemäß Nr. 1a Abs. 3 Satz 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA), dass seit der Arbeitsaufnahme **drei Kalendermonate** vergangen sind; dabei kann es sich um den Beginn eines Arbeitsverhältnisses handeln oder auch um die Aufnahme einer Tätigkeit im SuE.

Beispiel 8:

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

Beispiel 9:

Ein Mitarbeitender beginnt seine mit der Entgeltgruppe S 8b bewertete Tätigkeit am 1. September 2023. Ab dem 1. Dezember 2023 kann er die Umwandlung der SuE-Zulage für zwei Umwandlungstage im Jahr 2023 geltend machen.

Es besteht die Möglichkeit, nach Abs. 3 Satz 9 der Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) einvernehmlich eine kurzfristige Gewährung der Umwandlungstage zu ermöglichen; in Fällen, in denen die reguläre Frist zur Geltendmachung von 4 Wochen nicht mehr eingehalten werden kann, wird empfohlen, von dieser Einvernehmlichkeitsregelung Gebrauch zu machen, soweit der Gewährung keine dringenden/betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Beispiel 10:

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

13.6 Lage der Umwandlungstage

13.6.1 Dringende betriebliche/dienstliche Gründe

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

Die **dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe** sind von den Tarifvertragsparteien nicht definiert worden. Die Auslegung der Begrifflichkeit bestimmt sich nach dem **allgemeinen Sprachverständnis** unter Berücksichtigung des mit der Vorschrift verfolgten **Zwecks**. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von **erheblichem** objektivem **Gewicht** sein. Sie müssen sich als zwingende „Hindernisse“ für die beantragte Freistellung von der Arbeitszeit darstellen. Es wird auf die Ausführungen in [Ziff. 11.4.2](#) verwiesen.

13.6.2 Änderung bereits festgelegter Umwandlungstage

Haben Mitarbeitende einen oder zwei Umwandlungstage gemäß Nr. 1a Abs. 3 Satz 3 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) beantragt, ist diese Beantragung als einseitige Willenserklärung dem Anstellungsträger zugegangen und damit für die Mitarbeitenden bindend. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es jedoch möglich, einvernehmlich eine andere Lage der Umwandlungstage zu vereinbaren.

13.7 Kürzung der SuE-Zulage

13.7.1 Grundsatz: Kürzung der SuE-Zulage nach erfolgter Umwandlung

Gemäß Nr. 1a Abs. 3 Satz 3 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) wird die SuE-Zulage erst dann gekürzt, wenn eine Arbeitsbefreiung erfolgt **ist**. Sofern die Arbeitsbefreiung für Umwandlungstage noch für die Entgeltabrechnung des laufenden Kalendermonats an die Comramo KID GmbH übermittelt werden kann, kann eine Kürzung der SuE-Zulage noch in demjenigen Kalendermonat erfolgen, in dem der/die Umwandlungstag/e liegt/liegen. Es wird lediglich die SuE-Zulage gekürzt. Dies kann dazu führen, dass wegen des Wertes eines Umwandlungstages die SuE-Zulagen von mehreren Monaten, ggf. auch über die Kalenderjahresgrenze hinaus, zu kürzen sind.

Beispiel 11:

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

Kalendermonats erfolgt, bereits mit der Entgeltzahlung im Mai 2024 (bzw. ab Mai 2024) gekürzt.

Abwandlung:

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

In den folgenden Ziff. 13.7.2 bis 13.7.8 werden verschiedene Fallgestaltungen mit Beispielen aufgezeigt, die Fallgestaltungen sind nicht abschließend.

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

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

Der Kürzungsbetrag ergibt sich nach Abs. 3 Satz 4 der Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD- V gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L aus dem ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden (s. Beispiele 12 bis 14). Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt (s. hierzu Ziff. 13.7.5).

Beispiel 12:

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

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich): 130,00 Euro

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

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

Die SuE-Zulage wird reduziert:

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

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

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

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

Beispiel 13:

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

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

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich): 180,00 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit am Donnerstag (2. Mai 2024)

(8 x 20,89 Euro): 167,12 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit am Freitag (3. Mai 2024)

(7 x 20,89 Euro): 146,23 Euro

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

Die SuE-Zulage wird reduziert.

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

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

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

Im Juni 2024 erhält der Mitarbeitende eine SuE-Zulage i.H.v. 46,65 Euro.

Beispiel 14:

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

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

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich): 90,00 Euro

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

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

Die SuE-Zulage wird reduziert:

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

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

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

Im Juni 2024 erhält der Mitarbeitende eine SuE-Zulage i.H.v. 10,04 Euro.

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

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

SuE-Zulage (monatlich): 90,00 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit (19,5/3 x 21,79 Euro): 141,64 Euro

Zwei Tage entsprechen (2 x 141,64 Euro): 283,28 Euro

Die SuE- Zulage wird reduziert:

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

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

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

Reduzierung der SuE-Zulage im August 2024 um 13,28 Euro.

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

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

13.7.3 Umwandlung bei Wechsel der Entgeltgruppe

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

Beispiel 15:

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

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

S 8a Stufe 1

SuE-Zulage (monatlich Mai 2024): 130,00 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit (39/5 x 17,29 Euro): 134,86 Euro

Zwei Tage im Mai 2024 entsprechen: 269,72 Euro

S 11b Stufe 1

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

Die SuE-Zulage wird reduziert:

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

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

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

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

Abwandlung: der zweite Tag wird im Juni 2024 gewährt.

Es erfolgt eine Reduzierung der SuE-Zulage wie folgt:

S 8a Stufe 1

SuE-Zulage (monatlich Mai 2024): 130,00 Euro

Wert der täglichen Arbeitszeit (39/5 x 17,29 Euro): 134,86 Euro

S 11b Stufe 1

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

Wert der täglichen Arbeitszeit (39/5 x 19,49 Euro): 152,02 Euro

2 Tage aus dem Mai 2024 und Juni 2024 entsprechen 286,88 Euro

Die SuE-Zulage wird reduziert:

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

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

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

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

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

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

Beispiel 16:

Nach entsprechender Geltendmachung im Jahr 2023 beantragt ein Mitarbeitender im April 2024 zwei Umwandlungstage am 27. und 28. Juni 2024, die der Arbeitgeber bewilligt. Der Mitarbeitende kündigt das Arbeitsverhältnis am 15. Mai 2024 fristgerecht zum 30. Juni 2024. Weil der Abrechnungsmonat Juni 2024 in diesem Fall nicht erreicht werden kann, würde

die Arbeitsbefreiung für die Umwandlungstage am 27. und 28. Juni 2024 zu einer Reduzierung der SuE-Zulage im Juli und ggf. August 2024 führen. Dies ist aufgrund des Ausscheidens des Mitarbeitenden nicht mehr möglich.

Möglichkeit 1:

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

Möglichkeit 2:

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

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

13.7.5 Umwandlung bei schwankender täglicher Arbeitszeit

Liegt zum Zeitpunkt der Beantragung der Umwandlung kein Dienstplan vor und ist die betriebliche tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt, wird der Reduzierungsbetrag der SuE-Zulage gemäß Nr. 1a Abs. 3 Satz 5 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) wie folgt vorgenommen:

Arbeitsvertragliche regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit

Anzahl der Arbeitstage pro Woche (in der der Umwandlungstag liegt)

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

Beispiel 17:

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

Der Betrag zur Reduzierung der SuE-Zulage wird wie folgt errechnet:
SuE-Zulage (monatlich Oktober 2023): 90,00 Euro

Reduzierungsbetrag (19,5/4 x 23,54 Euro): 114,88 Euro

Die SuE-Zulage wird reduziert:

Reduzierung der SuE-Zulage im Oktober 2023: 90,00 Euro

Reduzierung der SuE-Zulage im November 2023: 24,88 Euro

Für den Monat Oktober 2023 wird die SuE-Zulage vollständig gekürzt.

Im November 2023 erhält der Beschäftigte eine SuE-Zulage i.H.v. 65,12 Euro.

13.7.6 Umwandlung und Elternzeit und Mutterschutz

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

Beispiel 18:

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

Diese Fallgestaltung ist u.E. auf Mutterschutzzeiten übertragbar.

13.7.7 Umwandlung und Arbeitsunfähigkeit

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

13.8 Unterbliebene Beantragung der Umwandlung im laufenden Kalenderjahr

Unterbleibt die Beantragung der Umwandlungstage im laufenden Kalenderjahr, obwohl der/die Mitarbeitende diese im Vorjahr geltend gemacht hatte, so geht der Umwandlungsanspruch mit dem Ablauf des Kalenderjahres für das damit ablaufende Kalenderjahr unter (Nr. 1a Abs. 3 Satz 10 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA)). Eine Übertragung auf das Folgejahr findet nicht statt; allenfalls ein bis zum 31. Oktober des vergangenen Kalenderjahres geltend gemachter neuer Umwandlungsanspruch kann im neuen Kalenderjahr realisiert werden.

Beispiel 19:

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

14. Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten für Mitarbeitende im Erziehungsdienst

Mit dem Beschluss der ADK vom 24.11.2022 wurden die Regelung des § 3 der Anlage zu § 56 BT-V mit Wirkung vom 1. Juli 2022 für die kirchlichen Mitarbeitenden übernommen. In der Durchgeschriebenen Fassung für die Sparte der Verwaltung, TVöD-V (VKA), findet sich diese **Regelung** in der Anlage D.12 Nummer 2 zum TVöD-V (VKA).

Gemäß Abschnitt D.12 Nummer 2 Satz 1 TVöD-V (VKA) wird eine Gesamtzeit von **30 Stunden** jährlich zur Verfügung gestellt, in der entweder eine Qualifizierung der Mitarbeitenden stattzufinden hat, oder die die Mitarbeitenden zu Vorbereitungszwecken nutzen müssen. Diese Zeit kann als Blockzeit oder aufgeteilt in beliebige Zeitabschnitte über das Jahr verteilt werden. Es handelt sich **nicht** um einen **Freistellungsanspruch**. Das **Direktionsrecht** des Arbeitgebers besteht auch während dieser Zeit weiter; es ist allerdings auf die vorstehend genannten Inhalte der Tätigkeit beschränkt. Der Arbeitgeber kann also beispielsweise Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen anordnen, die die Mitarbeitenden in dieser Zeit zu absolvieren haben. Ggf. kann auch der Inhalt der Vorbereitungsarbeiten bestimmt werden, wenn dies fachlich möglich und sinnvoll ist. Die Zeit von 30 Stunden kann nicht mit Freistellungsansprüchen nach **gesetzlichen Regelungen** verrechnet werden, z. B. dem Bildungsurlaub nach den Bildungsurlaubsgesetz. Allerdings ist es im Übrigen zulässig, die vorgesehene Zeit von 30 Stunden im Kalenderjahr mit anderen Qualifizierungsmaßnahmen oder zugestandenen Vorbereitungszeiten zu **verrechnen**. Die Zeit von 30 Stunden steht nicht – wie ein Urlaubsanspruch – zur freien Verfügung der Beschäftigten. Der Arbeitgeber kann auch Qualifizierungsprogramme entwickeln, für die die Zeit von 30 Stunden verwandt wird.

Die tarifliche Regelung findet ausschließlich auf Beschäftigte im Erziehungsdienst Anwendung. Nach D.12 Nummer 2 Satz 3 TVöD-V (VKA) sind im Erziehungsdienst insbesondere tätig:

1. Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw.
2. Sozialassistentin/ Sozialassistent,

3. Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer,
4. Erzieherin/Erzieher,
5. Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger,
6. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst (Nach der NE müssen Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.),
7. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie
8. andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** reduziert sich die Stundenanzahl entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit. Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme.

Die Zeit kann als Blockzeit oder aufgeteilt in Zeitabschnitte über das Kalenderjahr verteilt werden.

15. Entgeltwerte der Entgeltgruppe S 9

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

Da der TVÜ-VKA im kirchlichen Bereich keine Anwendung findet, hat die ADK hat die Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 9 in Absatz 4 der Regelung in der Nummer 13 der Anlage 9 der DienstVO aufgenommen. Dort werden die Tabellenwerte bei künftigen Tarifsteigerungen dynamisiert, bis sie zum 1. Oktober 2024 in die maßgebliche Entgelttabelle übernommen werden. Folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 9 wurden zunächst vereinbart:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
----	---------	---------	---------	---------	---------	---------

S 9 in Euro	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00
----------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Zu beachten ist, dass die **Jahressonderzahlung** für Mitarbeitende mit Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe S 9 anhand der für die Entgeltgruppe S 8b geltenden Prozentsätze ermittelt wird (§ 20 Abs. 3.1 TVöD-V (VKA)).

16. Höhergruppierung auf Antrag – Regelung in der Nummer 13 der Anlage 9 DienstVO

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

Dies betrifft folgende Fälle:

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

Mitarbeitende, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren und aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 Entgelt aus der Entgeltgruppe S 12 beanspruchen können, können auf ihren Antrag in diese Entgeltgruppe eingruppiert werden.

Entsprechendes gilt für Mitarbeitende, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren und aufgrund der tariflichen Änderungen eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 14 beanspruchen können. Der Antrag kann bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden und wirkt auf den 1. Juli 2022 zurück. Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt.

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

1. Werden Mitarbeitende aus einer individuellen Endstufe der S 11b höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 17 Abs. 4a.1 TVöD-V (VKA) entspricht (zurzeit 104,74 Euro).
2. Werden Mitarbeitende aus einer individuellen Endstufe der S 12 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns entspricht, den die Mitarbeitenden erhalten, die

aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden.

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