

Tarifrunde 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst: Die Gehaltsbestandteile

Der **Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD)** regelt die Bezahlung sowie die weiteren Arbeitsbedingungen (unter anderem Arbeitszeit, Urlaubsanspruch) der Beschäftigten im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst.

Das Gehalt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach dem TVöD setzt sich aus mehreren Bestandteilen zusammen.

- **Grundgehalt** (Tabellenentgelt),
- **Jahressonderzahlung**,
- **Leistungsorientierte Bezahlung** und/oder Leistungen aus einem **alternativen Entgeltanreiz-System** und
- Eventuelle **Zulagen** oder andere **Zahlungen** (für Nacht-, Schicht-/Wechselschichtarbeit, Sonntags- oder Feiertagsarbeit).

Das Tabellenentgelt

Das Tabellenentgelt ist das monatliche Grundentgelt für eine **39-Stunden-Woche** (Tarifgebiet West) beziehungsweise **39,5-Stunden-Woche** (Tarifgebiet Ost). Ab 1. Januar 2023 gilt auch im Tarifgebiet Ost die 39-Stunden-Woche.

Die Höhe des Tabellenentgelts bemisst sich nach

- der jeweiligen **Entgeltgruppe** (je nach übertragener Tätigkeit) und
- der **Stufe** (je nach Berufserfahrung).

Adobe Stock Photo – Kurhan



Eingruppierung in die Entgeltgruppe

Die Entgeltgruppe richtet sich nach den jeweils auf die Beschäftigten **übertragenen Tätigkeiten**.

Die **Eingruppierungsmerkmale der Beschäftigten** im Sozial- und Erziehungsdienst sind im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) in den Durchgeschriebenen Fassungen des TVöD für den Bereich Verwaltung (TVöD-V) und für Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) zu finden. Diese sind unter www.vka.de abrufbar.

Die Stufenzuordnung

- Berufsanfänger und neueingestellte Beschäftigte mit einer Berufserfahrung von weniger als einem Jahr werden der **Stufe 1** zugeordnet.
- Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr erfolgt die Einstellung in die **Stufe 2**. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Insbesondere Erzieherinnen und Erzieher werden daher in der Regel mindestens in der Stufe 2 eingestellt.
- Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur **Stufe 3**.

Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei einer Neueinstellung **Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit** berücksichtigen.

Auch bei einer Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein **Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst** kann die vorher erworbene Stufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Von diesen Regelungen wird **häufig Gebrauch** gemacht.

Die Stufenlaufzeit

Jede **Entgeltgruppe ist in sechs Stufen** unterteilt. Diese werden mit den Jahren der Beschäftigung durchlaufen und bilden die wachsende Berufserfahrung der Beschäftigten ab.

Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es Sonderregelungen zu den Stufenlaufzeiten:

- die Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1 (mit Anerkennungspraktikum: gleich Stufe 2),
- die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- die Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- die Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 (Entgeltgruppe S 8b: sechs Jahre) und
- die Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 (Entgeltgruppe S 8b: acht Jahre) ist im Regelfall die Endstufe.

Für Beschäftigte in den **Entgeltgruppen S 8b** (Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger sowie Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit schwierigen Tätigkeiten) verlängern sich die Stufenlaufzeiten an zwei Stellen: In Stufe 4 bleibt man sechs Jahre und in Stufe 5 acht Jahre.

In der **Entgeltgruppe S 4** bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und in der **Entgeltgruppe S 8** bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 (bei beiden: Beschäftigte ohne fachliche Ausbildung) ist die Stufe 4 die Endstufe.

Weitere Zulagen, Zuschläge und Strukturausgleiche

Einzelfallbezogen erhalten die Beschäftigten bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen **Zulagen** (z.B. Zulagen für besondere Erschwernisse im Zusammenhang mit der Tätigkeit wie beispielsweise die „Heimzulage“), **Zuschläge** (z.B. Zeitzuschläge für Überstunden) oder **Strukturausgleiche** (monatliche Zulagen insbesondere im Zusammenhang mit der Überleitung in den TVöD).

Jahressonderzahlung

Die Beschäftigten erhalten nach dem TVöD **zusätzlich zu dem monatlichen Tabellenentgelt** eine Jahressonderzahlung. Diese ist nach Entgeltgruppen gestaffelt.

Beschäftigte erhalten in den

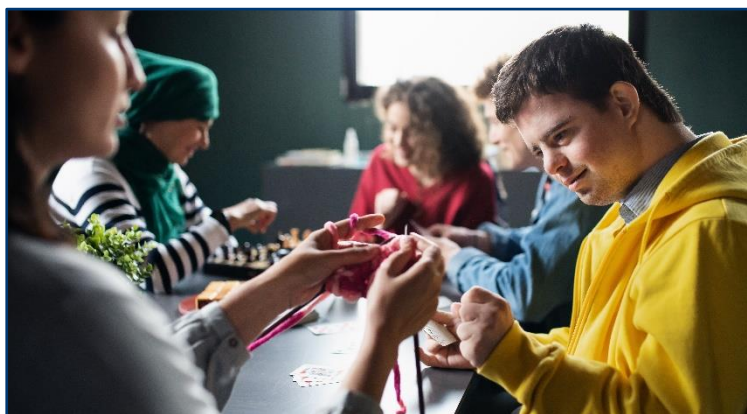
- Entgeltgruppen S 2 bis S 8b 84,51 Prozent und
- Entgeltgruppen S 9 bis S 18 70,28 Prozent eines Monatstabellenentgelts.

Im Tarifgebiet Ost erhalten Beschäftigte im Jahr 2022 in den

- Entgeltgruppen S 2 bis S 8b 81,51 Prozent und
- Entgeltgruppen S 9 bis S 18 70,28 Prozent eines Monatstabellenentgelts.

Im Kalenderjahr 2023 wird die Jahressonderzahlung auch in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b im Tarifgebiet Ost an das Niveau im Tarifgebiet West angepasst.

Leistungsorientierte Bezahlung/Alternatives Entgeltanreiz-System



Adobe Stock Photo_ Halfpoint

Die Beschäftigten können nach dem TVöD **zusätzlich zu dem monatlichen Tabellenentgelt** eine leistungsorientierte Bezahlung (LOB) erhalten.

Das Volumen der LOB beträgt zwei Prozent der Monatsentgelte aller Beschäftigten der Einrichtung oder des Betriebes. Dieses Budget wird – auf Grundlage einer Betriebs- beziehungsweise Dienstverein-

barung – leistungsorientiert gestaffelt an die Beschäftigten ausgezahlt.

Seit der Tarifeinigung 2020 ist es auch möglich, das gesamte oder Teile dieses Volumens im Rahmen eines **Alternativen Entgeltanreiz-Systems** für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit einzusetzen (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

Zusatzversorgung

Beschäftigte in den kommunalen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben erhalten zusätzlich zu der gesetzlichen Rentenversicherung eine tarifvertraglich garantierte, attraktive und oftmals rein arbeitgeberfinanzierte **betriebliche Altersversorgung**.