

**Neuregelungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) im  
Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart  
Beschluss der Bistums-KODA vom 15.2.2016**

Nach dem Grundsatzbeschluss der Bistums-KODA vom 16.12.2015, die Tarifeinigung des TVÖD (BT-B) vom 30. September 2015 für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zum 1.1.2016 vollständig umzusetzen, hat die Bistums-KODA in ihrer Sitzung vom 15.2.2016 die rechtliche Ausgestaltung der Tarifeinigung SuE in der AVO-DRS geregelt. Vorbehaltlich der Inkraftsetzung durch den Bischof gilt der Beschluss rückwirkend zum 1.1.2016:

■ **Für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)**

In Sachen Eingruppierung gelten für die kirchlichen SuE-Beschäftigten dieselben Regelungen wie für die SuE-Beschäftigten in den Kommunen.

Von Eigenregelungen wurde abgesehen. Neu kommt im Geltungsbereich der Bistums-KODA rückwirkend zum 1.1.2016 die Entgelttabelle (TVÖD-BT-B Anlage C) zur Anwendung inklusive der dort geltenden Garantiebeträge im Falle der Höhergruppierung. Dies betrifft auch zukünftige Lohnerhöhungen des TVÖD SuE.

**Damit sind die kirchlichen Beschäftigten des SuE hinsichtlich Eingruppierung, Entgelt und Tariferhöhungen 1:1 vergleichbar mit den SuE-Beschäftigten der Kommunen.**

Hieraus folgt, dass auch das Ergebnis der derzeitigen Tarifverhandlungen für den Bereich des TVÖD für die kirchlichen Beschäftigten des SuE wirksam werden wird; daher wurde für die SuE-Beschäftigten die zum 1.3.2016 vereinbarte Tariferhöhung des TV-L ausgesetzt.

Zur Abfederung der gegenüber dem Öffentlichen Dienst um ein halbes Jahr verzögerten Übernahme der Tarifeinigung erhalten die SuE-Beschäftigten im April 2016, eine je nach Beschäftigungsverhältnis ausfallende **Einmalzahlung von bis zu 250,- €**.

Im Übrigen gelten die Regelungen der AVO-DRS wie z. B. Arbeitszeit (39,5 Wochenstunden) und Familienkomponente (Kinderzulage, Ausgleichstage) sowie Arbeitsbefreiung, und Qualifizierung weiter.

■ **Für Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger**

Für Beschäftigte in den Entgeltgruppen S 2 bis S 4 (Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger) erhöhen sich die Tabellenwerte um rund 4 bis 7 Prozent.

■ **Für Erzieherinnen/Erzieher**

Erzieherinnen/Erzieher in der Entgeltgruppe S 6 werden in die neue S 8a höhergruppiert; wer in S 8 Fallgruppe 1 eingruppiert ist, kommt in die neue S 8b. Diese Höhergruppierung erfolgt stufengleich, das heißt, die erreichte Stufe einschließlich der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit wird auch in der höheren Entgeltgruppe beibehalten.

## ■ Für KiTa-Leitungen

Die Eingruppierung der KiTa-Leitungen erfolgt ab dem 1.1.2016 auch auf der Grundlage der neuen Eingruppierungsregelungen der Entgeltordnung SuE. Die KiTa- Leitungen, die bisher in der Entgeltgruppe S 7 (KiTas unter 40 Kindern) eingruppiert waren, werden in die Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Wie bei den Erzieherinnen geschieht dies auch hier unter Beibehaltung von Stufe und Stufenlaufzeit.

Der Bemessungszeitraum zur Erhebung der Durchschnittbelegung hat sich von einem Kalenderjahr auf den Zeitraum Oktober - Dezember verkürzt. Dafür gilt nun die Regelung, wonach eine Unterschreitung von mehr als 5% erst zur Herabgruppierung führt, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Die KODA-Regelung zum Erhalt der Stufenlaufzeit bei Herabgruppierung infolge veränderter Kinderzahl bleibt sinngemäß erhalten. Künftig wird die Faktorisierung der Belegfaktoren entfallen.

### **Konsequenzen der neuen Eingruppierungsregelungen für KiTa-Leitungen**

Die neuen Eingruppierungsregelungen können folgende Auswirkungen haben:

- Eine Höhergruppierung, wenn sich durch den Wegfall der Faktorisierung keine Änderung der maßgeblichen Platzzahl ergibt.
- Die Eingruppierung bleibt dieselbe, wenn die Faktorisierung bislang zum Erreichen der nächsthöheren maßgeblichen Kinderzahl geführt hat.
- Würde der Wegfall der Faktorisierung zu einer Herabgruppierung führen, stellt eine Bestandsschutzregelung für die vor dem 1.1.2016 eingestellten KiTa-Leitungen sicher, dass sie für die Dauer von fünf Jahren mindestens in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert bleiben.

Führt in diesem Zeitraum eine Steigerung der Kinderzahl zu einer Höhergruppierung, wird diese auf Antrag vollzogen.

### **Möglichkeit eines Widerspruchs für KiTa-Leitungen**

Die Höhergruppierung erfolgt nach den Regeln des § 17 Abs. 4 AVO-DRS, also nicht stufengleich. **Für die KiTa-Leitungen besteht ein Widerspruchsrecht.** Der Widerspruch muss spätestens bis 31.12.2016 eingelegt werden und wirkt dann auf 1.1.2016 zurück.

Ein Widerspruch ist dann sinnvoll, wenn die Höhergruppierung nachteilige Auswirkungen für den weiteren Einkommensverlauf hat. Dies kann insbesondere gegeben sein, wenn ein naher Stufenaufstieg bevorsteht und/oder die Beschäftigung in absehbarer Zeit beendet wird.

Beispiel 1:

Eine Leiterin ist am 31.12.2015 in der Entgeltgruppe S 15 eingruppiert und hat in der Stufe 5 vier Jahre der insgesamt fünfjährigen Stufenlaufzeit zurückgelegt. Ihr Arbeitsverhältnis wird in fünf Jahren wegen Renteneintritt beendet.

Bei einer Höhergruppierung nach S 16, Stufe 5 steht ihr in der ab 01.01.2016 geltenden Tabelle ein Entgelt von 4.249,12 € zu. Die

Stufenlaufzeit beginnt gem. § 17 Abs. 4 AVO-DRS mit dem Tag der Höhergruppierung, d. h. der Stufenaufstieg nach Stufe 6 würde erst zum

01.01.2020 erfolgen. Das Tabellenentgelt würde dann 4.455,84 € betragen. Zu diesem Zeitpunkt scheidet sie allerdings aus.

Wenn sie der Höhergruppierung widerspricht, verbleibt sie in S 15, Stufe 5 (Tabellenentgelt ab 01.01.2016 4.134,29 €) und erhält bereits ab 01.01.2017 durch den Stufenaufstieg nach Stufe 6 ein Tabellenentgelt in Höhe von 4.318,02 €.

Betrachtet auf die fünf Jahre bis zum Renteneintritt fällt ihr Entgelt durch den Stufenaufstieg in S 15 höher aus als bei einer Höhergruppierung nach S 16. Für diese Leiterin würde sich ein Widerspruch finanziell lohnen.

#### Beispiel 2:

Eine Leiterin ist am 31.12.2015 in S 13 eingruppiert und hat in der Stufe 4 zwei Jahre der insgesamt vierjährigen Stufenlaufzeit zurückgelegt. Ihr Arbeitsverhältnis wird in vier Jahren wegen Renteneintritt beendet.

Bei einer Höhergruppierung nach S 15, Stufe 4 steht ihr ab dem 01.01.2016 ein Monatsentgelt von 3.709,38 € über 4 Jahre zu. Demgegenüber, wenn sie der Höhergruppierung widerspricht, beläuft sich das Monatsentgelt in S 13 Stufe 4 auf 3.617,48 €, nach erfolgtem Stufenaufstieg nach 2 Jahren auf 3.904,60 €, insgesamt ein Plus von knapp 2.500,- €.

Betrachtet auf die fünf Jahre bis zum Renteneintritt fällt ihr Entgelt durch den Stufenaufstieg in S 13 höher aus als bei einer Höhergruppierung nach S 15. Für diese Leiterin würde sich ein Widerspruch finanziell lohnen.

(Bei einer Beschäftigungsdauer von 6 Jahren jedoch ergibt eine Höhergruppierung einen Mehrverdienst von über 3.000,- €.)

Die Entscheidung hierüber liegt allein in der Verantwortung der/des Beschäftigten. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit, sich im Einzelfall über den momentanen Stand der Eingruppierung und die Stufenperspektive beim jeweiligen Dienstgeber kundig zu machen.

Wir bitten um Verständnis, dass der Dienstgeber aus haftungsrechtlichen Gründen hinsichtlich der Vor- und Nachteile eines Widerspruchs keine Empfehlung aussprechen kann.