

22 Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter,* Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen (*)

Vorbemerkung:

1Dieser Einzelgruppenplan ist anzuwenden für Dipl. Sozialarbeiterinnen (FH) / Dipl. Sozialarbeiter (FH), Dipl. Sozialpädagoginnen (FH) / Dipl. Sozialpädagogen (FH) jeweils mit staatlicher Anerkennung und nach Anmerkung 1 gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 2Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne einen Ausbildungsabschluss nach Satz 1, mit Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung werden nach dem Anhang zu Anlage C zu § 56 TVöD-BT-V eingruppiert. Für die Eingruppierung der in Erziehungsheimen, in Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen (Heimen) und in Wohnstätten für Behinderte tätigen Dipl. Sozialarbeiterinnen (FH) / Dipl. Sozialarbeiter (FH), Dipl. Sozialpädagoginnen (FH) / Dipl. Sozialpädagogen (FH) jeweils mit staatlicher Anerkennung ist der Anhang der Anlage C zu § 52 TVöD-BT-B anzuwenden.¹

Vergütungsgruppe V b

1. Dipl.-Sozialarbeiterinnen (FH)/Dipl.-Sozialarbeiter (FH), Dipl.-Sozialpädagoginnen (FH)/Dipl.-Sozialpädagogen (FH) jeweils mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (Anm. 1).

Vergütungsgruppe IV b

2. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b (Anm. 1).

Vergütungsgruppe IV a

3. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 2 nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b (Anm. 1).
4. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt (Anm. 1).

¹ Gemäß ÄndAR zur AR-M Artikel 1 Nr. 6 vom 19.05.10 - vgl. GVBl. Nr. 9/2010 S. 141 mit Wirkung ab 1. September 2010 sowie ÄndAR zur AR-M und ÄndAR zur AzKimu Artikel 1 Nr. 3 vom 29.09.10 (GVBl. S. 211) ebenfalls mit Wirkung ab 1. September 2010.

5. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt (Anm. 1).
6. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 mit abgeschlossener qualifizierter Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit (Anm. 1, 2).
7. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 als Leiterin/Leiter eines Diakonischen Werkes der Kategorie I im Verbandsbereich (Anm. 1, 3).
8. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 als Geschäftsführerin/Geschäftsführer eines Diakonischen Werkes der Kategorie I (Anm. 1, 3).

Vergütungsgruppe III

9. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 4, 6 und 8 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4, 6 und 8 (Anm. 1, 2, 3).
10. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 7 nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 7 (Anm. 1, 3).
11. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4 heraushebt (Anm. 1).
12. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 als Geschäftsführerin/Geschäftsführer eines Diakonischen Werkes der Kategorie II (Anm. 1, 3).

Vergütungsgruppe II a

13. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 11 und 12 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 11 und 12 (Anm. 1, 3).
14. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 als Geschäftsführerin/Geschäftsführer eines Diakonischen Werkes der Kategorie III (Anm. 1, 3).

Vergütungsgruppe I b

15. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 14 nach fünfzehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 14 (Anm. 1, 3).
16. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 als Geschäftsführerin/Geschäftsführer eines Diakonischen Werkes der Kategorie IV (Anm. 1, 3).

Vergütungsgruppe I a¹

17. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter wie Fallgruppe 1 als Geschäftsführerin/Geschäftsführer eines Diakonischen Werkes der Kategorie IV mit mindestens 40 unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern² nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe I b (Anm. 1, 3).

Anmerkungen:

- (*) Anmerkung zu allen Fallgruppen:

Bis zur Neufassung der Entgeltordnung wird der Bachelor-Abschluss der jeweiligen abgeschlossenen Diplom-Fachhochschulbildung mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt.³

- (1) Den Dipl.-Sozialarbeitern (FH) / Dipl.-Sozialpädagogen (FH) mit staatlicher Anerkennung sind
- a) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen,
 - b) Sozialarbeiter (grad.) / Sozialpädagogen (grad.),
 - c) Dipl.-Sozialarbeiter (BA) / Dipl.-Sozialpädagogen (BA)
- jeweils mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt.
- (2) Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung oder durch eine andere kirchlich als gleichwertig anerkannte Ausbildung vermittelt wird, z. B. heilpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychologische Ausbildung, Ausbildung als Familienberater oder als Supervisor.
- (3) Die Bewertung der Tätigkeit einer Leiterin / eines Leiters / einer Geschäftsführerin / eines Geschäftsführers richtet sich nach der Zahl der jeweils durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b BAT; diese beträgt in
- Kategorie I:
unter 5 unterstellte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Kategorie II:
mindestens 5 unterstellte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Kategorie III:
mindestens 10 unterstellte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Kategorie IV:

¹ Gemäß GVBl. Nr. 9/2010 S. 143 mit Wirkung ab 1. September 2010.

² Gemäß GVBl. Nr. 13/2010 S. 211 mit Wirkung ab 1. September 2010.

³ Gemäß GVBl. Nr. 13/2010 S. 210 mit Wirkung ab 1. September 2009.

mindestens 15¹ unterstellte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.

²Für Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer eines Diakonieverbandes ist die Zahl der im Verbandsbereich tätigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe Vb maßgebend.

³Soweit einer Leiterin / einem Leiter / einer Geschäftsführerin / einem Geschäftsführer auch die Dienstaufsicht über Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Kindertagesstätten, in Sozialstationen oder in anderen vergleichbaren Diensten ausdrücklich übertragen worden ist, ist für die Bewertung der Tätigkeit die nächsthöhere Kategorie zugrunde zu legen, wenn die Zahl der nicht unter Absatz 1 erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 10 beträgt. ⁴Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeit schon aufgrund der ständig unterstellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter einer solchen Einrichtung nach Maßgabe der Unterabsätze 1 und 2 der nächsthöheren Kategorie zuzuordnen ist.²

⁵Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Personen abhängt,

- a) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- b) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

Übergangsvorschrift:

¹Soweit Angestellte, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1991 bestanden hat, das am 1. Januar 1992 fortbesteht, aufgrund des bisherigen Einzelgruppenplans besser eingruppiert sind, bleiben sie in ihrer Vergütungsgruppe. ²Hängt die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungs- oder Fallgruppe von der Zeit einer Berufstätigkeit oder Bewährung ab, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn diese Arbeitsrechtsregelung bereits seit Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte. ³Hängt die Eingruppierung von der Erfüllung von Kriterien ab, ist der Zeitpunkt der Erfüllung dieser Kriterien maßgebend.

¹ Gemäß GVBl. Nr. 9/2010 S. 143 mit Wirkung ab 1. September 2010. Bis 31. August 2010 lautet Kategorie IV zu Anmerkung 3: "Kategorie IV:

mindestens 15 unterstellte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter."

Gemäß GVBl. Nr. 13/2010 S. 211 mit Wirkung ab 1. September 2010 lautet die Anzahl zur Kategorie IV zu Anmerkung 3 wieder: „15“.

² Gemäß GVBl. Nr. 11/1992 S. 125 mit Wirkung vom 1. Januar 1992.