

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft




Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

Vorwort


Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen, für den kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst war es im Jahr 2009 gelungen, nach massiven Streiks und sehr schwierigen Verhandlungen eine eigene Entgeltordnung mit Tätigkeitsmerkmalen und Stufenregelungen zu vereinbaren. Kernstück ist eine eigene Entgelttabelle („S-Tabelle“). Zusätzlich ist erstmals ein Tarifvertrag für die betriebliche Gesundheitsförderung in Kraft getreten. Er regelt Rechte und Verfahren zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes. Damit wurde für pädagogische und soziale Berufe Neuland betreten.

Nach fünfjähriger Laufzeit wurden Anfang 2015 wiederum Verhandlungen zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst aufgenommen. Das Ziel der Gewerkschaften war eine deutliche Aufwertung der Berufe durch eine Verbesserung



der Gehälter und neue Regelungen zur Eingruppierung. Nach neun Verhandlungsrunden und einem mehrwöchigen, bundesweiten Arbeitskampf wurde ein Abschluss erreicht, der für alle Beschäftigten Verbesserungen brachte. Für Erzieher/innen wurden neue, höhere Entgeltgruppen eingeführt und Kitaleitungen konnten höhergruppiert werden. Die bisherigen Erfolge sind aber nur ein erster Schritt zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe, dem weitere folgen müssen. So fehlt z. B. weiterhin ein Tätigkeitsmerkmal für Kindheitspädagog/innen, die an einer Hochschule ausgebildet wurden und eine entsprechende Tätigkeit ausüben.

Mit dieser kleinen Broschüre wollen wir die wichtigsten Begriffe der Entgeltordnung, der Gesundheitsförderung und des TVÖD erläutern.



tern. Die S-Tabelle und die hier vorgestellten tariflichen Regelungen zur Eingruppierung und zum Gesundheitsschutz gelten unmittelbar nur im öffentlichen Dienst. Sie werden aber auch von anderen Arbeitgebern angewandt. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung wird man nur erreichen, wenn sich alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen und der Jugendhilfe engagieren – gemeinsam mit einer starken GEW.

Andreas Gehrke

Leiter des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik

Norbert Hocke

Leiter des GEW-Organisationsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit

A Aktuelle Informationen

Die GEW informiert über neuere Entwicklungen zur Umsetzung der Tarifverträge für den Sozial- und Erziehungsdienst sowie über den TVöD ständig aktuell auf ihrer Homepage: www.gew.de/tvoed. Aus den Tarifverhandlungen berichtet die GEW mit ihrem Tariftelegramm. Einfach über die GEW-Homepage eintragen und schon sind Sie dabei.

Arbeitgeberverband

A

Der vertragsschließende Arbeitgeberverband im Bereich des TVÖD ist die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Er besteht aus den Landesverbänden der kommunalen Arbeitgeber, in denen wiederum ist ein Großteil der Kommunen Mitglied. Außerdem sind eine Reihe von freien Trägern (z. B. Lebenshilfe) und Wirtschaftsunternehmen (z. B. Fraport) Mitglied der VKA. In den letzten Jahren sind einige Kommunen aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. Für sie gilt damit keine Tarifbindung mehr.

A Arbeitgeberwechsel

Bei Neueinstellungen nach einem Arbeitgeberwechsel muss nur die → einschlägige Berufserfahrung berücksichtigt werden. Verfügt die/der Beschäftigte über eine Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in Stufe 2, bei mindestens drei Jahren Berufserfahrung in Stufe 3.

Darüber hinaus kann bei Einstellungen im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, die vorher erworbene Stufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Ebenso kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten früherer Berufstätigkeit ganz oder teilweise berücksichtigen, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst wurde eine eigene tarifliche Regelung getroffen. Das hat vor allem deshalb große Bedeutung, weil damit die spezifischen gesundheitlichen Gefährdungen an pädagogischen Arbeitsplätzen analysiert werden müssen. Dafür wird eine betriebliche Kommission gebildet, die u. a. einen → Gesundheitszirkel einrichten kann.

A Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz regelt die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und verpflichtet den Arbeitgeber, Maßnahmen zu ergreifen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit verbessern. Die Maßnahmen müssen auf ihre Wirksamkeit überprüft und an sich ändernde Gegebenheiten angepasst werden.

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (→ Gefährdungsbeurteilung). Als Gefährdungsursachen werden im Gesetz genannt: Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit, aber auch die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Arbeitsvertrag

A

Der → TVöD sieht vor, dass der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wird. Die Schriftform ist jedoch keine Voraussetzung für einen wirksamen Arbeitsvertrag. Er kann auch mündlich oder durch übereinstimmendes Handeln zustande kommen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer die geforderte Arbeitsleistung erbringt, der Arbeitgeber sie annimmt und die dafür vorgesehene Vergütung zahlt.

Anders verhält es sich mit Nebenabreden, z. B. der Gewährung von Zuschlägen, Fahrgeld o. ä. Diese sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Unter Umständen, z. B. bei befristeten Arbeitsverträgen, wird in gesetzlichen Regelungen die Schriftform verlangt.

A **Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Westen 39 und im Osten 40 Stunden. Beschäftigte im Erziehungsdienst im Westen haben Anspruch auf 19,5 Stunden für Zwecke der → Vorbereitung und Qualifizierung pro Jahr. Die Zeiten eines Bereitschaftsdienstes, einer Rufbereitschaft, der Mehrarbeit und der Überstundenarbeit gehören nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit. Die Bereitschaftszeit (→ Heime) wird teilweise als regelmäßige Arbeitszeit gewertet. Zur → Flexibilisierung der Arbeitszeit wurden spezielle Regelungen vereinbart. Für besondere Arbeitszeiten gibt es → Zeitzuschläge.

Ausschlussfrist

A

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die während oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Davon umfasst sind z. B. Ansprüche auf Arbeitsentgelt, Urlaubsabgeltung (nicht aber Erfüllung des Urlaubsanspruchs), Zeugniserteilung oder Krankenbezüge. Nicht von der Ausschlussfrist umfasst sind Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung. In Einzelfällen beraten die Landesverbände der GEW.

A Auszuübende Tätigkeit

Für die → Eingruppierung ist die auszuübende Tätigkeit maßgeblich, also die Tätigkeit, die dem Beschäftigten vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen ist oder mit dessen Wissen und Duldung ausgeübt wird (Ausnahme: → Leitungskräfte). So ist z. B. eine Erzieherin, der ausdrücklich die Tätigkeit einer → Zweitkraft übertragen wurde, und deren Tätigkeit als die einer Kinderpflegerin beschrieben ist, wie eine Kinderpflegerin eingruppiert. Dies gilt auch dann, wenn sie praktisch, in kollegialer Teamarbeit die gleiche Tätigkeit wie eine Erzieherin ausübt. Eine → Kindheitspädagogin, die gem. Stellenbeschreibung die Tätigkeit einer Erzieherin ausübt, wird trotz BA-Abschluss wie eine Erzieherin eingruppiert. Wenn sie die Tätigkeit einer Sozialpädagogin ausübt, kann, je nach Tätigkeit, eine Eingruppierung in S 11 – S 18 erfolgen.

Sofern in einem → Tätigkeitsmerkmal nicht explizit etwas anderes bestimmt ist, müssen die Anforderungen mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 50 Prozent erfüllt sein.

BAT/BAT-O

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von 1961 und der BAT-O von 1990 sind zum 1. Oktober 2005 für die übergeleiteten Beschäftigten von Bund und Kommunen durch den → TVöD ersetzt worden. Der → TVÜ enthält besondere Regelungen für die übergeleiteten Beschäftigten.

B Befristung

Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten im Osten die gesetzlichen Bestimmungen. Im Westen konnten weitergehende Schutzregelungen des → BAT/BAT-O im Wesentlichen erhalten werden:

- befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund dürfen fünf Jahre nicht überschreiten, die Beschäftigten sind bei Vergabe von unbefristeten Stellen zu bevorzugen.
- befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sollen i. d. R. mindestens zwölf Monate laufen, Fristverträge unter sechs Monaten sind unzulässig. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung prüfen.

Befristete Arbeitsverträge können gekündigt werden. Eine Kündigung nach Ablauf der → Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens ein Jahr beträgt. Die Fristen richten

sich nach der Gesamtdauer der bei demselben Arbeitgeber bestehenden (befristeten) Arbeitsverhältnisse.

Problematisch für befristet Beschäftigte ist, dass sie bei → Neueinstellung nach → Unterbrechung oder → Arbeitgeberwechsel den Besitzstandsschutz des → TVÜ verlieren und Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung bei Neueinstellung unzureichend für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

B Berufspraktikum

Ist nach Abschluss der Fachschulausbildung bzw. des Hochschulstudiums zum Erwerb der staatlichen Anerkennung ein Berufspraktikum vorgesehen, wird es grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung auf die → Stufenlaufzeit angerechnet. Somit erfolgt die Eingruppierung in Stufe 2.

Für → Praktikantinnen/Praktikanten im Geltungsbereich des TVöD gilt seit dem 1. Dezember 2009 erstmals ein eigener, umfassender Tarifvertrag, der TVPöD. Er enthält Regelungen zur Arbeitszeit, zum Entgelt und zum Urlaub.

Beschäftigte

Mit Inkrafttreten des → TVöD im Jahr 2005 ist die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte aufgehoben worden. Der Tarifvertrag spricht deshalb nur noch von „Beschäftigten“. Zu den Beschäftigten gehören nicht die Auszubildenden und → Praktikantinnen/Praktikanten. Für sie gelten eigene tarifliche Regelungen.

Keine Anwendung findet der TVöD auf geringfügig Beschäftigte (sog. Minijobber), Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach SGB III gezahlt werden sowie weiterte Beschäftigten-
gruppen, die im TVöD ausdrücklich benannt werden.

B Beschäftigte in der Tätigkeit

In einigen → Tätigkeitsmerkmalen der → Entgeltordnung findet sich die Formulierung „Beschäftigte in der Tätigkeit von ...“ (z. B. Erzieherinnen/Erziehern, Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern). Diese Beschäftigten üben zwar die gleiche Tätigkeit aus wie die genannten Berufsgruppen, haben aber nicht die geforderte Ausbildung oder „gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen“ (→ Sonstige Beschäftigte). Sie sind daher in einer niedrigeren → Entgeltgruppe eingruppiert und können maximal die Stufe 4 (→ Entgeltstufen) erreichen.

Besitzstandszulage

Bestimmte Zulagen nach → BAT, die es im TVöD nicht mehr gibt, werden als Besitzstandszulage weiter gezahlt.

Dazu zählen u. a.:

- Kinderzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen (bis zum Abschluss der → Eingruppierung),
- Zulagen bei vorübergehender Ausübung einer → höherwertigen Tätigkeit, → Funktionszulagen, die nicht in das BAT-Vergleichsentgelt eingeflossen waren.

Die Besitzstandszulage ist dynamisch, d. h. sie wächst bei zukünftigen prozentualen Entgeltsteigerungen mit. In der Regel bleibt sie auch bei einer → Höhergruppierung erhalten.

B Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten

Ein → Heraushebungsmerkmal für Erzieherinnen ist die Ausübung einer „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit“ gemäß → Protokollerklärung Nr. 6. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden sechs Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausgeübt wird:

- Tätigkeit in Integrationsgruppen (Gruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX,
- Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,

- Tätigkeiten in geschlossenen Gruppen,
- fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- Tätigkeiten mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Betriebliche Altersversorgung

Beschäftigte im Geltungsbereich des TVÖD haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach den Regelungen des Tarifvertrags Altersversorgung (ATV bzw. ATV-K). Die Beiträge zur Zusatzversorgung werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geleistet.

E Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt entsprechend den → Tätigkeitsmerkmalen in Entgeltgruppen. Für die drei Bereiche Länder (TV-L), Bund (TVöD-Bund) und Kommunen (TVöD VKA) gibt es jeweils unterschiedliche Eingruppierungsvorschriften. Für den → Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen gibt es eine spezielle Entgeltordnung, die neben den → Tätigkeitsmerkmalen und besonderen → Stufenlaufzeiten auch eine eigene → Entgelttabelle („S-Tabelle“) umfasst.

Endstufe, individuelle

Bei der Überleitung vom → BAT in den → TVöD zum 1. Oktober 2005 wurde ein Vergleichsentgelt ermittelt, um Schlechterstellungen zu vermeiden. Dieses Vergleichsentgelt konnte u. U. höher liegen als die höchste Endstufe der maßgeblichen → Entgeltgruppe. Das Vergleichsentgelt wird als individuelle Endstufe weitergezahlt und wächst mit den allgemeinen Tarifsteigerungen. Bei einer Höhergruppierung wird mindestens der Betrag der bisherigen individuellen Endstufe gezahlt. Dieser kann auch wieder einer individuellen Endstufe in der Entgeltgruppe entsprechen, in die der Beschäftigte höhergruppiert wurde.

E Entgeltgruppe

Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es im TVöD für die Kommunen 17 Entgeltgruppen (von S 2 bis S 18; → Entgelttabelle). Die Entgeltgruppe 1, die im TVöD für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten vorgesehen ist, gibt es für den Sozial- und Erziehungsdienst nicht.

Die → Eingruppierung in eine Entgeltgruppe richtet sich nach → Tätigkeitsmerkmalen. Solange jemand dieselbe Tätigkeit ausübt (z. B. Erzieherin), bleibt er/sie in derselben Entgeltgruppe. Innerhalb der Entgeltgruppe werden → Entgeltstufen durchlaufen.

Entgeltordnung

E

Unter Entgeltordnung versteht man alle Regelungen, die erforderlich sind, um das Entgelt der Beschäftigten zu ermitteln. Das sind die → Tätigkeitsmerkmale, die allgemeinen Regelungen zu → Eingruppierung und → Stufenlaufzeiten.

E Entgeltstufen

Jede → Entgeltgruppe ist in sechs Stufen unterteilt. Diese werden mit den Jahren der Beschäftigung durchlaufen und sollen die wachsende Berufserfahrung abbilden (Einschränkungen siehe → Arbeitgeberwechsel).

Die Abstände zwischen den Stufenaufstiegen sind gestaffelt (siehe auch → Entgelttabelle):

Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es vom allgemeinen TVöD abweichende Stufenlaufzeiten:

- In Stufe 1 bleibt man ein Jahr,
- in Stufe 2 drei Jahre,
- in Stufe 3 vier Jahre,
- in Stufe 4 vier Jahre,
- in Stufe 5 fünf Jahre.
- Stufe 6 ist im Regelfall die Endstufe.

Für Beschäftigte in der Entgeltgruppe 8b (Erzieher/innen, Heilerziehungspfleger/innen und Heilerzieher/innen 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 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 (bei beiden geht es um Beschäftigte ohne fachliche Ausbildung) ist die Stufe 4 bereits die Endstufe. Die Zeiträume bis zu einem Stufenaufstieg können bei erheblich über bzw. unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen verkürzt oder verlängert werden.

Entgelttabelle

Die Beträge der Entgelttabelle werden durch regelmäßig stattfindende Tarifverhandlungen erhöht. Mit dem letzten Tarifabschluss vom 29. April 2016 gab es rückwirkend zum 1. März 2016 eine Erhöhung um 2,4 Prozent. Zum 1. Februar 2017 werden die Beträge erneut um 2,35 Prozent angehoben.

E TVÖD-VKA Entgelttabelle für den (Anhang zur Anlage C) Ab 1. März 2016

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
S 18	3.527,94	3.645,51	4.115,93
S 17	3.177,02	3.498,52	3.880,71
S 16	3.097,11	3.422,10	3.680,80
S 15	2.982,92	3.292,71	3.527,94
S 14	2.979,40	3.258,94	3.520,33
S 13	2.948,68	3.177,02	3.469,13
S 12	2.882,60	3.168,03	3.448,10
S 11b	2.780,47	3.122,97	3.272,34
S 11a	2.720,34	3.062,86	3.211,27
S 10	2.651,83	2.925,84	3.062,86
S 9	2.539,52	2.826,24	3.051,52
S 8b	2.539,52	2.826,24	3.051,52
S 8a	2.519,04	2.764,80	2.959,36
S 7	2.463,44	2.691,79	2.874,48
S 6	nicht besetzt		
S 5	nicht besetzt		
S 4	2.315,02	2.571,91	2.731,76
S 3	2.155,18	2.420,06	2.573,62
S 2	2.057,95	2.166,43	2.246,34

Sozial- und Erziehungsdienst

E

Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.468,71	4.997,90	5.321,29
4.115,93	4.586,29	4.862,66
3.998,31	4.351,10	4.562,78
3.798,41	4.233,51	4.421,65
3.786,22	4.080,23	4.286,02
3.704,30	3.998,31	4.145,30
3.695,05	4.000,81	4.130,17
3.648,65	3.942,65	4.119,04
3.586,72	3.880,71	4.057,11
3.469,13	3.798,41	4.068,86
3.379,20	3.686,40	3.921,92
3.379,20	3.686,40	3.921,92
3.143,68	3.322,88	3.509,76
3.057,14	3.194,16	3.398,57
2.840,22	2.942,98	3.103,07
2.714,63	2.779,14	2.856,20
2.337,68	2.429,01	2.520,36

E TVöD-VKA Entgelttabelle für den

Ab 1. Februar 2017

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
S 18	3.610,85	3.731,18	4.212,65
S 17	3.251,68	3.580,74	3.971,91
S 16	3.169,89	3.502,52	3.767,30
S 15	3.053,02	3.370,09	3.610,85
S 14	3.049,42	3.335,53	3.603,06
S 13	3.017,97	3.251,68	3.550,65
S 12	2.950,34	3.242,48	3.529,13
S 11b	2.845,81	3.196,36	3.349,24
S 11a	2.784,27	3.134,84	3.286,73
S 10	2.714,15	2.994,60	3.134,84
S 9	2.599,20	2.892,66	3.123,23
S 8b	2.599,20	2.892,66	3.123,23
S 8a	2.578,24	2.829,77	3.028,90
S 7	2.521,33	2.755,05	2.942,03
S 6	nicht besetzt		
S 5	nicht besetzt		
S 4	2.369,42	2.632,35	2.795,96
S 3	2.205,83	2.476,93	2.634,10
S 2	2.106,31	2.217,34	2.299,13

Sozial- und Erziehungsdienst

E

Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.573,72	5.115,35	5.446,34
4.212,65	4.694,07	4.976,93
4.092,27	4.453,35	4.670,01
3.887,67	4.333,00	4.525,56
3.875,20	4.176,12	4.386,74
3.791,35	4.092,27	4.242,71
3.781,88	4.094,83	4.227,23
3.734,39	4.035,30	4.215,84
3.671,01	3.971,91	4.152,45
3.550,65	3.887,67	4.164,48
3.458,61	3.773,03	4.014,09
3.458,61	3.773,03	4.014,09
3.217,56	3.400,97	3.592,24
3.128,98	3.269,22	3.478,44
2.906,97	3.012,14	3.175,99
2.778,42	2.844,45	2.923,32
2.392,62	2.486,09	2.579,59

F Flexibilisierung der Arbeitszeit

Der TVöD sieht mehrere Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeit vor:

- Durch Vereinbarung mit Betriebs-/Personalrat kann eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eingerichtet werden, in der keine Überstunden anfallen.
- Das Gleiche gilt für einen Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden/Woche, der ebenfalls durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eingeführt werden kann. Die regelmäßige Arbeitszeit wird von der Rahmenzeit und dem Arbeitszeitkorridor nicht berührt.
- Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt bis zu einem Jahr.
- Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können Arbeitszeitkonten vereinbart werden, auf denen auch langfristig Zeitguthaben und Zeitschulden verbucht werden können. Auf

Arbeitszeitkonten können auch nicht ausgeglichene Überstunden, Mehrarbeitsstunden sowie in Zeit umgewandelte → Zeitzuschläge verbucht werden.

Fristverträge

→ Befristung

Funktionszulagen

Funktionszulagen werden gewährt, wenn besondere Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung vorliegen, die über die → Eingruppierung nicht genügend erfasst werden können. Die Ansprüche ergeben sich aus gesonderten tariflichen Regelungen (z. B. Heimzulage, siehe → Heime).

G Garantiebtrag

Die bisherige Regelung sieht vor, dass man bei einer → Höhergruppierung der → Entgeltstufe zugeordnet wird, in der man mindestens das bisherige Tabellenentgelt erhält.

Liegt das neue Tabellenentgelt nur geringfügig über dem bisherigen, erhält man einen Garantiebtrag.

Der Garantiebtrag beträgt

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
ab 1. März 2016 57,63 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
ab 1. März 2016 92,22 Euro.

Ab dem 1. März 2017 wird die → Höhergruppierung stufengleich vorgenommen. Ein Garantiebtrag ist dann nicht mehr nötig und die Regelung entfällt.

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung gemäß den tarifvertraglichen Regelungen zur → Gesundheitsförderung erfolgt nach den Regeln des Arbeitsschutzgesetzes (§ 5) je nach Art der Tätigkeiten. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Bei wesentlicher Änderung der Arbeitsumstände (z. B. Aufnahme von unter dreijährigen Kindern oder Verlängerung der Öffnungszeiten), bei Entstehen neuer Gefährdungsmomente und bei Vorliegen neuer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (z. B. zu Belastungen und Berufskrankheiten in pädagogischen Berufen) ist die Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen.

G Geltungsbereich TVÖD

Tarifverträge gelten unmittelbar nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertragsschließenden Gewerkschaft sind (Mitgliedsantrag am Ende des Heftes) und für Arbeitgeber, die Mitglied in dem vertragsschließenden → Arbeitgeberverband sind. Tatsächlich wenden die Arbeitgeber die Tarifverträge auch auf Beschäftigte an, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Das gleiche gilt für Beschäftigte, deren Arbeitgeber nicht dem Arbeitgeberverband angehören (→ Inbezugnahme).

Die besonderen Regelungen für den → Sozial- und Erziehungsdienst umfassen nur die Beschäftigten, die Tätigkeiten ausüben, die in den → Tätigkeitsmerkmalen genannt sind.

Gesundheitsförderung

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es seit dem 1. November 2009 einen eigenen Tarifvertrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Die wichtigsten Ziele sind die Förderung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz, die Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Jeder Beschäftigte hat das Recht, eine Gefährdungsbeurteilung zu beantragen. Diese wird dann gemäß den Regeln des → Arbeitsschutzgesetzes (§ 5) durchgeführt. Weiterhin sind in dem Tarifvertrag die Einrichtung einer betrieblichen Kommission und von → Gesundheitszirkeln geregelt.

G Gesundheitszirkel

Gesundheitszirkel können – zeitlich befristet – von der betrieblichen Kommission zur Gesundheitsförderung eingerichtet werden. Sie haben die Aufgabe, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten.

H Heilerzieher und Heilerziehungspfleger

Mit der Tarifeinigung 2015 wurden die beiden Berufe in der Eingruppierung den Erzieher/innen gleichgestellt und sind seit dem 1. Juli 2015 – je nach ausübender Tätigkeit – in S 8a, S 8b oder S 9 eingruppiert.

Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

Unter Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind gemäß → Protokollerklärung Nr. 7 Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

Sie sind bei Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit in Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit Diplom- bzw. BA-Abschluss sind mit der Tarifeinigung 2015 in den Katalog der Tätigkeitsmerk-

male aufgenommen worden. Sie sind Sozialarbeiter/innen gleichgestellt und seit dem 1. Juli 2015 – je nach ausübender Tätigkeit – in S 11b, S 12, S 14, S 16, S 17 oder S 18 eingruppiert.

Heime

Gemäß der → Protokollerklärung Nr. 1 zu den → Tätigkeitsmerkmalen erhalten → Beschäftigte in Erziehungsheimen, Kinder- oder Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen (Heimen) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind.

Sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro.

Beschäftigte in Heimen, die u. a. der Erziehung oder der Fürsorge und Betreuung von Kindern und Jugendlichen dienen, werden vom Geltungsbereich des Besonderen Teils Betreuung des → TVöD (TVöD–BT–B) erfasst, soweit es keine Lehrkräfte sind. Dieser Tarifvertrag enthält eine Reihe von Besonderheiten beim tariflichen Arbeitszeitrecht, z. B. zu Bereitschaftszeit, Bereitschaftsdienst, Schicht- und Wechselschichtarbeit, Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen (→ Arbeitszeit).

H Herabgruppierung

Eine Herabgruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe kann bei einer Veränderung der → Tätigkeit bzw. des → Tätigkeitsmerkmals erfolgen. Die Beschäftigten werden dann „stufengleich“ in die entsprechend niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert.

Das Risiko von Kitaleitungen, aufgrund sinkender Platzzahl herabgruppiert zu werden, wurde in der Tarifrunde 2015 abgemildert. So ist eine Unterschreitung von nicht mehr als fünf Prozent der Plätze unschädlich. Ebenso wirkt sich eine Verringerung der Platzzahl aufgrund von Maßnahmen zur „Qualitätsverbesserung“ nicht auf die → Eingruppierung aus. Eine → Herabgruppierung erfolgt im Übrigen erst, wenn die erforderliche Platzzahl drei Jahre hintereinander nicht erreicht wird.

Der Strukturausgleich bleibt auch bei einer Herabgruppierung erhalten.

Heraushebungsmerkmal



Die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals führt zu einer gegenüber der Regeltätigkeit höheren → Eingruppierung. Dabei müssen in → Protokollerklärungen beispielhaft genannte Tätigkeiten erfüllt werden. Es reicht aus, wenn mindestens eine der Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent erfüllt ist.

Für Kinderpflegerinnen gibt es das Heraushebungsmerkmal → „schwierige fachliche Tätigkeit“, für Erzieher/innen → „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ und für Sozialarbeiter/innen → „schwierige Tätigkeit“.

H Höhergruppierung

Eine Höhergruppierung erfolgt, wenn eine → höherwertige Tätigkeit dauerhaft auszuüben ist. Die bislang geltende Regelung sieht vor, dass man bei einer Höhergruppierung der → Entgeltstufe zugeordnet wird, in der man mindestens das bisherige Tabellenentgelt erhält.

Liegt das neue Tabellenentgelt nur geringfügig über dem bisherigen, erhält man einen → Garantiebetrag.

Ab dem 1. März 2017 wird die → Höhergruppierung stufengleich vorgenommen. Das heißt, die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe wird in die neue Entgeltgruppe übertragen.

Allerdings beginnt die Stufenlaufzeit von neuem.

Höherwertige Tätigkeit, vorübergehende Ausübung

H

Wird eine höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend – mindestens aber einen Monat – ausgeübt, so wird rückwirkend vom Beginn des ersten Tages der höherwertigen Tätigkeit eine Zulage gezahlt. Die Zulage beträgt in den → Entgeltgruppen S 2 bis S 8b 4,5 Prozent des individuellen Tabellenentgelts. In den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 wird durch die Zulage das Gehalt vorübergehend auf das Gehalt in der höheren Entgeltgruppe aufgestockt, welches man bei einer → Höhergruppierung erhalten würde.

I Inbezugnahme TVöD

Von der Inbezugnahme eines Tarifvertrags spricht man, wenn der Tarifvertrag wegen fehlender Tarifbindung nicht unmittelbar gilt, sondern aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Regelungen angewendet wird. Mit Arbeitsvertragsklauseln wie „Für das Arbeitsverhältnis gelten der → TVöD sowie die Tarifverträge, die den TVöD ergänzen, ändern oder ersetzen in der jeweils geltenden Fassung“ wird der in Bezug genommene Tarifvertrag Gegenstand des Arbeitsvertrages unabhängig von der Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien. Auch Gewerkschaftsmitglieder, auf die ein Tarifvertrag aufgrund ihrer Tarifgebundenheit direkt anzuwenden ist, erhalten mit einer solchen Bezugnahme Klausel einen zusätzlichen individualrechtlichen Anspruch. Bei konkurrierenden Ansprüchen entscheidet das Günstigkeitsprinzip.

Häufig übernehmen freie Träger den TVöD in Gänze oder in Teilen (z. B. nur die Entgeltordnung, die Arbeitszeitregelung oder nur die Entgelttabelle). Bei einer einfachen Inbezugnahme des TVöD muss die Übernahme von Veränderungen, z. B. die Gehaltsanpassung nach einer Tarifrunde, explizit geregelt werden. Bei einer Inbezugnahme des TVöD „in der jeweils geltenden Fassung“ werden alle Veränderungen automatisch wirksam.

J Jahressonderzahlung

Seit dem Jahr 2007 gibt es eine Jahressonderzahlung (früher Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Der Anspruch besteht, wenn der/die → Beschäftigte am 1. Dezember des jeweiligen Jahres im Arbeitsverhältnis steht.

Die Höhe ist abhängig von der → Entgeltgruppe. Bemessungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt von Juli bis September des jeweiligen Jahres. Die Jahressonderzahlung vermindert sich für jeden Kalendermonat, den der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat, um ein Zwölftel. Ausgezahlt wird die Jahressonderzahlung mit dem Novembergehalt, ein Teilbetrag kann schon früher ausgezahlt werden. Mit dem Tarifabschluss vom 29. April 2016 wurde im Gegenzug für die Verbesserungen durch die neue Entgeltordnung für den Bereich der VKA vereinbart, die Jahressonderzahlung ab 2016 abzusenken. Die Bemessungssätze für die

Jahressonderzahlung finden sich in der → Protokollerklärung Nr. 2 zu § 20 Abs. 2 TVöD (VKA).

Tarifgebiet West	2016	2017
S 2 – S 9	87,89 %	82,05 %
S 10 – S 18	78,13 %	72,52 %

Tarifgebiet Ost: 75 Prozent der jeweiligen West-Beträge

K Kinderzulage

Im neuen Tarifrecht (TVöD / TVL) gibt es keine Kinderzulagen mehr. Alle 2005 aus dem BAT/ BAT-O übergeleiteten → Beschäftigten erhalten den kinderbezogenen Teil des im BAT geregelten Ortszuschlags jedoch als → Besitzstandszulage weiter, solange sie ununterbrochen Anspruch auf Entgelt und Kindergeld für diese Kinder haben. Unterbrechungen des Kindergeldanspruchs wegen Grundwehrdienst oder Zivildienst führen nicht zum Verlust der Kinderzulage.

Kindheitspädagog/in

K

Die in den letzten Jahren gegründeten Studiengänge „Kindheitspädagogik“ können gem. eines Beschlusses der Jugend- und Familienministerkonferenz aus dem Jahr 2011 zum Berufsabschluss „Kindheitspädagog/in (BA/MA)“ führen. Für diese Qualifikation gibt es kein → Tätigkeitsmerkmal. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass eine → Eingruppierung so erfolgt wie bei an Hochschulen ausgebildeten Sozialarbeiter/innen. In der Praxis wird die → Eingruppierung so vorgenommen, wie sie entsprechend der → auszuübenden Tätigkeit vorgesehen ist. Eine Kindheitspädagog/in (BA) in der Tätigkeit als Erzieher/in ist in Entgeltgruppe S8a eingruppiert, bzw. bei „schwieriger Tätigkeit“ in S8b.

K Krankenbezüge

In den ersten sechs Wochen einer Erkrankung wird das bisherige Entgelt fortgezahlt. Nach sechs Wochen erhalten die → Beschäftigten einen Krankengeldzuschuss. Dieser wird nach einem Beschäftigungsjahr bis zur 13. Krankheitswoche und nach drei Jahren bis zur 39. Krankheitswoche gezahlt. Mit dem Krankengeldzuschuss wird die Differenz zwischen dem üblicherweise zustehenden Netto-Entgelt und dem Brutto-Krankengeld ausgeglichen. Vom Brutto-Krankengeld müssen noch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.

Für Beschäftigte bei Bund und Kommunen, die schon vor dem 30. Juni 1994 beschäftigt waren, wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen Netto-Entgelt und Netto-Krankengeld gezahlt. Privat Krankenversicherte müssen ggf. ihren Versicherungsvertrag anpassen.

Kündigung

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist mit folgenden Fristen möglich:

- Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsende,
- bei einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsende,
- nach einem Jahr sechs Wochen,
- nach fünf Jahren drei Monate,
- nach acht Jahren vier Monate,
- nach zehn Jahren fünf Monate und
- nach zwölf Jahren sechs Monate jeweils zum Quartalsende.

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

Beschäftigten im Tarifgebiet West, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mehr als

K

15 Jahre im Dienst sind, kann nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen von weniger als zwölf Monaten sind ordentliche Kündigungen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende nur in der → Probezeit zulässig.

L Landesbeschäftigte

Für → Beschäftigte der Länder, zu denen der überwiegende Teil der → Lehrkräfte und der Beschäftigten an Hochschulen, aber auch sozialpädagogische Fachkräfte im Schul- und im Sozial- und Erziehungsdienst gehören, gilt seit dem 1. November 2006 der → TV-L. Die Regelungen für die Landesbeschäftigten weichen in einigen

Teilen erheblich vom → TVöD ab. Näheres dazu findet sich im „Kleinen ABC des TV-L“.

Für die Beschäftigten des Landes Hessen gibt es wiederum einen eigenen Tarifvertrag, weil das Land im Jahr 2004 aus dem Arbeitgeberverband, der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ausgetreten ist. Im Land Berlin, das von 1993 bis 2012 nicht Mitglied der TdL war, wurde ein Angleichungstarifvertrag vereinbart, der zum 1. November 2010 das neue Länder-Tarifrecht auch in Berlin in Kraft setzt und die Einkommen der Beschäftigten schrittweise an die Tabelle des TV-L heranführt. Das betrifft auch die Beschäftigten in den Kitas der Berliner Eigenbetriebe.

L Leistungsentgelt

Der → TVÖD sieht die Einführung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen vor. Danach sind Zulagen und Prämien möglich. Sie sollen zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Im Jahr 2007 wurde dafür erstmals ein Finanzvolumen in Höhe von einem Prozent aller Gehälter zur Verfügung gestellt, das auch ausgeschüttet werden muss. Im Bereich der VKA beträgt das Volumen für das Leistungsentgelt seit dem 1. Januar 2013 2,0 Prozent. Weitere Erhöhungsschritte sind derzeit nicht vereinbart. Die genauen Bestimmungen zur Leistungsbezahlung müssen jeweils vor Ort durch einvernehmliche Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt werden. Der TVÖD setzt nur den Rahmen. An die Stelle einer Leistungsbewertung können Zielvereinbarungen treten. Für Beschwerdefälle werden betriebliche Kommissionen eingerichtet. Diese Kommissionen sind nicht mit denen für den Gesundheitsschutz identisch.

Leitungskräfte

Die Eingruppierung der Leiterinnen von Kindertagesstätten ist abhängig von der Durchschnittsbelegung der Einrichtung. In den entsprechenden → Tätigkeitsmerkmalen ist keine Qualifikation genannt, die Voraussetzung für die Übernahme der Leitungstätigkeit wäre. Es kommt allein auf die Übertragung der entsprechenden Leitungsfunktion an.

Gemäß → Protokollerklärung Nr. 9 ist für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung „grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.“ Bei steigenden Platzzahlen werden Leitungskräfte höhergruppiert und bei sinkenden Belegungszahlen herabgruppiert.

Eine Unterschreitung der maßgeblichen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 Prozent führt nicht zur → Herabgruppierung. Ebenso eine Unterschreitung auf Grund vom

Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen).

Eine Herabgruppierung erfolgt erst, wenn die erforderliche Platzzahl drei Jahre hintereinander nicht erreicht wird.

Was als „Qualitätsverbesserung“ zu werten ist, ist nicht näher geklärt. Nach Auffassung der GEW gehören dazu auch Veränderungen des pädagogischen Konzepts, in dessen Folge Kinder unter drei Jahren oder Kinder mit Behinderungen aufgenommen werden. Eine damit verbundene Reduzierung der Platzzahl würde in diesem Sinne nicht zu einer Herabgruppierung der Leitungskräfte führen.

Neueinstellung

N

Neueingestellte im Geltungsbereich des → TVöD werden nach den Vorschriften der → Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst einer → Entgeltgruppe zugeordnet und i. d. R. in Stufe 1 eingestuft. Neueingestellte mit → einschlägiger Berufserfahrung und Erzieher/innen, die ein → Berufspraktikum absolviert haben, beginnen in Stufe 2. Bei einer Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt die Zuordnung zu Stufe 3. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus „zur Deckung des Personalbedarfs“ Zeiten aus einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigen.

Um Neueinstellungen handelt es sich nicht nur bei Berufsanfängern, sondern auch dann, wenn nach → Arbeitgeberwechsel oder längerer → Unterbrechung ein neuer → Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

P Praktikant/innen

Für Praktikantinnen und Praktikanten im öffentlichen Dienst ist am 1. Dezember 2009 ein neuer Tarifvertrag (TVPöD) in Kraft getreten.

Er gilt u. a. für Praktikantinnen und Praktikanten in den Berufen Sozialarbeiter/in, Sozialpädagog/in, Heilpädagog/in, Erzieher/in und Kinderpfleger/in für eine praktische Tätigkeit, die nach Abschluss der Fachschule bzw. des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung vorauszugehen hat. Der Tarifvertrag gilt nicht für Praktikant/innen, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder das Hochschulstudium integriert ist. Das monatliche Entgelt beträgt:

	ab 01.03.2016	ab 01.02.2017
Kinderpfleger/in	1.412,17	1.445,36
Erzieher/in	1.467,53	1.502,02
Sozialarbeiter/in, Sozialpädagog/in, Heilpädagog/in	1.686,58	1.726,21

Probezeit

Der → TVöD sieht unterschiedliche Probezeiten vor. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die Probezeit sechs Monate, eine kürzere Probezeit kann aber einzelvertraglich vereinbart werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit, bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit Sachgrund die ersten sechs Monate. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ohne Vorliegen eines Kündigungsgrundes mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

P Protokollerklärungen

Der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst sind 16 Protokollerklärungen angefügt. In diesen Protokollerklärungen sind unterschiedliche Sachverhalte beschrieben, die für die → Eingruppierung oder die Zahlung von Zulagen von Bedeutung sind. Hier geht es z. B. um die Definition von Berufsbezeichnungen, den Modus zur Berechnung der Platzzahl von Kitas, die → Heraushebungsmerkmale etc.

Schwierige Tätigkeiten

S

Ein → Heraushebungsmerkmal für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ist die Ausübung einer „schwierigen Tätigkeiten“ gemäß → Protokoll-erklärung Nr. 12. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden fünf Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausgeübt wird:

- Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- Koordinierung der Arbeiten mehrerer → Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

S Schwierige fachliche Tätigkeiten

Ein → Heraushebungsmerkmal für Kinderpfleger/innen ist die Ausübung einer „schwierigen fachlichen Tätigkeit“ gemäß → Protokollerklärung Nr. 2. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden fünf Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausgeübt wird:

- Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen und in psychiatrischen Kliniken,
- Alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Gruppen, mit besonderen Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen,

- Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

S Sonstige Beschäftigte

In vielen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung findet sich die Formulierung „sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“. Diese „sonstigen Beschäftigten“ erhalten dasselbe Entgelt wie diejenigen, die die in dem → Tätigkeitsmerkmal geforderte Qualifikation vorweisen können. Die Anforderung, „gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen“ vorweisen zu müssen, wird durch ständige Rechtsprechung so ausgelegt, dass es dabei auf die gesamte Breite der Fähigkeiten und Erfahrungen ankommt, nicht nur auf die für die Tätigkeit tatsächlich erforderlichen Fähigkeiten. Bisher waren die öffentlichen Arbeitgeber nicht bereit, die im Juni 2004 erfolgte Verständigung über eine Änderung dieser Regelungen zu Gunsten der Beschäftigten umzusetzen.

Sozial- und Erziehungsdienst

Im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst sind als Berufe nur Kinderpfleger/in, Erzieher/in, Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in, Heilpädagog/in, Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagoge/pädagogin und Psychagog/in sowie einige Berufe im handwerklichen Erziehungsdienst genannt. Darüber hinaus sind explizit Beschäftigte als Leitungen von Kindertagesstätten, von Kindertagesstätten für behinderte Menschen und von Erziehungsheimen benannt. Andere Berufsausbildungen – z. B. Sozialassistent/innen oder → Kindheitspädagog/in werden entsprechend der jeweiligen Tätigkeit oder als → sonstige Beschäftigte eingruppiert.

S Stellvertretende Leitung

Stellvertretende Leitungen werden im Tarifrecht als „ständige Vertreter/innen“ bezeichnet. Dazu gehören nicht „Vertreter/innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen“.

In der Tarifeinigung 2015 wurde vereinbart, dass je Kindertagesstätte ein/e ständige/r Vertreter/in der Leiter/in bestellt werden soll.

Von dieser Soll-Bestimmung kann nur aus wichtigen Gründen abgewichen werden. Ein solcher wichtiger Grund kann z. B. darin bestehen, dass die Einrichtung so klein ist, dass eine ständige Vertretung nicht erforderlich ist. Dafür haben die Tarifparteien einen Maßstab festgelegt, indem sie für stellvertretende Leitungen in Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen kein → Tätigkeitsmerkmal festgelegt haben. Ab einer Durchschnittsbelegung der Kindertagesstätte von mindestens 40 Plätzen ist ein spezielles Tätigkeitsmerkmal vereinbart (Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 5).

Stufenaufstieg

→ Entgeltstufen

Stufenlaufzeit

Die Stufenlaufzeit gibt die Anzahl der Jahre an, die man in einer → Entgeltstufe verbracht haben muss, um in die nächsthöhere Stufe zu kommen. Für den Sozial- und Erziehungsdienst gelten andere Stufenlaufzeiten als für den übrigen öffentlichen Dienst (→ Entgeltstufen).

Stufenzuordnung

Zur Stufenzuordnung bei → Neueinstellung, bei einem → Arbeitgeberwechsel, bei → Höhergruppierung und bei → Herabgruppierung siehe die entsprechenden Abschnitte.

T Tabellenentgelt

→ Entgelttabelle

Tätigkeitsmerkmale

Um festzustellen, in welche Entgeltgruppe der oder die → Beschäftigte eingruppiert ist, sind in der → Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst Tätigkeitsmerkmale beschrieben. Dabei kommt es auf die von der/dem Beschäftigten überwiegend → auszuübende Tätigkeit an. Zusätzlich ist in vielen Tätigkeitsmerkmalen eine bestimmte Ausbildung (z. B. Erzieherin mit staatlicher Anerkennung) vorausgesetzt. Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal nicht explizit etwas anderes bestimmt ist, müssen die Anforderungen mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 50 Prozent erfüllt sein.

TV-L

Für → Landesbeschäftigte gibt es einen eigenen Tarifvertrag (TV-L) mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der alle Bundesländer mit Ausnahme Hessens angehören. Der TV-L regelt auf Grund von Besonderheiten im Länderbereich eine ganze Reihe von Gegenständen abweichend vom bzw. zusätzlich zum TVöD, zum Beispiel für Beschäftigte an Hochschulen.

Die tariflichen Regelungen zur → Eingruppierung und zur Bezahlung unterscheiden sich von denen des TVöD vor allem dadurch, dass es keine → Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst und auch keine gesonderte Gehaltstabelle gibt. Die Eingruppierung wird nach der allgemeinen Entgeltordnung für den Landesdienst vorgenommen. Die → Tätigkeitsmerkmale sind in Kapitel 20 „Beschäftigte im Sozial und Erziehungsdienst“ aufgeführt. Für das Arbeitsfeld Kindertagesstätten sind die Kapitel

20.2 „Leiter von Kindertagesstätten“, 20.3. „Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen“ und 20.6 „Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen“ maßgeblich. Die Bezahlung erfolgt nach der allgemeinen Entgelttabelle für den Landesdienst.

In Berlin gibt es darüber hinaus die Besonderheit, dass die Bezahlung noch nicht zu 100 Prozent der TV-L Entgelttabelle entspricht. Dies wird spätestens zum 1. Januar 2018 der Fall sein. Zurzeit (Stand: März 2016) liegt das Einkommen im Berliner öffentlichen Dienst noch bei 98,5 Prozent der TV-L Entgelttabelle.

TVöD



Grundsätzlich gelten der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) und die ihn ergänzenden Tarifverträge für alle → Beschäftigten des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber, soweit diese Mitglied eines kommunalen Arbeitgeberverbandes sind. Der persönliche Geltungsbereich, der jeweils am Anfang des Tarifvertrages festgehalten wird, kann jedoch Einschränkungen enthalten. Manche Regelungen gelten nur für bestimmte Beschäftigtengruppen. Für den → Sozial- und Erziehungsdienst gilt seit dem 1. November 2009 eine spezielle → Entgeltordnung, mit einer gesonderten → Entgelttabelle und eigenen → Tätigkeitsmerkmalen für die → Eingruppierung.

T TVÜ

Der Tarifvertrag zur Überleitung (TVÜ) regelt das Verfahren, wie der Umstieg von BAT zu → TVöD im Oktober 2005 und für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der neuerliche Umstieg in die neue → Entgeltordnung im November 2009 erfolgt. Auch die → Höhergruppierungen, die sich aus dem Tarifabschluss zur Entgeltordnung SuE 2015 ergaben, sind im TVÜ geregelt.

Überstunden



Überstunden sind Arbeitsstunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden, über die regelmäßige → Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen und die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Für die Ableistung von Überstunden erhalten die Arbeitnehmer/innen → Zeitzuschläge.

U Unkündbarkeit

„Unkündbarkeit“ meint in der Regel den besonderen tariflichen Kündigungsschutz für Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Für Beschäftigte, die bei Überleitung aus dem BAT bereits „unkündbar“ waren, besteht dieser Schutz weiter. Für später eingestellte Beschäftigte, die unter die Regelungen für das Tarifgebiet West fallen, gilt eine abgeschwächte Fassung des besonderen Kündigungsschutzes (siehe → Kündigung).

Unterbrechung

U

Bei folgenden Unterbrechungen der Tätigkeit läuft die → Stufenlaufzeit weiter: Mutterschutz, Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Arbeitsunfähigkeit und alle Unterbrechungen von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

Bei folgenden, sog. „unschädlichen“ Unterbrechungen wird die Stufenlaufzeit ausgesetzt: Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit und sonstige Zeiten einer Freistellung zum Zwecke der Erziehung bis zu insgesamt 5 Jahren je Kind. Das heißt, in dieser Zeit läuft der Aufstieg in den → Entgeltstufen zwar nicht weiter, man fällt aber auch nicht wieder in die Eingangsstufe zurück. Zu den Auswirkungen einer Unterbrechung siehe auch → Arbeitgeberwechsel.

U Urlaub

Mit dem Tarifabschluss vom 1. April 2014 wurde die alte, nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsregelung durch einen einheitlichen Urlaubsanspruch ersetzt. Beginnend mit dem Urlaubsjahr 2014 beträgt die Dauer des Erholungsurlaubs für alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist, 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei einer Verteilung der regelmäßigen → Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage verlängert oder verkürzt sich die Urlaubsdauer entsprechend. Der Jahresurlaub für → Praktikantinnen und Praktikanten wurde ab dem 1. März 2016 auf 29 Tage erhöht.

Vorbereitung und Qualifizierung

→ Beschäftigte im Erziehungsdienst (nicht im Sozialdienst) im Tarifgebiet West erhalten im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr 19,5 Stunden für „Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung“.

Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen oder Leitungskräfte von Kitas und Heimen.

Z Zeitzuschläge

Zum Ausgleich für besondere Arbeitszeiten werden Zeitzuschläge gezahlt.

Diese betragen (je Stunde):

- | | |
|---|-------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen S 2 bis S 14 | 30 % |
| in den Entgeltgruppen S 15 bis S 18 | 15 % |
| b) für Nachtarbeit | 20 % |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 % |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 % |
| - mit Freizeitausgleich | 35 % |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 % |
| f) für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht
im Rahmen von Wechselschicht
oder Schichtarbeit anfällt | 20 % |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des
→ Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen
→ Entgeltgruppe (bei → Überstunden der
individuellen Stufe, höchstens Stufe 4). Von
den Zeitzuschlägen nach Buchstabe c bis f wird
jeweils nur der höchste gezahlt.

Die Wechselschichtzulage beträgt 105 Euro/Mo-
nat, bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit
0,63 Euro/Stunde. Die Schichtzulage beträgt
40 Euro/Monat bzw. bei nicht ständiger Schicht-
arbeit 0,24 Euro/Stunde.

Z Zweitkraft

In vielen Bundesländern gibt es in Kitas, die nach dem Gruppenprinzip strukturiert sind, die Funktion der „Zweitkraft“. Für diese Funktion gibt es kein Tätigkeitsmerkmal. Da ihre überwiegende Aufgabe darin besteht, der Gruppenleitung zu assistieren, wird sie nicht als Erzieherin eingruppiert, sondern als Kinderpflegerin. Dies auch dann, wenn sie eine berufliche Qualifikation als Erzieherin hat (siehe auch → auszuübende Tätigkeit).

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie eine unserer Prämien.

Neues Mitglied werben und Prämien
ansehen unter:
www.gew.de/praemienwerbung

Keine Lust auf unser Online-Formular?
Fordern Sie den Prämienkatalog an!
Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de
Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden- Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Hamburg

Rothenbaum-
chaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de



GEW Nieder- sachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Rheinland- Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Nordrhein- Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Str. 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de



GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule



Beschäftigungsverhältnis:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ___ Std./Woche | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ___ Prozent | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.; Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber/in)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW





Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe / Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungs-

gemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb / Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- Beamt/innen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoreuhestandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Die Voraussetzung für einen Erfolg sind starke Gewerkschaften.

Gewerkschaften werden stark, wenn sie viele Mitglieder haben, die mit ihnen etwas durchsetzen.

Deshalb: Jetzt Mitglied werden.

Es lohnt sich!

Impressum

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Tel.: 069 78973-0
Fax: 069 78973-202
info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Andreas Gehrke, Norbert Hocke

Texte und Redaktion: Oliver Brüchert, Bernhard Eibeck,
Dagmar Roselieb

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Erhältlich unter **www.gew-shop.de**



4. aktualisierte Auflage, Oktober 2016



www.gew.de/tarif