

Erzieherinnen verdienen mehr!

Ergebnisse der GEW-Online-Umfrage zur
Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Tel.: 069/78973-0

Fax: 069/78973-103

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Bernhard Eibeck

Referent für Jugendhilfe und Sozialarbeit beim GEW-Hauptvorstand

bernhard.eibeck@gew.de

Oliver Brüchert

Referent für Angestellten und Tarifrecht beim GEW-Hauptvorstand

oliver.bruechert@gew.de

Gestaltung: Illustration & Design, Karsten Sporleder

Titelfoto: © zplusz/Alexander Paul Englert, März 2013

Druck: Druckerei Leutheußner

ISBN 978-3-939470-95-3

Frankfurt am Main, April 2013

Erzieherinnen verdienen mehr!

Ergebnisse der GEW-Online-Umfrage zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst –

Erfahrungen und Forderungen 5

Die Befragten 6

Eigenständige Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst 6

Forderung Nr. 1: Mehr Geld 8

Eingruppierung, Tätigkeit und Qualifikation 10

Priorität für Veränderungen 11

Kein Gehaltsverlust bei Arbeitgeberwechsel 12

Eingruppierung von Kita-Leitungen 13

Fortbildung muss sich lohnen 14

BA-Studiengänge 15

Probleme bei der Besetzung freier Stellen 16

Nur ausgebildete Fachkräfte einstellen 17

Neue Tätigkeiten und Arbeitsformen 18

Die GEW 18

Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst –

Einschätzungen und Forderungen von GEW-Mitgliedern 19



Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst

Erfahrungen und Forderungen

Am 1. November 2009 hat der öffentliche Dienst eine Premiere erlebt: Nach monatelangen Tarifverhandlungen und wochenlangen Streiks für „ein besseres EGO“, ist für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen zum ersten Mal eine eigene Entgeltordnung (EGO) mit einer speziellen, nur für diesen Bereich geltenden Gehaltstabelle in Kraft getreten. Den dritten Jahrestag dieses Ereignisses hat die GEW zum Anlass genommen, die im TVöD eingruppierten Mitglieder zu befragen: Ist es sinnvoll, dass für sozialpädagogische Fachkräfte

eine eigene Entgeltordnung mit einer eigenen Gehaltstabelle gibt? Entsprechen die Gehälter der Qualität der Arbeit? Wo liegen die ärgsten Probleme? Was muss sich ändern?

Von 5.285 im Dezember 2012 angeschriebenen GEW-Mitgliedern haben sich 950 Kolleginnen und Kollegen an der Online-Umfrage beteiligt.

Die Befragung wurde im Auftrag der GEW durchgeführt von Dr. Michael Gedatus, UMG Institut Osnabrück (www.umg-net.de).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Online-Umfrage dargestellt.

Die Beschäftigten in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes halten es für richtig, dass es im TVöD spezielle tarifliche Regelungen für ihre Eingruppierung und die Gehälter gibt. Nach einer Online-Umfrage der GEW sind 83 Prozent der Befragten der Auffassung, dass mit einer eigenen Entgeltordnung den Besonderheiten der Berufsgruppe besser Rechnung getragen werden kann. Allerdings äußerten viele der 950 befragten GEW-Mitglieder deutliche Kritik. So sei die Eingruppierung nicht mehr zeitgemäß und die Gehälter müssten deutlich angehoben werden. Nur so sei es in Zukunft möglich, genügend Nachwuchs für soziale und Erziehungsberufe zu gewinnen. Besonders stark wurde kritisiert, dass man bei einem Arbeitgeberwechsel oftmals Gehaltsverzicht in Kauf nehmen müsse. Dies sei ein unhaltbarer Zustand, der dazu führe, dass Mobilität und Flexibilität verhindert würden. Ein weiteres großes Problem sei der Personalmangel. Drei Viertel der Befragten gaben an, dass es in ihrer Kindertageseinrichtung freie Stellen gibt, die nicht zu besetzen seien. Gleichwohl müsse man daran festhalten, nur voll ausgebildete Fachkräfte einzustellen.

Über 600 Kolleginnen und Kollegen haben die Gelegenheit genutzt, ihre persönlichen Erfahrungen aufzuschreiben und ihre Forderungen zu begründen.

Aus den Zuschriften haben wir einige ausgewählt und sie thematisch sortiert.

Sie geben einen guten Überblick über die Situation in der Praxis, die Probleme, die Stimmung und die Forderungen für die Zukunft.

Die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst ist noch bis zum 31.12.2014 festgeschrieben. Die GEW beginnt bereits jetzt damit, eine Konzeption für eine vollständige Neuordnung der Eingruppierung zu diskutieren. Die jetzigen Tätigkeitsmerkmale, die zum großen Teil noch aus dem BAT der 1960-er Jahre stammen, müssen grundlegend überarbeitet werden. Dazu gehören zum Beispiel auch die Beschreibung von Leitungstätigkeiten, die Fachberatung und die Veränderung inhaltlicher Konzeptionen.

Die Befragten

950 Kolleginnen und Kollegen haben sich an der Online-Umfrage beteiligt.

Die Befragten			
Geschlecht	in %	Alter	in %
Weiblich	83,3	Bis 30 Jahre	16,0
Männlich	14,5	31 - 40 Jahre	20,8
		41 - 50 Jahre	32,3
		51 - 60 Jahre	26,7
		Älter als 60 Jahre	1,8
		k. A.	2,3
Umfang der Tätigkeit	in %	Befristung	in %
Vollzeit	48,8	Unbefristet	85,6
Teilzeit	48,4	Befristet	10,5
k. A.	2,7	Anderes	0,9
		k. A.	2,6
Arbeitsfeld/Einrichtung	in %	Tätigkeit/ Beruf	in %
Kita	63,4	Kinderpfleger/in	5,6
Integrative Kita	10,9	Erzieher/in	51,6
Schule	6,0	Kitaleitung	21,4
Behinderteneinrichtung, Beratung, Erziehungshilfe, Freizeiteinrichtung	11,2	Sozialarbeiter/in	10,6
Anderes / k. A.	8,5	k. A.	10,8

Eigenständige Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst

Dass es eine eigenständige Entgeltordnung gibt, halten 82 Prozent der Befragten für richtig. Die höchste Zustimmung zeigen Erzieherinnen und Kitaleitungen, während dies für die Schulsozialarbeit von geringerer Bedeutung ist (75 Prozent). Eine eigene Entgelttabelle zeige, „dass wir

„wichtig“ in unserer Gesellschaft sind.“ „Der Sozial- und Erziehungsdienst ist nicht mit anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes zu vergleichen. Deshalb ist eine eigene Eingruppierung längst überfällig gewesen.“

Allerdings:

„Es nützt mir wenig, eine eigene Entgelttabelle zu haben, wenn die Eingruppierung niedrig ist!“

„Eine Aufwertung der Berufe ist damit eindeutig ausgeblieben.“

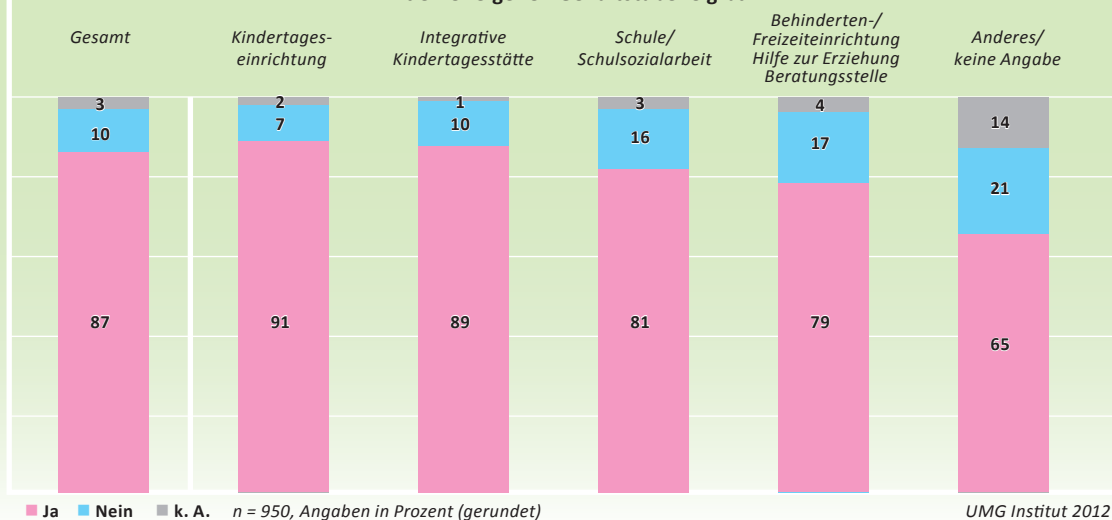
Einige mahnten:

„Je mehr unterschiedliche Tarifverträge gestaltet werden, umso mehr werden die Beschäftigten aufgespalten und die Solidarität wird untergraben.“

„Es ist eher ein Stigma, hier eingruppiert zu sein.“

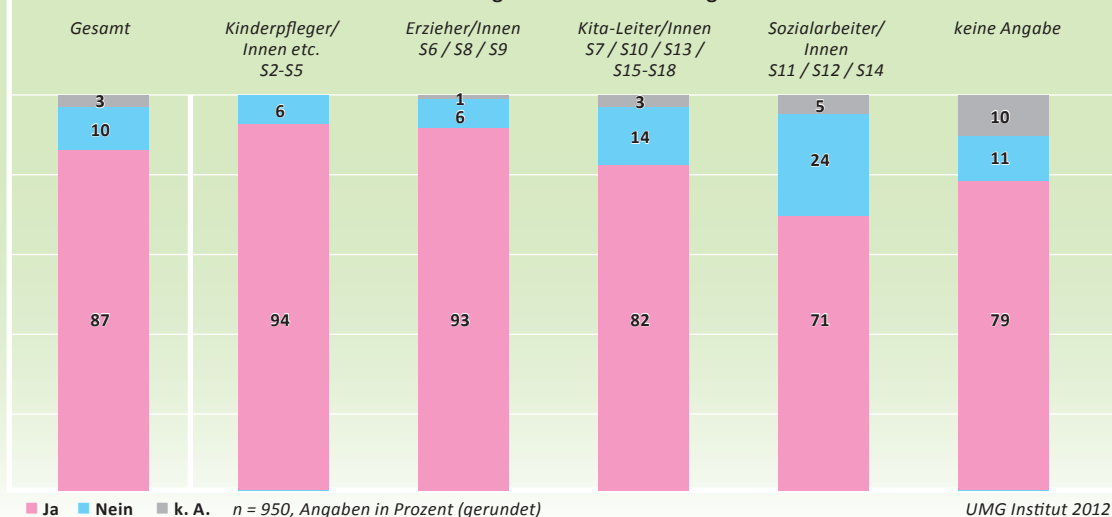
Aussage 5 – Gesamt / Nach Arbeitsfeld / Einrichtung

Ich finde es gut, dass es für den Sozial- und Erziehungsdienst eine eigene Entgeltordnung mit einer eigenen Gehaltstabelle gibt.



Aussage 5 – Gesamt / Nach Tätigkeitsgruppe (Basis: S-Tabelle)

Ich finde es gut, dass es für den Sozial- und Erziehungsdienst eine eigene Entgeltordnung mit einer eigenen Gehaltstabelle gibt.



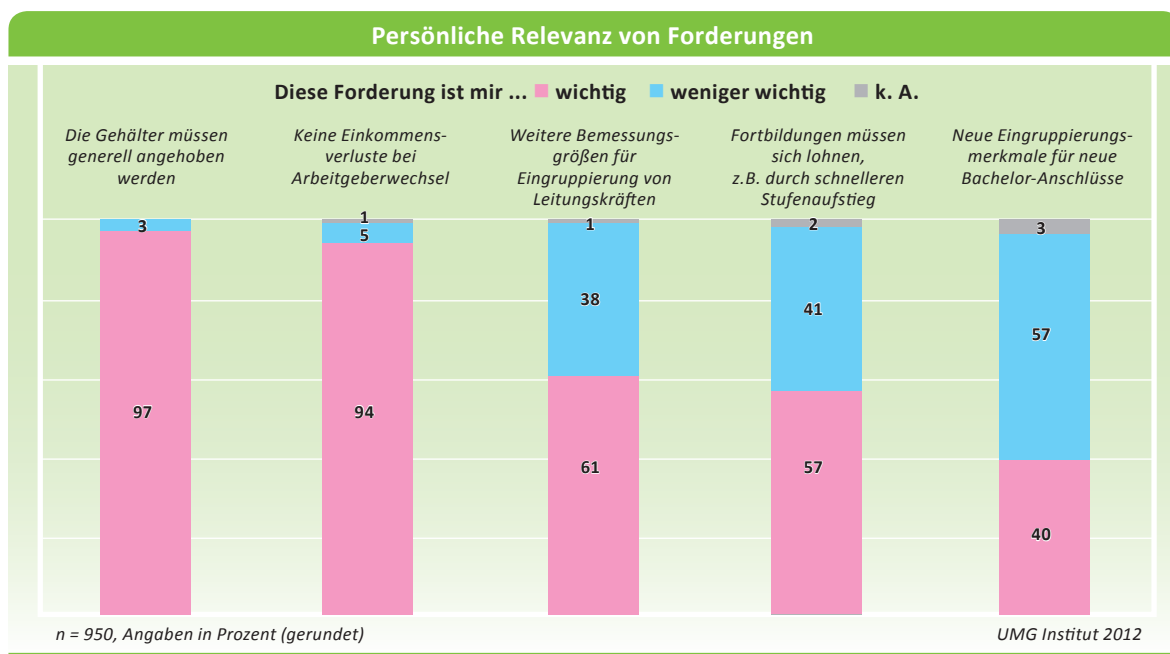
Forderung Nr. 1: Mehr Geld

Die höchste Zustimmung in der gesamten Befragung gab es dazu, dass die Gehälter generell angehoben werden müssten. Dies befürworteten

97 Prozent. Die Bezahlung entspricht nicht der Qualität der Arbeit.

„Die Eingruppierung ist nicht mehr zeitgemäß.“

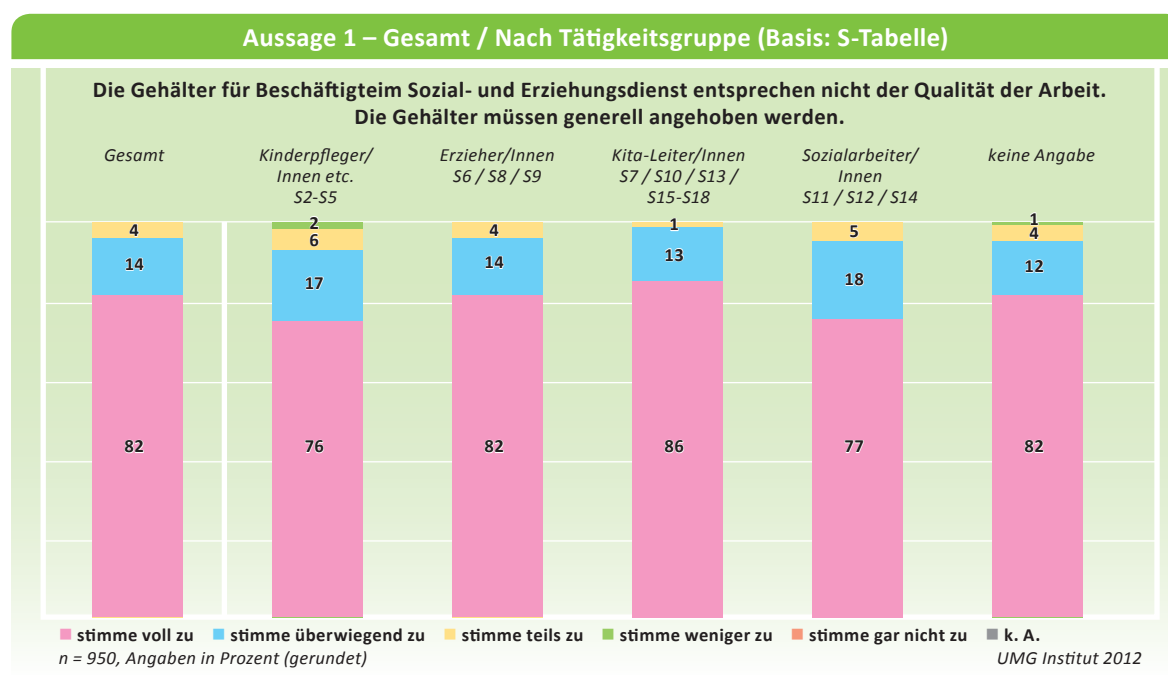
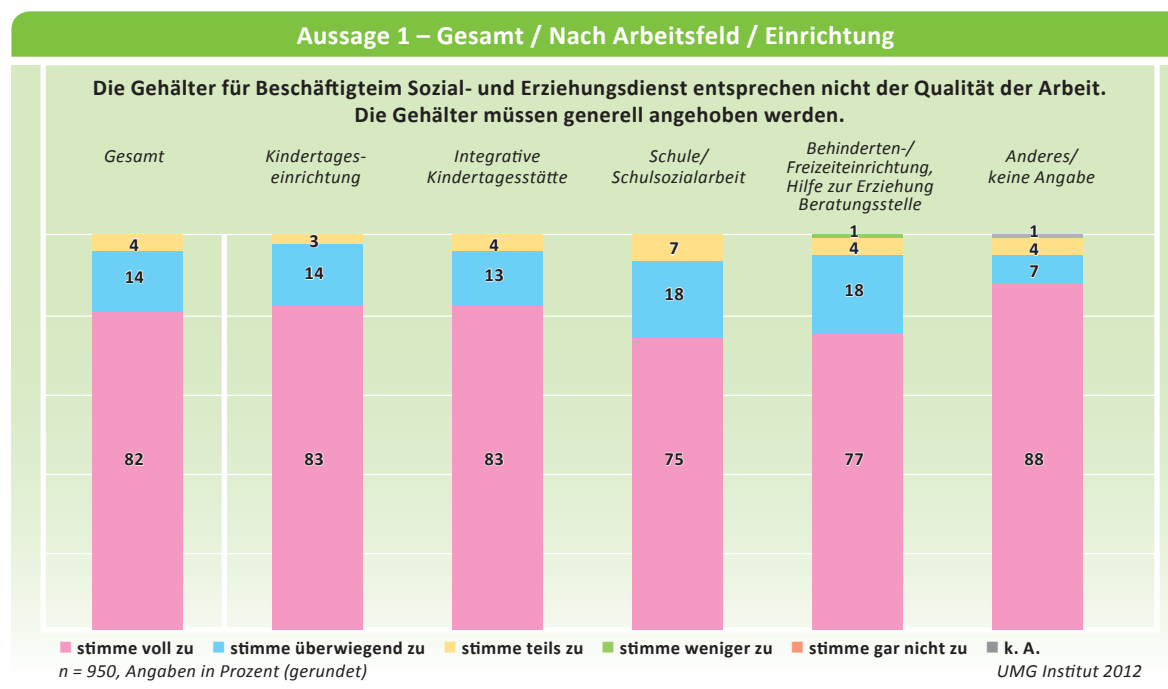
„Die Höhe der Entlohnung ist maßgeblich für die Attraktivität und die Aufwertung des Berufs. Nur so und über eine herausragende Stellung des Erzieherberufes in der Gesellschaft werden in Zukunft genügend Menschen diesen Beruf erlernen.“



Viele sind der Auffassung, dass die pädagogische Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst mit denen von Lehrerinnen und Lehrern gleichwertig ist.

„Warum gibt es so große Unterschiede zum Lehrergehalt?! Bildung fängt bei den Jüngsten an und bildet die Basis für ein lebenslanges Lernen!“

Differenziert nach Arbeitsfeld und Beruf ergibt sich bei der Forderung nach einer generellen Anhebung der Gehälter folgendes Bild:



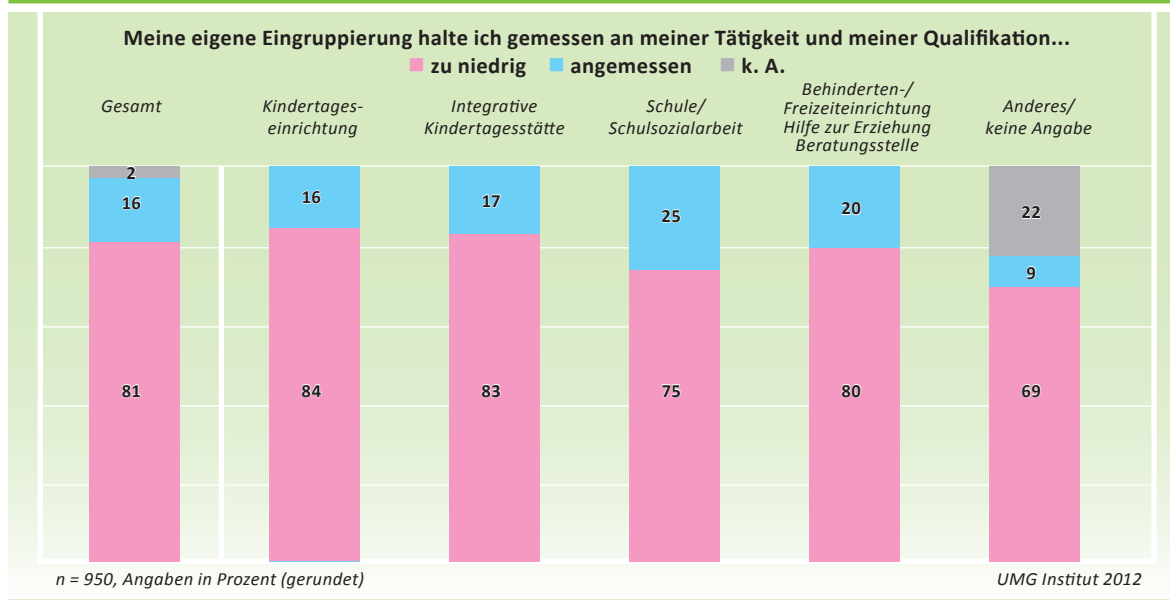
Eingruppierung, Tätigkeit und Qualifikation

81 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass ihre Eingruppierung im Verhältnis zu Tätigkeit und Qualifikation zu niedrig ist.

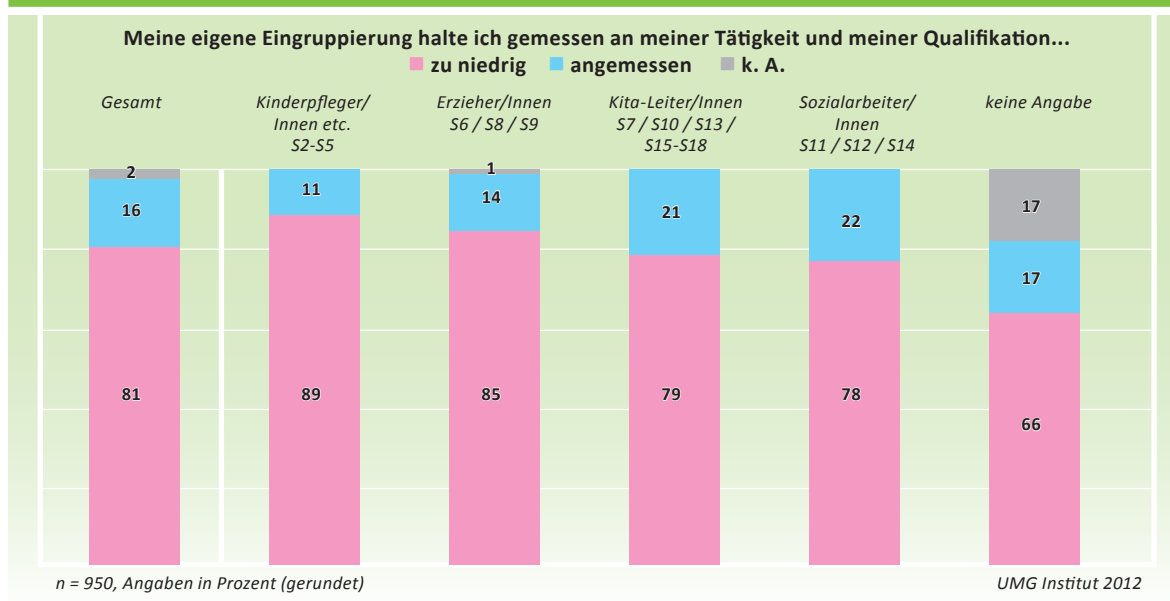
„Mir ist wichtig, dass endlich die Leistung anerkannt wird, die wir am Kind leisten. Durch eine höhere Eingruppierung kann uns vermittelt werden, dass wir wirklich gute Arbeit leisten.“

„Die Arbeit in der Kita ist sehr verantwortungsvoll, auf Dauer gesehen bei guter Arbeit leisten wir Erzieher einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Diese wertvolle Arbeit wird nicht genügend wertschätzend honoriert.“

Aussage 9 – Gesamt / Nach Arbeitsfeld / Einrichtung



Aussage 9 – Gesamt / Nach Tätigkeitsgruppe (Basis: S-Tabelle)



Priorität für Veränderungen

Nach Prioritäten für tarifliche Forderungen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gefragt, rangiert die Gehaltserhöhung mit 41 Prozent höchster Priorität an vorletzter Stelle. Ganz oben steht mit 93 Prozent das Problem, dass man bei einem Arbeitgeberwechsel Gehaltseinbußen erleidet.

An zweiter Stelle rangiert mit 76 Prozent die Verbesserung des Personalschlüssels.

Auch in anderen Bereichen ist die Arbeitsbelastung gestiegen:

„Ich arbeite im Jugendamt, ASD, immer unter Hochdruck, selten mit Zeit für Vor- oder Nachbereitung, nie ausreichend Zeit für Dokumentation, was mir zum Verhängnis werden kann, wenn mal etwas schief geht. Schnelle Entscheidungen müssen häufig sein, Burnout ist vorprogrammiert.“

„Laut meiner Erfahrungen sind Personal und Betroffene teils unzumutbaren Bedingungen ausgesetzt.“

„Der Personalschlüssel von 1:12 konnte in der Realität bis jetzt nicht verwirklicht werden – wir haben 1:18. Vor- und Nachbereitungszeit findet außerhalb der Dienstzeit statt, also unentgeltlich. Stressfaktoren sind Abdecken der Urlaubstage, Weiterbildungen, Krankheiten der Mitarbeiter, wo keine Hilfe angeboten wird. Die Kinder werden in anderen Gruppen betreut, Erzieherinnen werden überfordert!“

Etwas mehr als die Hälfte hält es für wichtig, die Eingruppierung der Kitaleitungen nicht nur an der Zahl der Plätze, sondern an anderen Messgrößen, wie z. B. an der Zahl der Mitarbeiter/innen zu orientieren.

Priorität für Veränderungen

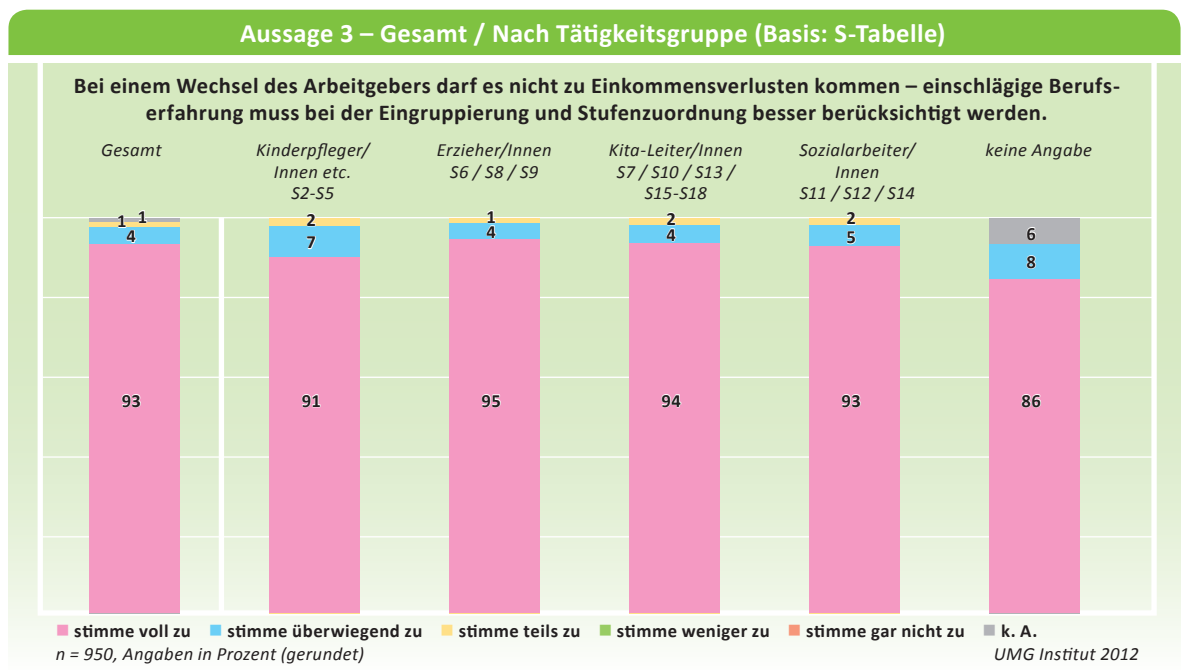
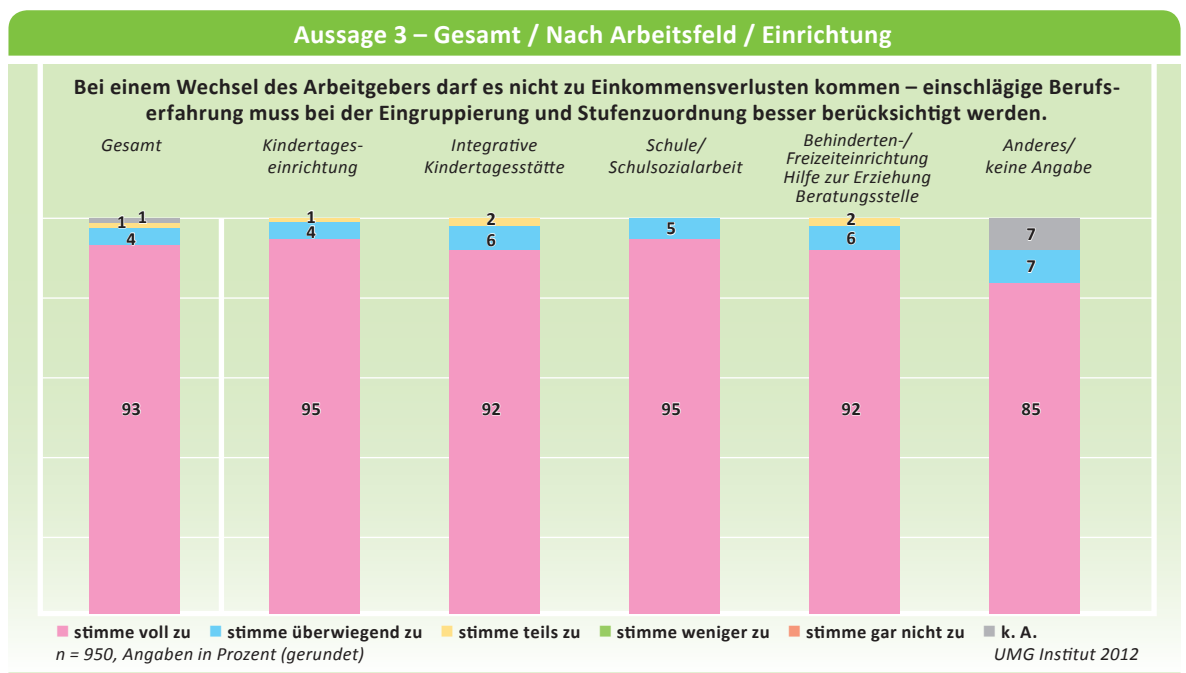
Forderung	Höchste Priorität	Hohe Priorität	Mittlere Priorität	Keine Priorität
Gehaltserhöhung	41	45	11	1
Arbeitszeitverkürzung	10	21	38	24
Besserer Personalschlüssel	76	18	4	1
Stufenzuordnung bei Arbeitgeberwechsel	93	4	1	1
Neue Bemessungsgrößen für Kitaleitung	58	28	10	2
				<i>in Prozent</i>

Kein Gehaltsverlust bei Arbeitgeberwechsel

„Wieso soll eine erfahrene Erzieherin, die ihren Arbeitgeber wechselt, um sich weiterzuentwickeln, genau so wenig verdienen wie eine Berufsanfängerin?“

„Die richtig große Katastrophe ist, dass man durch jeden Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber sämtliche Ansprüche verliert. So kommt es dazu, dass ich viele Leute kenne, die gern mal etwas Neues wagen würden, es aber nicht tun, weil sie gehaltsmäßig ins Bodenlose fallen würden. Wenn jeder aus Verlustängsten an seiner Stelle kleben bleibt, betoniert das unsere Berufslandschaft!“

Schaut man sich die Antworten zum Problem des Gehaltsverlustes bei Arbeitgeberwechsel genau- er an, sieht man, dass dies in allen Arbeitsfeldern und allen Berufen sehr hoch gewichtet wird.



Eingruppierung von Kita-Leitungen

Etwas mehr als die Hälfte hält es für wichtig, die Eingruppierung der Kitaleitungen nicht nur an der Zahl der Plätze, sondern an anderen Messgrößen, wie z. B. an der Zahl der Mitarbeiter/innen zu orientieren.

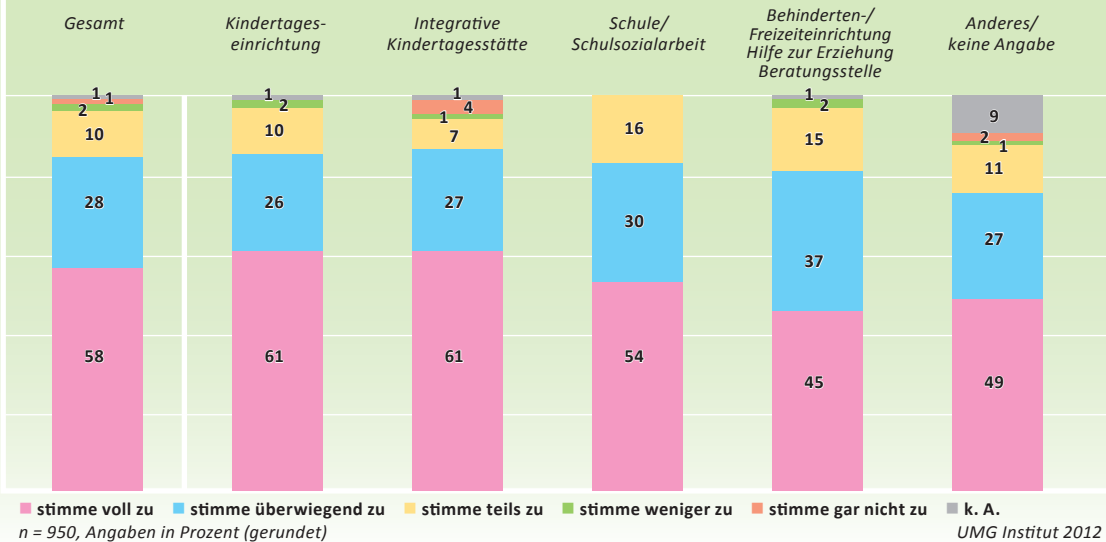
„Als Leitungskraft nur an der Kinderzahl der Einrichtung bemessen zu werden, ist falsch. Die Personalanzahl sollte mitentscheiden.“

„In unserem Haus gibt es 154 Plätze, Tendenz eher fallend, da mittelfristig Hortgruppen in Kleinkindgruppen umgewandelt werden müssen. Die Zahl der MitarbeiterInnen ändert sich nicht bzw. unwesentlich – in unserem Fall 34 Menschen“.

„Die Leitungen von städtischen Kitas müssen einen kompletten Betrieb organisieren. Die Verwaltungsaufgaben haben sich mehr als verdoppelt.“

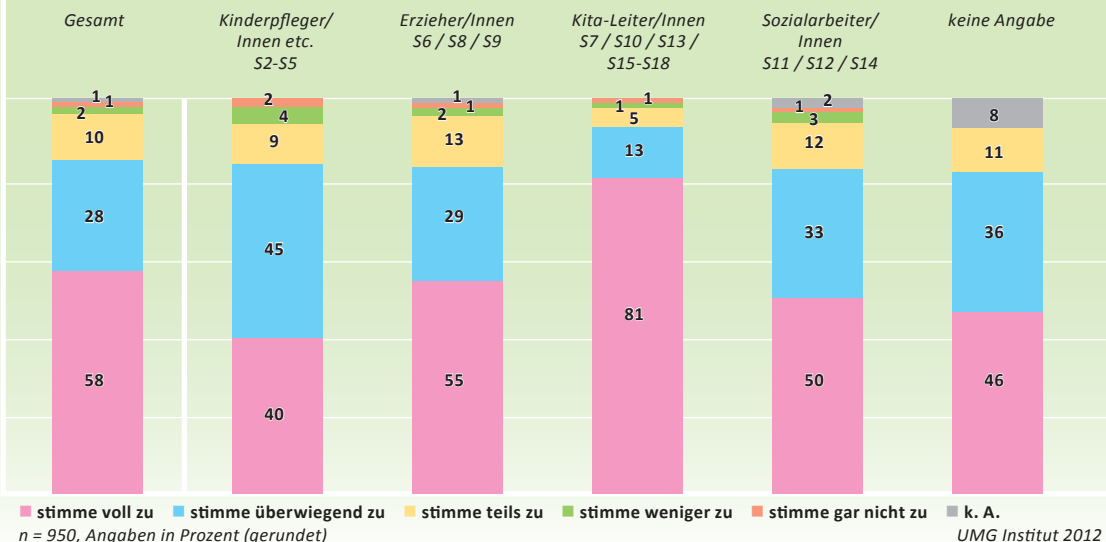
Aussage 4 – Gesamt / Nach Arbeitsfeld / Einrichtung

Die Eingruppierung von Leitungskräften richtet sich allein nach der Zahl der in der Einrichtung verfügbaren Plätze. Das reicht nicht aus. Künftig müssen weitere Bemessungsgrößen hinzukommen wie z.B. die Anzahl der Beschäftigten.



Aussage 4 – Gesamt / Nach Tätigkeitsgruppe (Basis: S-Tabelle)

Die Eingruppierung von Leitungskräften richtet sich allein nach der Zahl der in der Einrichtung verfügbaren Plätze. Das reicht nicht aus. Künftig müssen weitere Bemessungsgrößen hinzukommen wie z.B. die Anzahl der Beschäftigten.

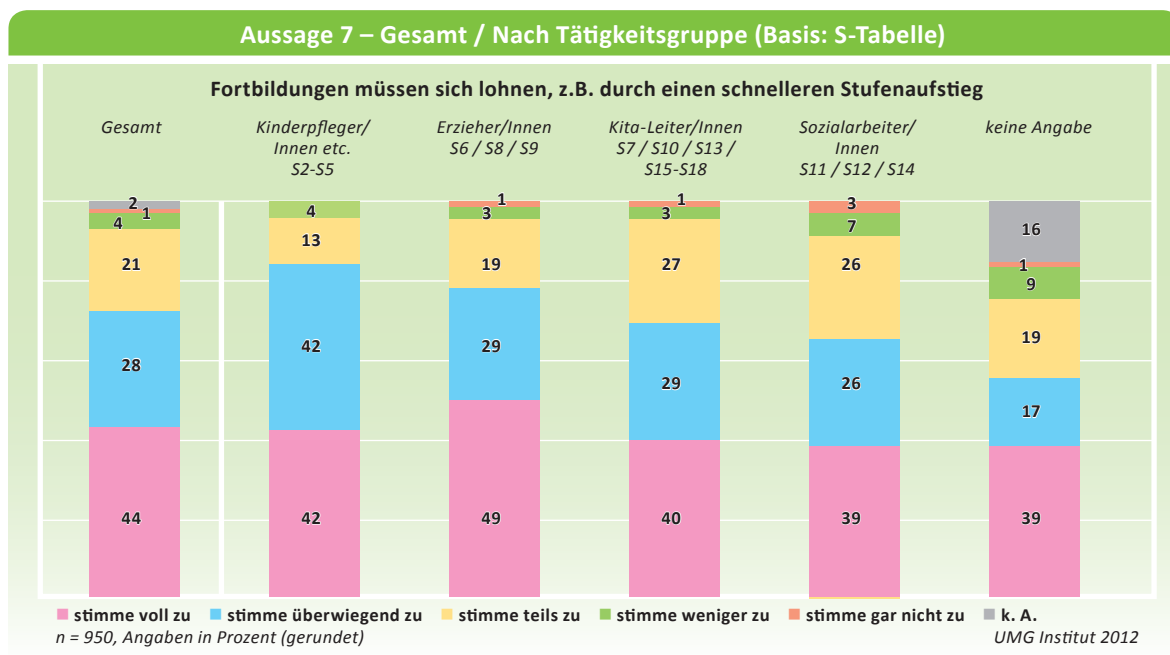
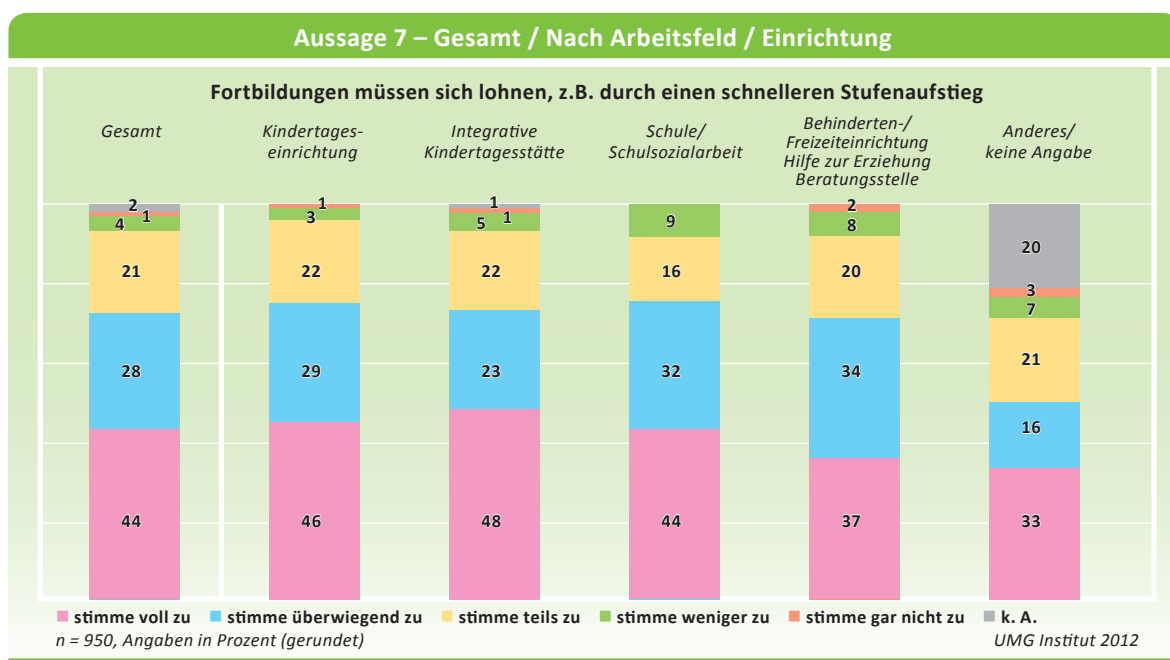


Fortbildung muss sich lohnen

Mit einigen Arbeitgebern hat die GEW in letzter Zeit Tarifverträge abgeschlossen, in denen die Teilnahme an Fortbildung zu einem schnelleren Aufstieg führt. Dieser Strategie stimmen 49 Prozent der Erzieher/innen „voll zu“ und 29 Prozent „überwiegend zu“. Die Zustimmungsquoten bei den Sozialarbeiter/innen liegen mit 39 bis 26 Prozent etwas dahinter.

„Fortbildungen sollten unbedingt bei der Eingruppierung berücksichtigt werden.“

Allerdings sehen einige das Problem, das Arbeitgeber die Beschäftigten nicht freistellen oder die Fortbildung wegen Personalmangel nicht angetreten werden kann.



BA-Studiengänge

Ob für die Absolvent/innen von BA-Studiengängen neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen werden müssen, wird vergleichsweise uneinheitlich bewertet. Problematisiert wird allerdings, dass sich eine akademische Ausbildung finanziell nicht lohnt. Zumal dann nicht, wenn man mit einem BA-Abschluss „Kindheitspädagogin“ als Erzieherin arbeitet und dann entsprechend als Erzieherin in S 6 eingruppiert wird.

„... dass mein Studium, das ich 2014 abschließen werde, dementsprechend bezahlt wird, und dadurch Anerkennung findet. Die Aussicht auf eine gleichbleibende Bezahlung finde ich äußerst deprimierend. Dann gehe ich doch lieber in einen anderen Bereich, mit vielleicht anderer/schlechterer Bezahlung, aber besseren Arbeitsbedingungen.“

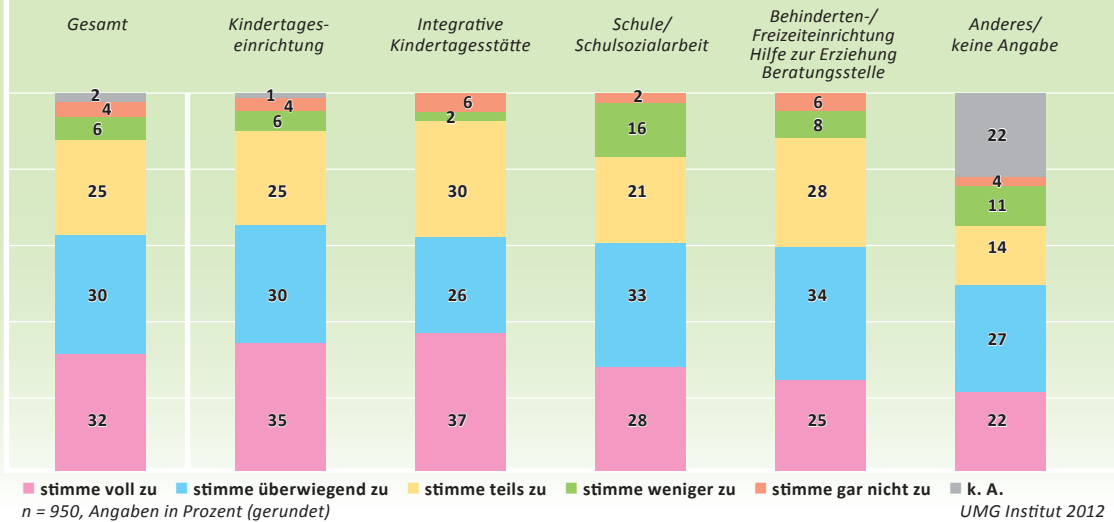
Aber auch:

„Höhere Eingruppierung „nur“ aufgrund eines Studiums schafft ein hohes Maß an Unzufriedenheit, wenn unterschiedliche Professionen die gleiche Arbeit leisten (z.B. ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen in Wohngruppen). Hier muss eine gerechtere Lösung gefunden werden!“

Ergebnisse der GEW-Online-Umfrage zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst

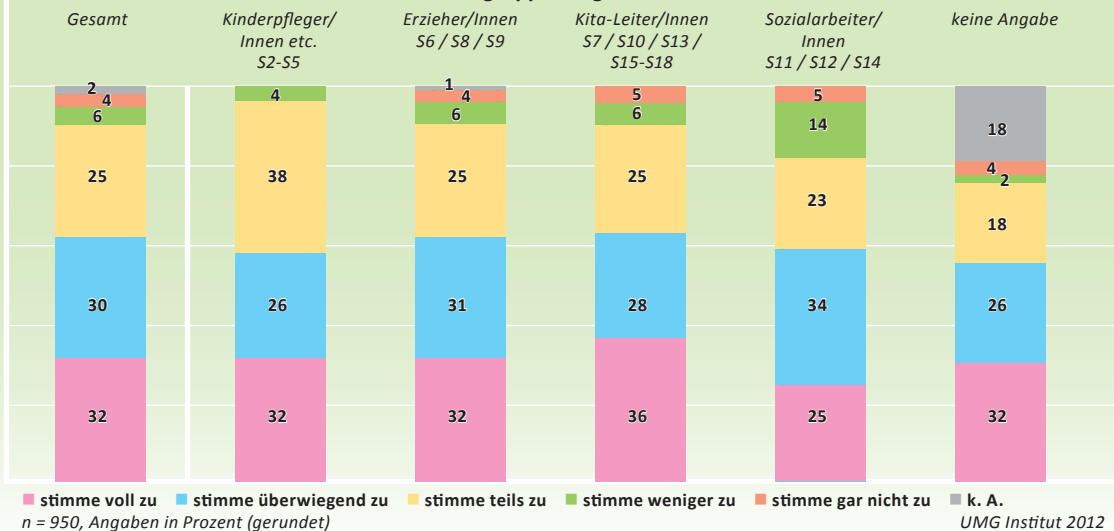
Aussage 8 – Gesamt / Nach Arbeitsfeld / Einrichtung

Neue Bachelor-Abschlüsse müssen zu einer entsprechenden Tätigkeit und Vergütung führen. Dafür sind neue Eingruppierungsmerkmale zu schaffen.



Aussage 8 – Gesamt / Nach Tätigkeitsgruppe (Basis: S-Tabelle)

Neue Bachelor-Abschlüsse müssen zu einer entsprechenden Tätigkeit und Vergütung führen. Dafür sind neue Eingruppierungsmerkmale zu schaffen.



Probleme bei der Besetzung freier Stellen

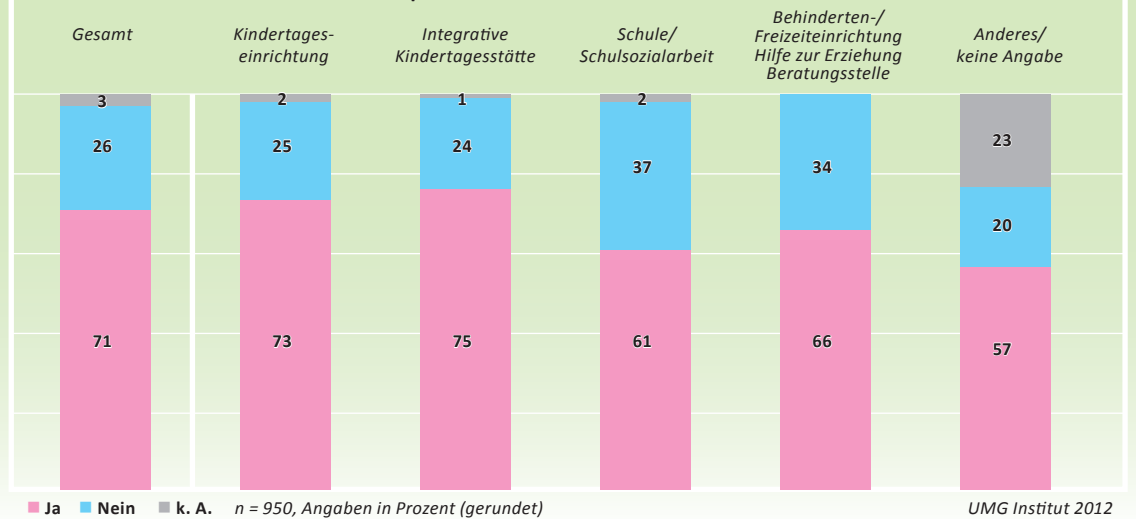
Drei Viertel der Befragten gaben an, dass ihre Kita Probleme hat, für freie Stellen Nachwuchs zu finden. In der Schulsozialarbeit und in sozialen Diensten sind es zwei Drittel. Zu 90 Prozent wird die Forderung vertreten, dass die freien Stellen nur mit ausgebildeten Fachkräften besetzt werden dürfen.

„Unsere Kinder brauchen eine gute Bildung und die entsprechenden pädagogischen Fachkräfte dazu und diese gibt es nicht umsonst.“

„Der Fachkräftemangel kann nur durch Aufwertung des Berufstandes verringert werden.“

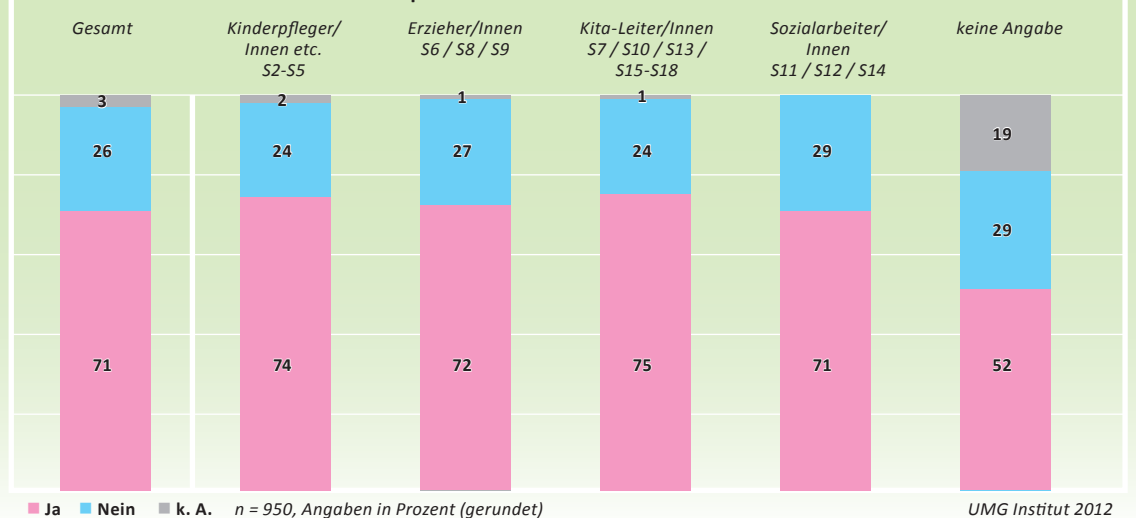
Aussage 10 – Gesamt / Nach Arbeitsfeld / Einrichtung

Bei der Besetzung freier Stellen gibt es in meiner Einrichtung aktuell Probleme, qualifizierte Fachkräfte zu finden.



Aussage 10 – Gesamt / Nach Tätigkeitsgruppe (Basis: S-Tabelle)

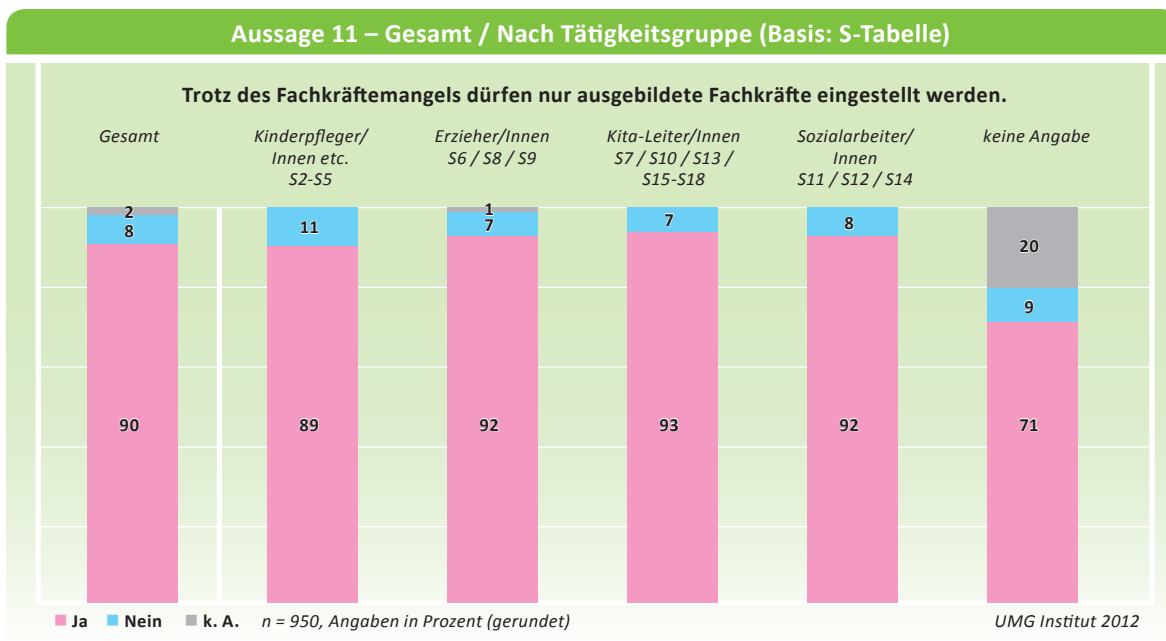
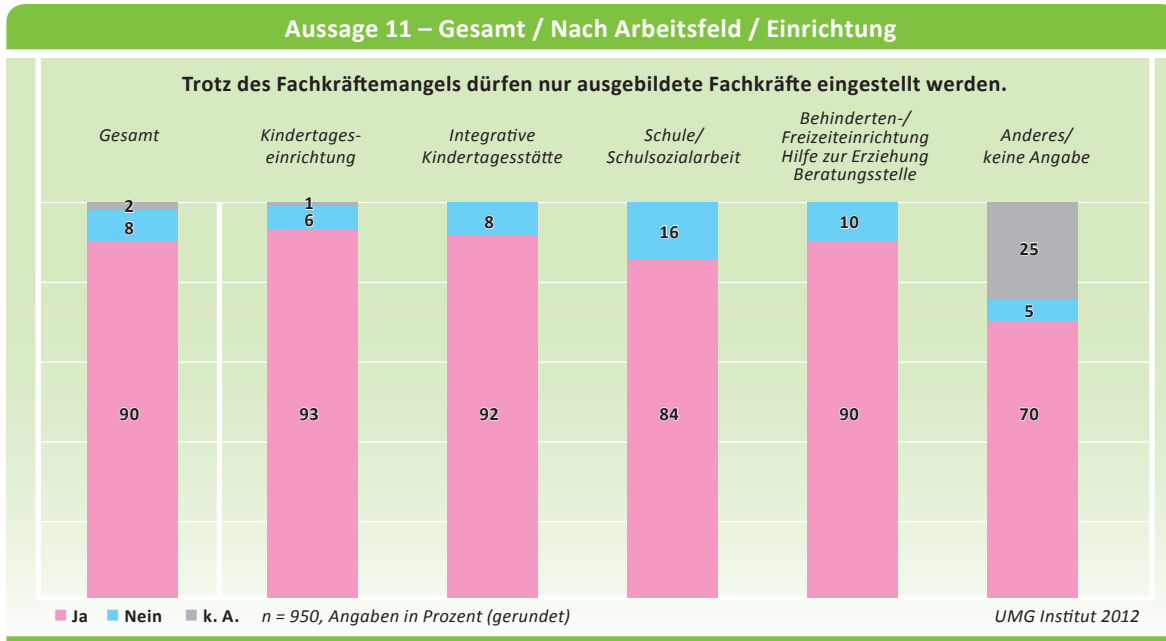
Bei der Besetzung freier Stellen gibt es in meiner Einrichtung aktuell Probleme, qualifizierte Fachkräfte zu finden.



Nur ausgebildete Fachkräfte einstellen

Über 90 Prozent der Befragten aus dem Arbeitsfeld Kindertagesstätte befürworten, dass nur ausgebildete Fachkräfte eingestellt werden dürfen. Im Arbeitsfeld Schule/Schulsozialarbeit ist

die Zustimmung etwas geringer. Möglicherweise hat man hier gute Erfahrungen mit der Kooperation von Pädagog/innen und außerschulischen Partnern aus anderen Berufen gemacht



Neue Tätigkeiten und Arbeitsformen

Neben der dringenden Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte gibt es weitere Tätigkeiten und Arbeitsformen, die künftig berücksichtigt werden müssen. Diese sind z. B. die Leitung eines Schulhortes sowie die Arbeit in

einem „Bildungshaus“ oder in einem „Familienzentrum“. Zu klären sei, so einige Befragte, auch die Eingruppierung in „integrativen“ Kindertagesstätten.

Die GEW

Der TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst hat eine lange Geschichte. Mit dem Umstieg des Tarifsystems im öffentlichen Dienst der Kommunen vom BAT zum TVöD wurde die Regelung des so genannten „Bewährungsaufstiegs“ aufgegeben. Bis zum 30. September 2005 wurden Beschäftigte nach einer Reihe von Jahren eine Vergütungsgruppe höhergruppiert bzw. bekamen eine Zulagen. Mit dem am 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen TVöD wurde diese Regelung ersatzlos gestrichen. Dies führte zu erheblichen Einkommensverlusten für Beschäftigte, die nach Inkrafttreten des TVöD begannen. Die GEW hat im Jahr 2006 die Initiative ergriffen, dieses Problem zu korrigieren. Letztlich ist dies erst mit dem Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2009 gelungen. Maßgeblich

dafür war das überragende Engagement der Kolleginnen und Kollegen, die von Januar bis Juli 2009 mit Kundgebungen und Streiks deutlich gemacht haben, dass sie auf einer besseren Bezahlung bestehen.

In der GEW-Online-Umfrage haben wir darauf verzichtet, danach zu fragen, wie die Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der GEW beurteilen. Dennoch haben viele der Befragten die Gelegenheit genutzt, Rückmeldungen zur GEW zu geben. Daraus zeigt sich, dass das Vertrauen in die GEW sehr groß ist und die Bereitschaft, für eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung zu kämpfen, anhält.

Die Arbeit der GEW beurteilen die Befragten positiv:

„Ich finde es sehr gut, was die GEW für uns Erzieher erkämpft.“

„Es ist durch die GEW in letzter Zeit viel unternommen worden. Wir kämpfen weiter!“

Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst

Einschätzungen und Forderungen von GEW-Mitgliedern

Mehr als 600 GEW-Mitglieder aus dem Sozial- und Erziehungsdienst haben im Dezember 2012 im Rahmen einer Online-Befragung zur seit dem 01. November 2013 geltenden Entgeltordnung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Kommunen Stellung genommen.

Wir haben eine kleine Auswahl der Zuschriften zusammengestellt.

Die eigenständige Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst ...

... betont die Bedeutung der sozialen Arbeit.

„Eigene Entgelttabelle zeigt nach außen, dass wir ‚wichtig‘ in unserer Gesellschaft sind. Relativ klare Eingruppierung für alle Beschäftigten.“

„Dem Kind einen eigenen Namen zu geben, ist schon wertschätzend, aber die Anerkennung, dass wir die nächste Generation ... bilden und so einen weiteren Grundstein ... für diese Gesellschaft ... legen, finde ich in diesen Tabellen nicht wieder.“

„Der Sozial- und Erziehungsdienst ist nicht mit anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes zu vergleichen. Deshalb ist eine eigene Eingruppierung längst überfällig gewesen.“

... ändert an den realen Verhältnissen nichts.

„Bei der (sinnvollen) Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst werden fast alle Kolleginnen zu niedrig eingestuft.“

„Die Einführung der EGO im Sozial- und Erziehungsdienst hat keinen spürbaren Effekt bei der Anhebung der Löhne gebracht. Eine Aufwertung der Berufe ist damit eindeutig ausgeblieben.“

„Es nützt mir wenig, eine eigene Entgelttabelle zu haben, wenn die Eingruppierung niedrig ist!“

„Was nutzt eine besondere Entgelttabelle, wenn die Bezahlung nicht der Leistung angemessen ist.“

„Ich kann bis heute nichts Positives über diesen neuen Tarif des Sozial und Erziehungsdienstes berichten. Egal wie das ‚Kind‘ sich nennen darf, die Arbeitgeber finden immer Möglichkeiten, wie sie bei den Arbeitnehmern sparen können. Das war schon beim BAT so und ist bis heute nicht anders.“

„Dass es eine eigene Eingruppierung gibt, ist gut. Unser Berufsfeld ist schließlich nicht wirklich mit einer Verwaltungstätigkeit zu vergleichen. Sie trifft aber immer noch nicht die tatsächlichen, sehr vielfältig ausdifferenzierten Arbeitsrealitäten. Und es hat sich nichts daran geändert, dass niemand, außer den Berufsanfängern, tatsächlich mehr Gehalt bekommt, als er im BAT erhalten hätte. Ich habe es satt bis an den Kragen, in allen Zeitungen zu lesen, der Beruf sei massiv aufgewertet worden und werde heute besser bezahlt, wenn in Wirklichkeit immer mehr Ungelernte und Berufsfremde in den Einrichtungen mitarbeiten und die berufserfahrenen Fachkräfte keine Stelle mehr wechseln können, ohne ihre Besitzstandswahrung (und damit teilweise mehrere hundert Euro!) zu verlieren. An dieser ‚Verarsche‘ hat SuE nichts wirklich geändert.“

„Wir heben uns damit vom öffentlichen Dienst ab, anstatt uns gemeinsam für bessere Bedingungen im öffentlichen Dienst einzusetzen. Wenn dieses Abheben sinnvoll sein soll, dass müssen auch die Arbeitsbedingungen besser publik gemacht werden, da wir momentan durch ‚Verachtung‘ und Unverständnis gestraft werden. Außerdem sind insbesondere für KiTa-Leitungen die Bedingungen nicht besser und für ältere Arbeitnehmer auch nicht.“

...gefährdet die Solidarität im öffentlichen Dienst.

„Teile und herrsche‘ war schon vor Jahrtausenden nicht arbeitnehmerfreundlich.“

„Je mehr unterschiedliche Tarifverträge gestaltet werden, umso mehr werden die Beschäftigten aufgespalten und die Solidarität wird untergraben z. B. für tarifliche Forderungen.“

„Ich sehe dadurch keinen Vorteil für mich und frage mich überhaupt, was der Sinn sein dieser Aktion sein sollte. Es ist eher ein Stigma, hier eingruppiert zu sein.“

Anwendung bei freien Trägern

„Ich finde es sehr gut, was die GEW für uns Erzieher erkämpft. Es müssen aber die freien Träger dazu verpflichtet werden, zeitnah Gehaltserhöhungen, Anpassungen, Einmalzahlungen oder Ähnliches an ihre Angestellten weiterzuleiten.“

Die Eingruppierung muss generell angehoben werden: Orientierung an Lehrergehältern

„... dass der Sozial- und Erziehungsdienst in der Bezahlung zumindest mit Lehrkräften gleichgestellt wird. Die pädagogische Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst ist mindestens gleichwertig.“

„... dass die Arbeit im Kindergarten entsprechend bezahlt wird. Ich finde Erzieher leisten keine andere Arbeit als Grundschullehrer und ich meine, die haben eine bessere Entlohnung als Erzieherinnen. Zudem sind sie in der ‚Gesellschaft‘ viel besser angesehen als Erzieherinnen.“

„...dass es eine klare Aufwertung für den Erzieherberuf (S10) sowie für Stellvertretende Leitungen und Kinderhaus-Leitungen jeweils ab

S15 gibt. Ich denke da an die Anpassung an Lehrgelälter. Die Arbeit im Erziehungsdienst ist vielschichtig und extrem fordernd. ... ErzieherInnen absolvieren eine qualifizierte Ausbildung, die mit dem Studium eines Grundschul- Lehrers/Lehrerin mithalten kann. Damit wir nachhaltig und qualitativ hochwertig dem eingeforderten Bildungsanspruch Rechnung tragen können MUSS JETZT eine ECHTE REFORM her, sonst können wir so manchen Laden dicht machen. Die Höhe der Entlohnung ist maßgeblich für die Attraktivität und die Aufwertung des Berufs. Nur so und über eine herausragende Stellung des Erzieherberufes in der Gesellschaft werden in Zukunft genügend Menschen diesen Beruf erlernen. Denn wer hält denn den sozialen Frieden aufrecht? Das sind wir aus den pädagogischen Berufen mit unserer ‚sozialen Ader‘. Das muss sich ändern, wir müssen mit härteren Bandagen kämpfen und unsere soziale Einstellung mal auf uns richten! Deshalb bin ich für mehr als S8 für ErzieherInnen. Uns wird viel abverlangt, wir haben unsere Bringschuld erfüllt und erfüllen diese gern weiter, aber es gibt auch eine Bringschuld der Arbeitgeber!“

„Die Eingruppierung ist nicht mehr zeitgemäß. Der Definition nach müssten Erzieherinnen nach S8 eingruppiert werden, da in dieser Zeit die Arbeit besonders schwierige fachliche Tätigkeiten beinhaltet.“

„Für Männer ist der geringe Verdienst kein Berufsanzreiz – weder in puncto Karriere noch in puncto Status! Mittelfristig muss das Erziehergehalt, vor allem vor dem Hintergrund der Akademisierung des Berufs dem Gehalt einer Grundschullehrkraft gleichgestellt werden!“

„Trotz steigender Belastungen sind keine weiteren Aufstiege mehr bei Erreichung einer bestimmten Stufe möglich. Warum liegen die Gehälter so viel unter denen eines Lehrers? Ist deren Arbeit so viel wertvoller und anstrengender bzw. verantwortungsvoller?“

„Warum gibt es so große Unterschiede zum Lehrgelalt?! Bildung fängt bei den Jüngsten an und bildet die Basis für ein lebenslanges Lernen!“

„Die Eingruppierung entspricht nicht den Anforderungen in den Tätigkeiten. Für einen Familienvater (es werden ja immer Männer in diesen Berufen gewünscht) ist es sehr schwer, eine Familie zu ernähren.“

„Für Erzieher/innen muss das Einstiegsgehalt S8 sein, bei mehr Berufserfahrung bzw. Akademisierung entsprechend höher. Auch die Arbeit in Problembezirken und mit Familien mit Risikolagen muss höher bewertet werden. Es gibt keinen Grund, warum Lehrer besser eingruppiert sind als Erzieher.“

„S6 für Erzieherinnen im Kinderbereich ist viel zu wenig bei der Arbeitsdichte und Verantwortung. Tätigkeitsbeschreibungen, bessere Bezahlung und Arbeitsentlastung sind dringend erforderlich sonst geht's den Bach runter. Letten und Polen warten!“

Profession und Qualität: hohe Anforderungen – schlechte Bezahlung

„Ich habe eine lange Berufslaufbahn als Erzieherin hinter mir und beobachte über einen langen Zeitraum, wie sich das Berufsbild verändert. Die Erzieherausbildung verliert an Qualität. Unsere Kinder brauchen eine gute Bildung und die entsprechenden pädagogischen Fachkräfte dazu und diese gibt es nicht umsonst.“

„Die Arbeit in der Kita ist sehr verantwortungsvoll, auf Dauer gesehen bei guter Arbeit leisten wir Erzieher einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Diese wertvolle Arbeit wird nicht genügend wertschätzend honoriert. In wie weit die Leitung nicht richtig entlohnt wird, weiß ich einfach nicht.“

„Kinder benötigen immer mehr Förderung, da sie teilweise große Entwicklungsverzögerungen haben. Gruppen zu groß, Vorbereitungszeit zu wenig. Längere Öffnungszeiten bedeuten längere Arbeit am Kind und keine Vorbereitungszeiten mehr bzw. verkürzte Vorbereitungszeiten und kein zusätzliches Personal.“

„Leider wird der Beruf des Erziehers zu wenig anerkannt, die Entgelttabellen können die gehobenen Anforderungen und Belastungen nicht zufriedenstellend ‚belohnen‘.“

„Mir ist wichtig, dass endlich die Leistung anerkannt wird, die wir am Kind leisten. Durch eine höhere Eingruppierung kann uns vermittelt werden dass wir wirklich gute Arbeit leisten.“

„... dass mein Studium, das ich 2014 abschließen werde, dementsprechend bezahlt wird, und dadurch Anerkennung findet. Die Aussicht auf eine gleichbleibende Bezahlung finde ich äußerst deprimierend. Dann gehe ich doch lieber in einen anderen Bereich, mit vielleicht anderer/schlechterer Bezahlung, aber besseren Arbeitsbedingungen.“

„Höhere Eingruppierung ‚nur‘ aufgrund eines Studiums schafft ein hohes Maß an Unzufriedenheit, wenn unterschiedliche Professionen die gleiche Arbeit leisten (z. B. ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen in Wohngruppen). Hier muss eine gerechtere Lösung gefunden werden!“

„Gute Arbeit in den Kitas muss auch honoriert werden. Es kann nicht sein, dass die Arbeitsaufträge in Qualität und Quantität stetig von der Politik vorangepeitscht werden, ohne dass die Fachkräfte dafür auch angemessen bezahlt werden.“

„Absolut unzureichend ist die Bezahlung im Erziehungsdienst, eine Familie kann damit nicht ernährt werden. Die Erzieher leisten eine Ausbildung von 5 Jahren, mehr als jeder Sozialpädagoge und mit wesentlich mehr Praxiserfahrung.“

Beide Berufsgruppen sind unterbezahlt und gesellschaftlich wenig anerkannt, obwohl sie teilweise unmenschliches leisten. Gerade bei Personalmangel und überproportionierten dokumentarischen Erwartungshaltungen von Behördenseite.“

„Immer höhere Anforderungen müssen sich auch im Lohn niederschlagen. Qualität in Kitas ohne Ausbeutung der Erzieherinnen und Erzieher. Endlich Anerkennung und nicht auch noch der Kampf mit dem Träger, der jeden Cent sparen will.“

„Der Bildungsauftrag findet keine entsprechende Berücksichtigung. Sie entspricht nicht der verantwortungsvollen Arbeit der pädagogischen Fachkräfte im frühpädagogischen Bereich, in dem die Grundlagen für den weiteren Bildungsweg der Kinder gelegt werden.“

„Als Leiterin brauche ich mehr als 60% meiner Zeit alleine für die Personalführung bei z. Zt. 20 Mitarbeiter(inne)n. Gute junge Kolleginnen bleiben nicht im Beruf, sondern studieren, um später mehr Möglichkeiten und mehr Geld zu haben.“

„Ich arbeite seit 3 Jahren als Erzieher in einer Kita. Meiner Meinung nach sollte die berufliche Qualifikation berücksichtigt werden. Jemand mit einem Hochschulabschluss sollte auch entsprechend seiner mitgebrachten Qualifikation entlohnt werden. Man studiert ja nicht, um am Ende genauso viel zu verdienen, wie eine nicht-studierte Kraft.“

„Insgesamt MUSS die Arbeit von z.B. Erzieherinnen viel höher angesehen und somit auch in der Eingruppierung viel höher bemessen werden, da die aktuelle Eingruppierung nicht dem Qualifizierungsgrad des Berufsfeldes entspricht. Für welche andere „Ausbildung“ lernt man bis zu 5 Jahre und bekommt diese ‚Lehrzeit‘ nicht einmal vergütet? Es werden immer höhere Anforderungen gestellt und man bekommt dafür das

gleiche Geld. Wäre das in jedem Berufsfeld so, wäre die Wirtschaft schon längst zusammengebrochen, weil sich das niemand bieten lassen würde. Aber ErzieherInnen sind ja genügsam und sozial viel zu angepasst, als dass sie sich gegen diese Ausbeute wehren.“

„Dass die Beschäftigten im Zusammenhang mit ihren Tätigkeiten entsprechend entlohnt werden. Dass Verantwortung und Arbeitsdichte bezahlt werden. Viele Vorgesetzte schieben ihre Verantwortung nach ‚unten‘, wo mittlerweile alles gemacht werden soll, aber nicht bezahlt wird. Die Relation von Arbeit, Freiraum, Entlohnung ist völlig aus den Fugen. Es soll immer noch mehr geleistet werden bei noch weniger Bezahlung. Wie soll das weitergehen?“

Finanzielle Verluste bei Arbeitgeberwechsel

„Was mich sehr stört, ist der Umstand, dass ich bei einem Arbeitgeberwechsel auf sehr viel Geld verzichten müsste. Das hat zur Folge, dass ich wohl oder übel bei meinem jetzigen Arbeitgeber bleibe, auch wenn ich lieber wechseln würde. Da ich glaube, dass das vielen so geht, befürchte ich, dass über kurz oder lang die Arbeit darunter leidet!“

„Ich finde es auch sehr wichtig, dass bei einem Arbeitgeberwechsel die Berufsjahre mit angerechnet werden. Wieso soll eine erfahrene Erzieherin, die ihren Arbeitgeber wechselt, um sich weiterzuentwickeln genau so wenig verdienen wie eine Berufsanfängerin?“

„Dass man beim Wechsel zu einer neuen Arbeitsstelle/Arbeitgeber mit dem Gehalt so sehr nach unten rutscht finde ich sehr schlecht. Jeder klebt an seiner Stelle, ob sie ihm Spaß macht oder nicht. Dies führt nicht zu guter Arbeit- im Gegenteil.“

„Bei vielen Arbeitgebern werden Erfahrungen und Vorzeiten anderer Arbeitgeber nicht anerkannt. Man fängt bei einigen Arbeitgebern bei der Eingruppierung wieder von vorne an. Die Arbeitgeber zahlen nach Tätigkeit und nehmen gerne Qualifikationen des Arbeitnehmers unbezahlt in Anspruch. Viele Arbeitgeber behandeln die Mitarbeiter in diesem Bereich schlecht und wir lassen es mit uns machen.“

„Nach wie vor liegt der Tarif unter dem Gehaltsanspruch aus BAT – d.h. im Tarif hat die Gewerkschaft verhandelt, dass meine Tätigkeit heruntergestuft wurde – ein miserables Ergebnis! Wenn ich mich auf eine andere Stelle bewerbe, muss ich betteln, dass mein Stand aufgrund BAT-Anspruch erhalten bleibt – ansonsten hätte ich Einkommensverluste. Das kann doch nicht sein!“

„Habe vor zwei Monaten vom freien Träger zurück zum ÖD gewechselt. Stehe nun mit 30 Jahren Berufserfahrung und Ausbildung zum staatlich anerkannten Heilpädagogen kurz über den jungen Heilerziehungspfleger!“

„Die richtig große Katastrophe ist gar nicht das zu geringe Entgelt, sondern dass man durch jeden Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber sämtliche Ansprüche verliert, und man, wenn man es nicht anders verhandelt bekommt, mit dem Gehalt eines Berufseinsteigers anfängt. So kommt es dazu, dass ich viele Leute kenne, die gern mal etwas Neues wagen würden, es aber nicht tun, weil sie gehaltsmäßig ins Bodenlose fallen würden. Deswegen erscheint mir hier eine strukturelle Veränderung deutlich wichtiger als über höhere Gehälter zu streiten. Wenn jeder aus Verlustängsten an seiner Stelle kleben bleibt, betont das unsere Berufslandschaft!“

„Nach meinem Arbeitsplatzwechsel als Erzieherin werde ich deutlich unter meiner jahrelang erarbeiteten Einstufung bezahlt. Ich habe einen

lebenslangen Verdienstaufschlag von einer nicht unbeträchtlichen Summe. In welchem anderen Beruf gibt es das?“

„Als langjährige Erzieherin im Gruppendienst ist es nicht möglich, die Einrichtung zu wechseln, da finanzielle Einbußen hingenommen werden müssten.“

„Ich habe den Arbeitgeber gewechselt und nach 20 Jahren Berufserfahrung alle Besitzstände verloren, inklusive einer Gehaltsreduzierung von ca. 300 Euro netto pro Monat. Wer nicht gezwungen ist, den Arbeitgeber zu wechseln, wird dies nicht tun und wird wohl zur Geißel seines Arbeitgebers. Außerdem trägt dies nicht zur Motivation in der Arbeit bei. Im Gegenteil: unzufriedene Mitarbeiter können nicht wechseln und werden noch unzufriedener. Das Arbeitsklima usw. wird deutlich schlechter. Von Qualität ist in den Einrichtungen keine Rede zurzeit.“

„Leider wird man bei einem Wechsel nur mit einer schlechteren Einstufung eingestellt, obwohl es so wichtig ist für die eigene Entwicklung und Selbstbildung, auch mal über den ‚Tellerrand‘ zu schauen oder andere Aufgabengebiete kennenzulernen.“

„Ich finde es absolut wichtig, dass ich bei einem Stellenwechsel nicht mit einer niedrigeren Gehaltsstufe ‚bestraft‘ werde.“

Berufserfahrung und Fortbildung müssen sich lohnen

„Ich bin 56 Jahre alt, habe zwei große Kinder, keinen Partner. War bei allen Demos dabei. Gekämpft habe ich für die jungen Kollegen. Für mich hat sich überhaupt nichts verbessert. Ich bin stinksauer, dass ein junger Kollege von 25 Jahren 1 Tag weniger Urlaub hat wie ich und im Verhältnis besser bezahlt wird wie ich. Es gibt keine Vorruhestandsmodelle, bzw. nur solche,

die mit so großen finanziellen Einbußen einhergehen und ich sie von daher überhaupt nicht machen kann.“

„Die langjährige Erfahrung muss mehr berücksichtigt werden. Es muss auch weiterhin möglich sein, weiter auf zu steigen. Ich bin in der höchsten Gruppe, die mir zusteht und habe jetzt über 15 Jahre keine Möglichkeit, außer durch Tarifierhöhung, weiterzukommen. Bringt wenig Motivation.“

„Leider gibt es keine Möglichkeiten, dass Weiterbildungen und Berufsjahre und die damit gemachten Erfahrungen (auch mit fortdauernder Beschäftigung) angerechnet werden. Wenn man die Entgeltstufe erreicht hat, besteht nur noch die Möglichkeit, mehr Gehalt zu bekommen, wenn durch massiven GEW-Einsatz ein ‚Mehrgehalt‘ eingefordert wird (auch durch Streik). Man bedenke, wie lange man ab Erreichen der Entgeltstufe noch arbeitet, bevor man in Rente gehen kann.“

„Die ‚alten Hasen‘ sind sehr schnell in ihrer ‚individuellen‘ Endstufe angekommen ... danach ist nichts mehr vorgesehen?“

„Fühle mich mit meinen Zusatzqualifikationen, meinem Alter und Berufserfahrungen zu wenig berücksichtigt. Zudem profitieren jüngere Berufstätige erheblich mehr, als ‚ältere‘ Berufstätige. Hier sehe ich eine Benachteiligung, wobei ich die Vorteile der ‚jüngeren‘ grundsätzlich begrüße.“

„Für eine Höherstufung gilt nur die abgeleistete Arbeitszeit, nicht etwa Fortbildungen – auch dann nicht, wenn sie dem Betrieb nützen(z. B. erweitertes Angebot für die Kinder). Deshalb muss über eine neue Einstufung nach anderen Kriterien nachgedacht werden.“

„Ich sehe es auch als wichtig an, dass man als Erzieherin Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der

Entgeltgruppe hat, die nicht nur abhängig von den Jahren der Berufserfahrung sind, sondern es auch berücksichtigt wird, dass z.B. ständig allein in der Gruppe arbeitet und dadurch viel mehr Verantwortung tragen muss. Oder, dass Fortbildungen auf die Entgeltstufe positive Auswirkungen haben.“

„Berufspraxis muss anerkannt werden! Fortbildungen sollten unbedingt bei der Eingruppierung berücksichtigt werden (es gibt immer noch Mitarbeiter, bei denen die letzte Fortbildung schon Jahre her ist)! Luft nach oben muss gegeben sein.“

„Für mich hat sich seit der neuen Eingruppierung keine Veränderung ergeben. Ich finde die Eingruppierung noch nicht entsprechend. Gerade Zusatzqualifikationen und Ausbildungen die auch noch aus eigener Tasche finanziert wurden, führen zu keinerlei Gehaltsverbesserung oder Anerkennung.“

„Des Weiteren finde ich es wichtig, dass Erzieherinnen mit Zusatzqualifikationen und Weiterbildungen besser bezahlt werden bzw. sich der Arbeitgeber mehr an den anfallenden Kosten für eine Weiterbildung beteiligt. In jedem anderen Beruf übernimmt der Arbeitgeber den größten Teil der Fort- bzw. Weiterbildungskosten oder er finanziert alle Kosten. Wieso müssen wir Erzieherinnen diese Kosten zum größten Teil selbst tragen, obwohl wir sowieso im Verhältnis zu anderen Berufen viel weniger verdienen?“

„Viele Arbeitgeber stellen die Mitarbeiter für Fortbildungen nicht frei oder sie können diese aufgrund Personalmangels nicht antreten. Arbeitgeber haben eigentlich etwas davon.“

„Ältere Arbeitnehmer kurz vor der Rente sollten mehr geschont werden. 45 Jahre Kinderlärm machen krank, besonders in großen Einrichtungen. Mehr Rücksicht und Vergünstigungen für alte Erzieherinnen. Weiterhin Altersteilzeit!“

„Es müsste noch eine Möglichkeit zum Aufsteigen geben. Nach 20 Jahren gibt es keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr.“

„Für mich als langjährige Beschäftigte der Stadt Köln hat sich mit der neuen Gehaltstabelle S nichts verändert. Schade ist, dass für Mitarbeiter, die länger als 25 Jahre dabei sind, keine Höhergruppierung mehr möglich ist.“

Arbeitsbelastung, Personalschlüssel

„Ich bin seit 01.08.1974 als Erzieherin tätig. Die Aufgaben bzw. Anforderungen einer Erzieherin sind enorm gestiegen. Der Personalschlüssel 1:12 konnte in der Realität bis jetzt nicht verwirklicht werden – wir haben 1:18 Kinder. Vor- und Nachbereitungszeit findet außerhalb der Dienstzeit statt, also unentgeltlich oder man lässt dieses gänzlich weg (zum Nachteil der Kinder). Stressfaktoren sind Abdecken der Urlaubstage, Weiterbildungen, Krankheiten bzw. Langzeiterkrankungen der Mitarbeiter, wo kaum bzw. keine Hilfe angeboten wird. Die Kinder werden in anderen Gruppen betreut, Erzieherinnen werden überfordert!“

„Ich finde es gut, dass es einen eigenen Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt, aber ich finde es ungerecht, dass wir als Erzieher in Sachsen nur in der S6 eingruppiert sind, während andere Bundesländer für die gleiche Arbeit in der S8 eingruppiert sind. ... Zum anderen ist der Betreuungsschlüssel in Sachsen sehr hoch. Da fällt es schwer, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten. Ich arbeite in der Krippe. Wir haben zu zweit 15 Kinder. Der Schlüssel ist bei 1:6, aber aufgrund der Stunden der Kinder sind die Krippen- und Kindergartengruppen meist voller. Da muss unbedingt etwas getan werden. Es ist durch die GEW-Sachsen in letzter Zeit viel unternommen worden, aber ob die Regierung in Sachsen etwas daran ändert, das steht noch in den Sternen. Wir kämpfen weiter!“

„Seit 37 Jahren als Erzieherin, davon 10 Jahre als Leiterin tätig bei der Stadt. Zu viele Kinder, Personalschlüssel entspricht nicht den Forderungen des Bildungsplans. Dieser kann unter den Rahmenbedingungen nicht erfüllt werden. Krankheitsanfälligkeit der Kolleginnen durch Überlastung. Als Leiterin oft in der Kindergruppe.“

„Ich halte es für wichtig, dass Leitung in enger Vernetzung mit mittlerem Management, bzw. der Basis arbeitet, da nur so Klientel ‚realistisch‘ vertreten werden, bzw. aufgefangen werden kann. Mit gutem Personalschlüssel lässt sich die Effektivität bzw. die Intensität der Arbeit steuern und man ‚löscht nicht nur Brände‘ und klebt ‚Pflaster‘, sondern kann neue Lösungen entwickeln und umsetzen. Eine ausreichende Entlohnung sorgt für eine ‚wirksame‘ Anerkennung. Sie bringt das Gefühl, etwas geschafft zu haben und wirkt im Hinblick auf die psychische Gesundheit, dem nicht zu verändernden stressigen Arbeitsfeld, mit seinen vielen Belastungen, entgegen und hilft, durchzuhalten und Ressourcen zu nutzen.“

Höherwertige Tätigkeit – Aufstieg muss sich lohnen.

„Das sich eine akademische Ausbildung lohnt. Für mich hat sich meine akademische Ausbildung finanziell nicht gelohnt!“

„Nach 12 Jahren Dienst bin ich in S6, Stufe 5. Wenn ich jetzt eine Funktionsstelle nehmen würde, würde ich in S8 eingruppiert werden, allerdings in Stufe 3. Dies bringt eine finanzielle Verschlechterung mit sich für mindestens 6 Jahre.“

„Es lohnt sich für mich nicht mehr, eine höherwertige Tätigkeit anzustreben, da ich bei einer Beförderung entweder gleich viel oder eventuell sogar weniger verdienen würde.“

„Die finanziellen Unterschiede der einzelnen Tarifgruppen sind zu gering. Die finanziellen Aufstiegsmöglichkeiten ebenso.“

„Ich arbeite seit acht Jahren als Leitung in einem Kinderhaus. Da die Einrichtung stetig gewachsen ist 2004 (1-gruppig und 1 pädagogische Mitarbeiterin) 2012 (4-gruppig und 17 pädagogische Mitarbeiterinnen) hat dies immer wieder zu Höhergruppierungen geführt die nicht immer von Vorteil für mich waren. Derzeit würde mir S13 zustehen. Ich habe diese Eingruppierung aber abgelehnt, da ich durch die Höhergruppierung finanzielle Einbußen hätte und dies hängt nicht mit Besitzstandswahrungsgründen zusammen.“

„Erzieherinnen werden jetzt alle in gleiche Gehaltsstufe eingestellt. Es müsste noch mehr Aufstiegschancen geben. Erzieherinnen, die im Schichtdienst in großen Einrichtungen arbeiten, sollten besser bezahlt werden, als Erzieherinnen, die in Einrichtungen arbeiten, deren Angebot nicht so vielfältig ist.“

„Zusatzausbildungen wie bspw. Psychomotorikerin oder Ausbildungsbeauftragte etc. sollten sich zumindest als vereinbarte feste Zulagen honoriert werden.“

„Auf Grund meiner bisherigen Eingruppierung sollte ich nach der ‚Umgruppierung in S‘ weniger Gehalt als vorher bekommen. Die ‚Besitzstandswahrung‘ hat mich davor bewahrt! Leider muss ich jetzt noch länger warten, bis in der neuen ‚S-Klasse‘ eine Gehalterhöhung für mich drin ist!!! Auch wenn ich jetzt demnächst eine Leitungsstelle annehmen werde, würde ich erst einmal weniger verdienen als bisher (und das für mehr Verantwortung und eine andere Aufgabe). Das kann doch irgendwie nicht wirklich wahr sein? Die, die schon länger im Berufsleben sind (und nicht mehr die ganz alten Verträge haben) bleiben irgendwie auf der Strecke!“

„Hohe berufliche Qualifizierung durch universitären Studienabschluss zahlt sich finanziell nicht aus. Eingruppierungen kaum auf den Leistungs- und Arbeitsumfang bezogen.“

Eingruppierung von Leiter/innen

„Die Eingruppierung von Leitern sollte sich generell nur nach der Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Einrichtung richten. Die Starteingruppierung ist zu gering. Desgleichen gilt für das Stufenende, danach folgen mindestens noch 25 Arbeitsjahre. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Motivation über Geld erfolgt. Diesem Grundsatz unterliegen alle Menschen.“

„Bei der Eingruppierung von Führungskräften müssen andere Kriterien gelten. In unserem Haus gibt es 154 Plätze, Tendenz eher fallend, da mittelfristig Hortgruppen in Kleinkindgruppen umgewandelt werden müssen. Die Zahl der MitarbeiterInnen ändert sich nicht bzw. unwesentlich – in unserem Fall 34 Menschen. Die Verwaltungs- und Führungsaufgaben bleiben dieselben, egal ob die Kinderzahl sinkt. Außerdem muss auch berücksichtigt werden, dass z.B. Hilfen zur Erziehung und Kinderschutz immer mehr in den Vordergrund tritt und Gespräche mit Eltern und Kooperationspartnern sehr aufwendig sind. In den Kitas wird immer mehr Sozialarbeit geleistet, die dann aber auch dementsprechend vergütet werden sollte.“

„Ich habe vor allem die Auswirkung bemerkt, dass Leiterinnen von Einrichtungen unter 40 Kindern extrem schlecht bezahlt werden. Im Übrigen könnte sich die Gewerkschaft auch um eine tarifliche Festlegung von Leitungsfreistellung bemühen.“

„Neben der Berufserfahrung, der Qualifikation und der Mitarbeiteranzahl sollte meines Erachtens bei Leitungen die Vielschichtigkeit der Tä-

tigkeit berücksichtigt werden, zum Beispiel welche Altersspanne wird in der Einrichtung betreut, gibt es verschiedene Betriebsformen... da sich dadurch der Arbeits- und Verantwortungsumfang erheblich erhöht. Es sind umfangreichere Fachkenntnisse erforderlich, wenn in der Einrichtung Kinder zwischen 1 und 14 Jahren betreut werden als wenn dies ‚nur‘ Kinder im Alter von 3-6 Jahren sind.“

„Ich finde es gut, dass Leitungskräfte mit vielen Gruppen auch besser bezahlt werden, allerdings sollten Krippengruppen immer doppelt gewertet werden, da der Personalschlüssel höher ist und dadurch auch die Personalführung ein größerer Arbeitsaufwand darstellt.“

„Viele Arbeiten als Leitung einer Kita fallen an, egal wie viele Kinder in der Kita sind. Die Wertschätzung muss erhöht werden. In den letzten 5 Jahren hat die Aufgabenstellung enorm zugenommen, ohne Ausgleich. Als ob wir vorher nicht gearbeitet hätten. QM, hBep, Computerarbeit Management usw. erfordern so viel Zeit, die einfach nicht gegeben wird. Die Probleme werden ignoriert. Es scheint immer noch so zu sein das angenommen wird wir haben doch sonst nichts zu tun.“

„Die Forderung der Kitaleitungen nach einer anderen Eingruppierung die nicht nur von der Anzahl der Kinder Abhängig ist wurde wie schon seit vielen Jahren nicht berücksichtigt! Die Leitungen von städtischen Kitas müssen einen kompletten Betrieb organisieren. Die Verwaltungsaufgaben haben sich mehr als verdoppelt, den Einkauf, die Personalführung usw. Niemand in der freien Wirtschaft würde z. B. mit 90 Kindern, 15 Mitarbeitern, und der kompletten Organisation vom Einkauf bis zum Entwicklungsgespräch der Kinder für so ein Gehalt arbeiten.“

„Bei mir wurde mein Gehalt gekürzt, weil ich im Berechnungszeitraum weniger als 40 Kinder hatte. Im Laufe des Jahres waren es aber wieder

mehr wie 40 Kinder. So bekomme ich jetzt S7 und nicht wie vorher S9. Meine Aufgaben sind aber nicht weniger geworden, im Gegenteil, die Anforderungen sind gestiegen.“

„Ich finde, dass wir für die große Verantwortung, die wir als Erzieherin und vielmehr als Leitung tragen, nicht entsprechend bezahlt werden. Eine Leitung ist eine Managerin der Tagesstätte, mit immer mehr Aufgabengebieten und immer größeren Verantwortung. Jeder Manager in einem anderen Unternehmen verdient wesentlich mehr als eine Kindertagesstättenleiterin. Der Personalschlüssel muss sich auch deutlich verbessern, um den Forderungen des bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan nachzukommen. Bei einem Betreuungsschlüssel von 2 Fachkräften auf 12 Krippenkinder ist eine individuelle und bedürfnisorientierte Betreuung nur dann möglich, wenn genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Zudem sind ja meistens einer oder mehrere vom Team krank, haben Urlaub oder sind auf Fortbildung.“

„Ich finde es UNMÖGLICH!!!, dass das Gehalt der Leiterinnen von den Belegungszahlen abhängig ist. Diese Regelung muss dringend aufgehoben werden. Wer hat in Zukunft noch Interesse, eine Leitungsstelle anzutreten mit solchen Regelungen?“

„Nach 20 Jahren im öffentlichen Dienst und in Stellv.-Funktion war ich in S10/Stufe 5 eingruppiert. Nach Nichterreicherung der Belegungszahlen wurde ich in S7/Stufe 5 eingruppiert. Nach genau 6 Monaten wurde ich Leiterin der Kita und kam in die S10/Stufe 4. Ich verlor also wegen gerade mal einem halben Jahr eine Stufe und war damit schlechter gestellt, als alle Erzieherinnen in der S8/Stufe 5 bzw. 6. Wo bleibt da die Gerechtigkeit und die Wertigkeit einer leitenden Tätigkeit? Was kann die Leitung dafür, wenn die Plätze nicht vollständig belegt sind, zumal wir als Teilzeiteinrichtung für viele Eltern zeitlich unattraktiv sind?“

„Als Leitungskraft nur an der Kinderzahl der Einrichtung bemessen zu werden, ist falsch. Die Personalanzahl sollte mitentscheiden.“

Eingruppierung als Kinderpfleger/in und als „Zweitkraft“

„Bei uns gibt es noch ein Zweitkräftesystem. Meine Kolleginnen werden wie Kinderpflegerinnen bezahlt, obwohl sie Erzieherinnen sind.“

„Ich bin Diplom-Pädagogin (Uni) und als Zweitfachkraft in einer Kita eingruppiert. Das nehme ich hin, ... warum eigentlich?“

„Erzieherinnen, die als Zweitkräfte arbeiten, oder teilzeit arbeiten, werden meist als Kinderpflegerin bezahlt: Gruppe S3 oder höchstens S4. Diese Sauerei gehört abgeschafft, zumal eine solche Zweitkrafterzieherin oft die Gruppenleitung der Kitaleitung übernimmt, da diese kaum in der Gruppe ist, jedoch auf den Papier die Gruppenleitung hat. Ich habe jetzt selbst 12 Jahre so gearbeitet. Das ist diskriminierend und ohne Wertschätzung.“

„Ich habe vor über 20 Jahren in Mannheim eine Ausbildung (4 Jahre) zur staatlich anerkannten Kinderpflegerin absolviert. Ich arbeite schon 18 Jahre in der gleichen Einrichtung. Ich verrichte dieselbe Arbeit wie meine Kolleginnen (Erzieherinnen) und habe schon viele Jahre die stellvertretende Leitung. Ich besuche regelmäßig Fortbildungen. Bezahlt werde ich in S3, wie eine ungelernete Aushilfskraft, die bei uns zur Zeit stundenweise als Krankheitsvertretung tätig ist.“

„Vieles ist Definitionssache, die Träger suchen sich aus, was sie wollen, besonders die sog. Zweitkräfte werden bei der Kommune immer noch wie Kinderpflegerinnen bezahlt. Das ist sehr unbefriedigend.“

„Die Arbeit im Kindergarten wird immer mehr und das Gehalt? Wenn man dazu noch als Zweitkraft arbeitet, ist die Eingruppierung sehr schwammig und für den Arbeitgeber sehr variabel. Ich selbst bin in der Kategorie bei den Kinderpflegerinnen eingestuft, was sehr unbefriedigend ist. Die ganze Sache sollte viel klarer definiert sein und jeder auch das Gehalt bekommen, das ihm zusteht. Wenn man seine Arbeit ernst nimmt, ist die Arbeit einer Zweitkraft nicht weniger Wert wie die einer Gruppenleitung. Alle Erzieherinnen gehören in die Stufe 6 und dann eine klare Staffelung nach oben je nach Aufgabenbereich und dies sollte verbindlich für alle Kommunen gelten!“

„Das liegt an nicht vorhandenen Stellenbeschreibungen und Einteilungen in Erstkräfte und Zweitkräfte, aber im pädagogischen Bereich liegt es auch sehr viel an dem Personal selbst. Hier hat man keine Lobby und es ist ein typischer Frauenberuf. Und wenn dann nach langem hin und her (über mehrere Jahre dauernde Bitte) des Erzieherpersonals gesagt wird, jetzt werden alle staatlich anerkannten Erzieherinnen in Zweitkraftstellen von der Eingruppierung als Kinderpflegerin in die Eingruppierung der Erzieherin mit (d. h. von SUE 4 in SUE 6) eingruppiert, und es handelt sich dann um einen Zusatzbetrag von lediglich ca. 53 Euro, da die Stufenzuordnung statt bei der erreichten Stufe 4 z. B. wieder bei Stufe 2 beginnt, dann ist dies doch nur Hohn und Spott auf alle solchermaßen Beschäftigten. Da kann man auf keinen Fall Werbung für diesen Beruf machen.“

„Erzieherinnen werden als Zweitkraft mit S4 eingruppiert und nicht nach S6, so wird die eigentliche päd. Arbeit nicht richtig bezahlt. Zweitkraftregelung sollte generell abgeschafft werden.“

„Den Begriff ‚Zweitkräfte‘ bei Erzieherinnen endlich abzuschaffen und alle Erzieherinnen gleich einzustufen.“

Fachkräftemangel bedroht Qualität und Entlohnung

„Das Profil der Mitarbeiter soll gestärkt und geschärft werden. Der Fachkräftemangel kann nur durch Aufwertung des Berufstandes verringert werden. Die Gefahr bei ungelerten Mitarbeitern besteht darin, dass Arbeitgeber dies zum Lohndumping benutzen. Die Ausbildung – ein Jahr Vorpraktikum, zwei Jahre Schule und danach ein Anerkennungsjahr, also vier Jahre Ausbildung ohne eine Entlohnung – muss sich lohnen. Viele Anerkennungsjahrpraktikanten werden oft als gleichwertige Mitarbeiter eingesetzt. Eigentlich ist dies Ausbeutung.“

„... dass der Beruf der Erzieherin durch den Fachkraftmangel nicht abgewertet wird. Es ist jetzt schon schwierig genug, die Bedeutung unseres Berufes deutlich zu machen. Diesen Job kann nicht jeder machen. Es ist auch eine Berufung und nicht nur ein Beruf.“

„Es ist klar, dass es Brückenlösungen geben muss, bis ausreichend nachqualifiziert wurde. Dies darf auf keinen Fall über ein Absenken der Qualität der Fachschulausbildung erreicht werden. Dies wird zurzeit in Frankfurt im Rahmen von schnellen Qualifikationsverfahren gemacht. Darunter leidet der Standard und auf lange Sicht auch das Ansehen des Erzieherberufs.“

„In meinem Team arbeiten ‚Fachfremde‘, dennoch werden die gleichen Anforderungen zu Grunde gelegt, die sie nicht leisten können. Die Leitung setzt voraus, dass die Erzieherin den Fachfremden das fehlende Fachwissen vermittelt. Nur: im Dienstplan sind für die Sonderaufgaben keine zusätzliche Zeit vorgesehen.“

„Junge Kolleginnen bekommen nach ihrer 5-jährigen Ausbildung einen sehr geringen Lohn und dazu meist befristete Verträge. Das ist nicht sehr befriedigend. Denn diese bangen 2 Jahre um ihre Arbeitsstelle und machen alle erforder-

lichen Überstunden, um einen festen Vertrag zu bekommen.“

„Bei uns werden Zweitkräfte ohne Ausbildung mit S2 eingestellt. Der Arbeitgeber beruft sich auf Fachkräftemangel, ist nicht bereit, mehr zu bezahlen. Die Arbeitsgerichte folgen der Argumentation des Arbeitgebers bisher.“

Eingruppierung in der sozialen Arbeit

„Es sollten zur Eingruppierung neue Kriterien für SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen festgelegt werden, die sich auch auf Einrichtungen beziehen, die mit Erwachsenen und besonders schwerer Klientel arbeiten.“

„Generell zu niedrige Eingruppierung der Sozialarbeiter im Vergleich zu Psychologen und Verwaltungsfachkräften. Dazu ist die Arbeit zu fordernd und psychisch sehr belastend.“

„Ich bin sozialarbeiterisch in einer Leitungsposition (Leitung von ca. 25 Ehrenamtlichen und einer Einrichtung, verwaltungsmäßige Leitung inkl. Budget) tätig, die in starkem Maße von Wohnungslosen, Suchterkrankten und psychisch Erkrankten aufgesucht wird. Bei mir wird weder die Arbeit mit sog. ‚schwieriger Klientel‘ tariflich berücksichtigt, noch meine verantwortliche Leitungsfunktion. Ich wurde in S10, Stufe 1 eingruppiert, was für mich einem blanken Hohn gleichkommt!“

„Als Beschäftigter in der Schulsozialarbeit stelle ich fest, dass die Gehälter seit der SuE-Tabelle in diesem Bereich gesunken sind (von TVöD 10 auf S 11-12) – v.a. bei Kommunen, Jugendämtern und im BuT. Außerdem werden Beschäftigte mit einem Universitätsabschluss/Master, die zunehmend in diesem Segment arbeiten, überhaupt nicht berücksichtigt.“

„Die Tätigkeitsmerkmale für Eingruppierungen orientieren sich an nur wenigen Arbeitsfeldern (Kitas, Sozialer Dienst/Kindeswohl) und berücksichtigen so zu wenig andere Handlungsfelder (z.B. Leitungsaufgaben in der Jugendarbeit/-bildung).“

„Als Sozialpädagogin mit Garantenstellung (Jugendamt) finde ich es ein Unding, dass die Garantenstellung in etwa 60€ Brutto mehr ausmacht (S14 Stufe 5) als im Vergleich zu einer Tätigkeit in S12. Mit Garantenstellung ist man für das Kindeswohl verantwortlich. Dass dies nur 60€ wert ist, ist eine Frechheit, für die Verantwortung die man da zu tragen hat.“

„Ich arbeite im Jugendamt, ASD, immer unter Hochdruck, selten mit Zeit für Vor-oder Nachbereitung, nie ausreichend Zeit für Dokumentation, was mir zum Verhängnis werden kann, wenn mal etwas schief geht. Schnelle Entscheidungen müssen häufig sein, Burnout ist vorprogrammiert. Ein super umfangreiches Fachwissen ist erforderlich von psycho bis normale Auffälligkeiten. Als Koordinatorin bin ich auch für neue Kollegen zuständig, aber wegen Hierarchieabbau habe ich keine dienst- und Fachaufsicht, so dass ich bei S14, Stufe 6 hängen bleiben werde. Mit 48 Jahren weiß ich, dass es in den nächsten 20 Jahren keine Gehaltssteigerung geben wird ... gruselig!“

„Ich arbeite als Personalrat in einem Kinder und Jugendheim und da kann die Anzahl der Kinder nicht das Kriterium sein für die Bezahlung, hier spielen psychiatrische Krankheitsbilder eine große Rolle, die fachliche Beratung der Eltern, Zusammenarbeit mit dem Elternhaus und anderen Hilfsstellen. Unseren fachlichen Anforderungen wird SuE nicht gerecht.“

„Die soziale Arbeit – die Arbeit, die direkt am Menschen ausgeführt wird – wird mittels des geringen Lohnes der jeweiligen Arbeitnehmer auch im gesellschaftlichen Kontext geringer ge-

wertet. Diese Arbeit aber erachte ich als sehr verantwortungsvoll und wichtig. Es geht hier um die sich bedingende Lebensqualität betroffener bedürftiger Menschen und die des Personals im sozialen Bereich. Laut meiner Erfahrungen sind Personal und Betroffene teils unzumutbaren Bedingungen ausgesetzt, die einer menschenwürdigeren Reglementierung und Reformen von Seiten des Staates bedürfen. Der Staat steht in der Pflicht die Grundgesetze zu wahren. Die gegenwärtige Situation zeigt mir aber, dass er seiner Pflicht ungenügend nachkommt und dringender Handlungsbedarf vorliegt.“

„Ich arbeite seit 6 Jahren im Allgemeinen Sozialdienst eines Jugendamts. Sehr verantwortungsvolle Tätigkeit, Bezahlung entspricht nicht der Leistung und der Verantwortung.“

„Ich arbeite im sozialen Brennpunkt und bin übergeleitet. Neu eingestiegene KollegenInnen werden mein Entgelt mit der aktuellen Eingruppierung nie erreichen. Das kann nicht sein!“

Neue Tätigkeitsprofile

„Das Tätigkeitsfeld und die damit verbundenen Aufgaben z.B. Integration, starke Sprachdefizite. Das Einzugsgebiet und die damit entstehenden ‚besonderen‘ Rahmenbedingungen z. B. viele Kulturen, Verständigungsprobleme mit den Eltern, kranke Eltern und die Auswirkung auf die Kinder, usw. Berufsjahre, Erfahrung, Schulabschluss, Ausbildungsweg.“

„Ich bin Fachkraft für Integration und werde wie eine Erzieherin bezahlt, da man 1/3 behinderte Kinder benötigt, um höher eingestuft zu werden. In einer Integrationsgruppe wird es immer 14plus4 geben. 1/3 wird nie erreicht. Ich fühle mich seit 17 Jahren in diesem Punkt vernachlässigt behandelt.“

„Es wird leider nicht differenziert zwischen Kolleginnen welche bspw. in reinen Kindertagestätten mit Integrationsmaßnahmen, im Vergleich zu Kolleginnen welche ‚nur‘ in einem Regelbetrieb arbeiten.“

„Ich werde jetzt genauso bezahlt, wie eine Erzieherin, bin aber zusätzlich staatlich geprüfte Heilpädagogin! Das finde ich äußerst ungerecht, habe doch einen größeren und verantwortungsvolleren Einsatz als Gruppenleiterin in einer integrativen Gruppe in der Kita. Meine Kollegin als Zweitkraft verdient das Gleiche (sie ist nur Erzieherin). Wozu habe ich die Heilpädagogenausbildung gemacht, wenn sie gar nicht honoriert wird! Die Erzieherinnen werden zukünftig diese Ausbildung nicht mehr anstreben!“

„... dass sich das Merkmal Familienzentrum in Kitas auch auf die Eingruppierung auswirkt. Das kann keine zusätzliche, freiwillige Leistung der Fachkräfte sein.“

„Ich bin Erzieherin und habe die Hortleitung an einer Schule. Bin bei S7 eingestuft und ich finde es ungerecht bei 90 angemeldeten Kinder, schwierige Situation, wenig Personal. Bezahlt werde ich nur für eine Hortgruppe von 20 Kindern. Schlechter kann ich gar nicht eingestuft sein. Über 40 Kinder in der Frühbetreuung, über 30 Kinder zum Mittagessen, 39 Hortkinder ... Mit Ehrenamtlichen, 400 Euro Jobs und Erzieherinnen, habe ich zum Teil 14 Mitarbeiter/innen. Und Ende des Monats ein Gehalt, kleiner als die Gruppenleiterin in Stuttgart, die inzwischen in S8 eingestuft ist. Das ist eine absolute Zumutung.“

Ihr Kontakt zur GEW

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

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

GEW Bayern

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

GEW Berlin

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

GEW Brandenburg

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

GEW Bremen

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

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-66
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

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

GEW Rheinland-Pfalz

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

GEW Saarland

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

GEW Sachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Schleswig-Holstein

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

GEW Thüringen

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

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

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

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen oder...

...Online Mitglied werden unter www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen Euro monatlich (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

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen. Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- in Rente / pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis
- teilzeitbeschäftigt mit Std. /Woche
- teilzeitbeschäftigt mit Prozent
- Referendariat / Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tarfbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

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

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

Vielen Dank!
Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 11 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.

Betrieb/Dienststelle

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

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

Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

