



DAS KLEINE ABC  
DES TVÖD

**5., aktualisierte Auflage**



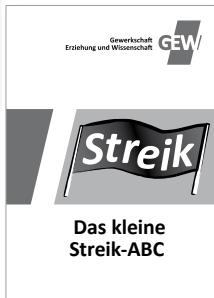
Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft



DAS KLEINE ABC  
DES TVÖD

**5., aktualisierte Auflage**

# AUS DER ABC-REIHE



kostenfrei erhältlich unter [www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de)

## **Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,**

der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund und Kommunen (TVÖD) regelt seit 2005 faire und gleiche Arbeitsbedingungen für mehr als zwei Millionen Beschäftigte. Seine Wirkung geht über den unmittelbaren Geltungsbereich hinaus, denn nach wie vor orientieren sich viele freie oder kirchliche Träger sowohl hinsichtlich der Arbeitsbedingungen als auch der Gehälter am TVÖD.

Es ist deshalb sinnvoll, einen Überblick über den TVÖD zu haben und ein Grundverständnis für diesen Tarifvertrag zu besitzen. Diese Broschüre soll dabei unterstützen. Sie kann gleichwohl nicht alle auftretenden Fragen beantworten. GEW-Mitglieder können sich bei Bedarf an ihren zuständigen Landesverband wenden, um sich eingehend beraten zu lassen.

In den vergangenen Tarifrunden erreichten die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes nicht nur Gehaltssteigerungen, sondern auch zahlreiche

weitere Verbesserungen. Das kommt nicht von ungefähr, sondern ist dem starken Engagement der Gewerkschaftsmitglieder zu verdanken.

Die GEW wird sich weiter für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen. Das geht nur, wenn sie viele Mitglieder hat, die sich ebenfalls hierfür engagieren. Das kleine ABC ist gut geeignet, noch nicht Organisierte auf eine Mitgliedschaft anzusprechen. Dabei helfen auch die 11 gute Gründe für die GEWerkschaftsmitgliedschaft am Ende der Broschüre.

**DANIEL MERBITZ**

Leiter des Arbeitsbereichs Tarif- und  
Beamtenpolitik



[www.gew.de/abc-tvoed](http://www.gew.de/abc-tvoed) ■

## AKTUELLE INFORMATIONEN

**A**

Die GEW informiert über neuere Entwicklungen zur Umsetzung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst und für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) ständig aktuell auf ihrer Homepage: [www.gew.de/tvoed](http://www.gew.de/tvoed). Von den Tarifverhandlungen berichtet die GEW mit ihren Tariftelegrammen. Einfach über die GEW-Homepage eintragen und dabei sein.



[www.gew.de/tvoed](http://www.gew.de/tvoed) ■

**A**

## ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die in § 3 TVÖD geregelten allgemeinen Arbeitsbedingungen enthalten grundsätzliche gegenseitige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien des öffentlichen Dienstes wie die Verpflichtung zur gewissenhaften und ordnungsgemäßen Ausführung der geschuldeten Leistung, das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung i. S. d. Grundgesetzes, Regelungen zur Geheimhaltung, zu Nebentätigkeiten und Haftung, zum Verbot der Annahme von Geschenken u. ä. von Dritten, die Verpflichtung zur ärztlichen Untersuchung oder das Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte. ■



## ALTERSGRENZE/RENTENEINTRITT

## A

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die\*der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente vollendet hat. Eine Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen möglich. Dazu muss aber ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.

Das Arbeitsverhältnis von Lehrkräften endet erst mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem sie die Altersgrenze erreichen. Für jeden Monat, den sie über ihre Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, gibt es einen Rentenzuschlag in Höhe von 0,5 Prozent der gesamten Rente. ■

## **A** ARBEITGEBERVERBAND

Der TVÖD wird zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf der einen Seite und den Arbeitgebern auf der anderen Seite abgeschlossen. Letztere bestehen aus dem Bund, vertreten durch das Bundesinnenministerium, sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Die VKA ist ein Arbeitgeberverband und besteht aus den Landesverbänden der kommunalen Arbeitgeber, in denen wiederum ein Großteil der Kommunen Mitglied ist. Für Kommunen, die aus dem Arbeitgeberverband austreten, gilt keine Tarifbindung. Andererseits sind eine Reihe von Freien Trägern (z. B. Lebenshilfe) und Wirtschaftsunternehmen (z. B. Fraport) Mitglied der VKA. Für die bei diesen Arbeitgebern Beschäftigten, die Gewerkschaftsmitglieder sind, gilt der TVÖD unmittelbar.

In Hamburg muss der TVÖD jeweils durch einen eigenen Tarifvertrag mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung (TV-AVH) für die kommunalen Beschäftigten übernommen werden. Der Arbeitsrechtlichen Vereinigung gehören auch viele Freie Träger an. ■

## ARBEITGEBERWECHSEL

## A

Bei → Neueinstellungen nach einem Arbeitgeberwechsel muss nur die einschlägige → Berufserfahrung berücksichtigt werden. Verfügen Beschäftigte über eine Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in Stufe zwei, bei mindestens drei Jahren Berufserfahrung in Stufe drei. 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. ■

**A**ARBEITSVERTRAG

Der → TVÖD sieht einen schriftlichen Arbeitsvertrag vor. Die Schriftform ist jedoch keine Voraussetzung für einen wirksamen Arbeitsvertrag. Er kann auch mündlich oder durch übereinstimmendes Handeln zustande gekommen sein. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der\*die Arbeitnehmer\*in 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.

In Arbeitsverträgen mit Arbeitgebern, die nicht unmittelbar tarifgebunden sind, kann die Geltung des TVÖD vereinbart werden (→ Inbezugnahme). ■

## ARBEITSZEIT

A

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die Zeiten eines Bereitschaftsdienstes, einer Rufbereitschaft, der Mehrarbeit und der Überstundenarbeit gehören nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit. Die Bereitschaftszeit (Zulage Wohnen) wird teilweise als regelmäßige Arbeitszeit gewertet. Zur → Flexibilisierung der Arbeitszeit wurden spezielle Regelungen vereinbart. Für besondere Arbeitszeiten gibt es → Zeitzuschläge. ■

## AUFSTIEGE

Im TVÖD gibt es zwei Formen von Aufstiegen. Beim Stufenaufstieg verbleibt man in der Entgeltgruppe, in die man eingruppiert ist. Nach einer festgelegten → Stufenlaufzeit erreicht man die nächsthöhere Stufe der → Entgelttabelle. Bei der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit wird man in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert (→ Höhergruppierung). ■

**A**AUSSCHLUSSFRIST

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. ■

## AUSZUBILDENDE

A

Neben der klassischen Ausbildung zum\*zur Erzieher\*in mit Fachschule und anschließendem Berufspraktikum (→ Praktikant\*innen) gibt es in mehreren Bundesländern inzwischen auch berufsbegleitende bzw. praxisintegrierte Ausbildungen zum\*zur Erzieher\*in (z. B. PiA in Baden-Württemberg und OptiPrax in Bayern) und Heilerziehungspfleger\*in. Für diese Auszubildenden gilt der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege.

Das Entgelt für Auszubildende ist auf der GEW-Website veröffentlicht:

[www.gew.de/entgelstabellen/tvoed](http://www.gew.de/entgelstabellen/tvoed)  
oder einfach QR-Code scannen ■



## B

### BAT/BAT-O

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von 1961 und der BAT-Ost von 1990 sind für die übergeleiteten Beschäftigten von Bund und Kommunen durch den → TVÖD ersetzt worden. Der → TVÜ enthält besondere Regelungen für die übergeleiteten Beschäftigten. ■



## BEAMTENRECHT

## B

Wenn ein Tarifvertrag regelt, dass in bestimmten Fragen die Bestimmungen für vergleichbare Beamt\*innen gelten, handelt es sich um eine beamtenrechtliche Verweisung. Auch im TVÖD wird weiterhin auf beamtenrechtliche Vorschriften verwiesen (z. B. → Lehrkräfte). Solche Verweisungen werden von der Rechtsprechung als zulässig erachtet, weil sie die Gleichbehandlung von Angestellten und Beamt\*innen, die in den gleichen Tätigkeitsfeldern zusammenarbeiten, bezwecken sollen. Die GEW kritisiert, dass dadurch Eingruppierung und Arbeitszeit angestellter Lehrkräfte allein durch den Arbeitgeber, der auch Gesetzgeber und Dienstherr ist, festgelegt werden. ■

**B**BEFRISTUNG

Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Diese unterscheiden zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund. Sachgrund kann z. B. eine Elternzeitvertretung sein. 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. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen

und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Eine Kündigung in der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragslaufzeit mindestens zwölf Monate beträgt. ■

## BERUFSERFAHRUNG

→ Arbeitgeberwechsel, → Neueinstellung ■

**B**BESCHÄFTIGTE

Beschäftigte im Sinne des TVÖD sind Arbeitnehmer\*innen. Die Beschäftigungsbedingungen von Beamtinnen und Beamten sind in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder geregelt. Für die → Auszubildenden und → Praktikant\*innen bei Arbeitgebern im Bereich des TVÖD gelten eigene tarifliche Regelungen.

Keine Anwendung findet der TVÖD auf geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (Beschäftigung auf weniger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im Jahr begrenzt und Entgelt nicht über 520,- Euro), Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach SGB III gezahlt werden sowie weitere Beschäftigtengruppen, die im TVÖD ausdrücklich benannt werden (→ Geltungsbereich TVÖD). ■

## BESCHÄFTIGUNGSZEIT

## B

Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Die Beschäftigungszeit spielt bei der Berechnung der Kündigungsfristen (→ Kündigung) und beim Krankengeldzuschuss (→ Krankenbezüge) und beim → Jubiläumsgeld eine Rolle. Bei Jubiläumsgeld und Krankengeldzuschuss werden auch Beschäftigungszeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber\*innen, die vom → Geltungsbereich des TVÖD erfasst werden, anerkannt. ■

**B**BESITZSTANDSZULAGE

Bestimmte Zulagen nach → BAT, die es im TVÖD nicht mehr gibt, werden den aus dem BAT übergeleiteten Beschäftigten als Besitzstandszulage weiter gezahlt.

Dazu zählen:

- Kinderzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmierierzulagen,
- → 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. ■

## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Beschäftigte im → Geltungsbereich des TVÖD haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach den Regelungen des Tarifvertrags Altersversorgung (ATV bzw. ATV-K). Hierzu werden diese bei einer kommunalen Zusatzversorgungskasse (ZVK) oder bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Die Beiträge zur Zusatzversorgung werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmer\*innen geleistet. Die Betriebsrente wird zusätzlich zur gesetzlichen Rente gezahlt. Sie muss bei der ZVK oder VBL beantragt werden. GEW-Mitglieder, die überlegen eine Teilrente zu beantragen, sollten sich von der jeweiligen Landesrechtsschutzstelle beraten lassen. ■

**E**EINGRUPPIERUNG

Die Eingruppierungsvorschriften eines Tarifvertrags regeln, welche Tätigkeit wie zu bezahlen ist. In der → Entgeltordnung werden daher → Tätigkeitsmerkmale beschrieben und bestimmten Entgeltgruppen zugeordnet. Es gilt der Grundsatz der Eingruppierungsautomatik, d. h. die tatsächliche, regelmäßig auszuübende Tätigkeit ist entscheidend für die Eingruppierung. Ändert sich die übertragene Tätigkeit, kann das zu einem Anspruch auf → Höhergruppierung führen. ■



## ENDSTUFE, INDIVIDUELLE

## E

Bei der Überleitung vom → BAT auf den → TVÖD zum 1. Oktober 2005 wurde ein Vergleichsentgelt ermittelt, um Schlechterstellungen der Beschäftigten zu vermeiden. Dieses Vergleichsentgelt konnte u. U. höher liegen als die höchste Erfahrungsstufe (Endstufe) der maßgeblichen → Entgeltgruppe. Das Vergleichsentgelt wird dann 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\*die Beschäftigte höhergruppiert wurde. ■

**E**ENTGELTGRUPPE

Die → Entgelttabelle des TVÖD umfasst 15 Entgeltgruppen (EG 1 bis EG 15). Die sogenannte S-Tabelle für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst umfasst 17 Entgeltgruppen (S 2 bis S 18). Die → Eingruppierung in eine Entgeltgruppe richtet sich nach → Tätigkeitsmerkmalen. Solange jemand dieselbe Tätigkeit ausübt (z. B. Erzieher\*in), bleibt man in derselben Entgeltgruppe. Innerhalb der Entgeltgruppe werden → Entgeltstufen durchlaufen. ■

## ENTGELTORDNUNG

## E

Die Entgeltordnung ist ein Eingruppierungstarifvertrag. Er enthält alle Regelungen, die erforderlich sind, um das Entgelt der Beschäftigten zu ermitteln. Das sind die → Tätigkeitsmerkmale, die allgemeinen Regelungen zur → Eingruppierung und die → Entgelttabelle.

Im Bereich des TVÖD gibt es zwei tarifliche Entgeltordnungen: Für die Beschäftigten des Bundes und für die Beschäftigten der Kommunen. Darin enthalten sind die Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes. ■

**E**ENTGELTSTUFEN

Jede → Entgeltgruppe ist in sechs Erfahrungsstufen unterteilt. Diese werden mit den Jahren der Beschäftigung durchlaufen und sollen die wachsende Berufserfahrung abbilden (Einschränkungen siehe → Arbeitgeberwechsel). Nach einer bestimmten Verweildauer in einer Entgeltstufe erreichen Beschäftigte automatisch die nächsthöhere Stufe. Mit jeder neuen Stufe erhalten sie mehr Gehalt.

Die Stufenlaufzeit gibt die Anzahl der Jahre an, die man in einer Stufe verbracht haben muss, um in die nächsthöhere Erfahrungsstufe zu kommen:

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

Bis 30. September 2024 gelten für den Sozial- und Erziehungsdienst folgende, vom allgemeinen TVÖD abweichende Stufenlaufzeiten:

- In Stufe 2 bleibt man drei Jahre,
- in Stufe 3 vier Jahre,
- in Stufe 4 vier Jahre.

Für einzelne Beschäftigtengruppen gelten inkl. September 2024 noch einmal besondere Stufenlaufzeiten. Ab dem 1. Oktober 2024 gelten für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst die kürzeren Stufenlaufzeiten des allgemeinen TVÖD. ■

## **E** ENTGELTTABELLE TVÖD

Die Beträge der Entgelttabelle werden durch regelmäßige stattfindende Tarifverhandlungen prozentual und/oder durch Mindestbeträge bzw. Sockelbeträge erhöht.

Die jeweils aktuellen Entgelttabellen zum TVÖD sind auf der GEW-Website einsehbar: [www.gew.de/entgelttabellen/tvoed](http://www.gew.de/entgelttabellen/tvoed) oder einfach QR-Code scannen ■



## ERHOLUNGSURLAUB

→ Urlaub ■

## ERZIEHER\*IN

E

Für die Beschäftigten in sozialpädagogischen Berufen haben wir ein kleines ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes erstellt. Es enthält ergänzende Stichwörter, die auf der GEW-Webseite in das ABC des TVÖD mit aufgenommen wurden:  
[www.gew.de/abc-tvoed](http://www.gew.de/abc-tvoed)



Wer eine Broschüre in den Händen bevorzugt, kann das kleine ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes über den GEW-Webshop bestellen. ■

## 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

F

→ Befristung ■

## FÖRDERLICHE ZEITEN

Förderliche Zeiten sind Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, die bei der Einstellung im Rahmen der Einstufung berücksichtigt werden können. Die förderlichen Zeiten können bei jedem Arbeitgeber zurückgelegt worden sein. Sie sind also nicht auf Beschäftigungszeiten bei einem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst begrenzt. Eine Unterbrechung zwischen vorherigem und neuem Arbeitsverhältnis ist für die Anrechnung „förderlicher Zeiten“ unschädlich. An förderliche Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit sind geringere Anforderungen zu stellen als an einschlägige Berufserfahrung (→ Neueinstellung). ■

**F**FUNKTIONSZULAGEN

Funktionszulagen werden gewährt, wenn besondere Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung vorliegen, die über die → Eingruppierung nicht erfasst werden. Wer Anspruch auf eine solche Zulage hat, ergibt sich aus gesonderten tariflichen Regelungen (z. B. Zulage Wohnen). ■

# GEHALTSERHÖHUNG



Über die Erhöhung des Tabellenentgelts verhandeln die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes regelmäßig in Tarifrunden mit den → Arbeitgeberverbänden (Bund und VKA). Alle Infos zu aktuellen Tarifverhandlungen sind auf der GEW-Website: [www.gew.de/tvoed](http://www.gew.de/tvoed) ■



## G

GELTUNGSBEREICH TVÖD

Tarifverträge gelten unmittelbar nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertragsschließenden Gewerkschaft sind 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).

Im Bereich der Wissenschaft bleiben Hochschul-lehrer\*innen, wissenschaftliche Hilfskräfte, studentische Beschäftigte, Lehrbeauftragte und künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen vom Geltungsbereich ausgenommen. Für → Auszubildende und → Praktikant\*innen im öffentlichen Dienst gilt der TVÖD ebenfalls nicht. Für sie gibt es jeweils einen eigenen Tarifvertrag. ■

## HAFTUNG

## H

Für beim Bund beschäftigte Arbeitnehmer\*innen gelten die Haftungsregelungen, die auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten. Das bedeutet im Kern, dass die Beschäftigten nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit haften. Für Beschäftigte im Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) ist im Tarifvertrag klaggestellt, dass die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist. ■

## HERABGRUPPIERUNG

Beschäftigte, die aufgrund eines Änderungsvertrages, einer Änderungskündigung oder als Kita-Leitung – bei Unterschreitung des Schwellenwertes der Anzahl von belegbaren Plätzen – herabgruppiert werden, erhalten Entgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe (Herabgruppierungsgruppe). Beschäftigte werden stufengleich in die entsprechend niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. ■

**H**HOCHSCHULEN

Für die Beschäftigten an Hochschulen gilt in der Regel der Länder-Tarifvertrag (→ TV-L, TV-H in Hessen). Inzwischen haben mehrere Hochschulen eigene Haustarifverträge abgeschlossen, die sich am TV-L/TV-H orientieren. Einige Forschungsinstitute wenden den TVÖD an (→ Wissenschaftsspezifische Regelungen). ■

HÖHERGRUPPIERUNG

Eine Höhergruppierung erfolgt, wenn eine → höherwertige Tätigkeit dauerhaft auszuüben ist. Seit dem 1. März 2017 erfolgen alle Höhergruppierungen im Bereich des TVÖD stufengleich. Das heißt, die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe wird in die neue Entgeltgruppe übertragen. Allerdings beginnt die Stufenlaufzeit von neuem im ersten Jahr. ■

## HÖHERWERTIGE TÄTIGKEIT, VORÜBERGEHENDE AUSÜBUNG

Wird eine höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend (mindestens aber einen Monat) übertragen, so wird – ggf. rückwirkend – ab dem ersten Tag eine Zulage gezahlt. Durch die Zulage wird das aktuelle Gehalt vorübergehend auf das Gehalt in der höheren → Entgeltgruppe aufgestockt, welches man bei einer → Höhergruppierung erhalten würde. Ist bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bereits absehbar, dass diese nur vorübergehend ausgeübt werden soll (z. B. Krankheitsvertretung), kann dieses Vorgehen für die\*den Beschäftigte\*n günstiger sein als eine → Höhergruppierung, weil bei einer anschließenden → Herabgruppierung der Verlust von bereits zurückgelegter Stufenlaufzeiten droht. GEW-Mitglieder sollten sich in solchen Fällen unbedingt von ihrem jeweiligen Landesverband beraten lassen. ■

## INBEZUGNAHME TVÖD

Mit Arbeitsvertragsklauseln wie „Für das Arbeitsverhältnis gelten der TVÖD (...) sowie die Tarifverträge, die den TVÖD und (...) 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 Bezugnahmeklausel einen zusätzlichen individualrechtlichen Anspruch. Bei konkurrierenden Ansprüchen entscheidet das Günstigkeitsprinzip, es gilt also die für die Beschäftigten günstigere Regelung. Bei Unklarheiten beraten die Geschäftsstellen der zuständigen GEW-Landesverbände.

Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber, z. B. private Träger, wenden auf diesem Weg Tarifverträge an. ■



## JAHRESSONDERZAHLUNG



Was früher Urlaubs- und Weihnachtsgeld hieß, wurde im TVÖD unter der Bezeichnung Jahressonderzahlung zusammengefasst. Alle Beschäftigten, die am 1. Dezember des jeweiligen Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Bemessungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt von Juli bis September des jeweiligen Jahres.

Die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung sind auf der GEW-Website veröffentlicht:  
[www.gew.de/entgelttabellen/tvoed](http://www.gew.de/entgelttabellen/tvoed)  
oder einfach QR-Code scannen ■



## J

JOBRAD

Seit dem Tarifabschluss 2020 besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, auf Entgelt zu verzichten und stattdessen Maßnahmen, die der Gesundheitsförderung dienen sollen, in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung ist eine bestehende Betriebs-/Dienstvereinbarung. Die GEW lehnt das sogenannte Alternative Entgeltanreiz-System ab. GEW-Mitglieder sollten sich in jedem Fall von ihrem Landesverband beraten lassen, bevor sie sich für diese Option entscheiden. ■

## KRANKENBEZÜGE



In den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit wird das Entgelt fortgezahlt. Danach wird bei gesetzlich Krankenversicherten ein Krankengeldzuschuss gezahlt. Ab einer → Beschäftigungszeit von einem Jahr bis zu drei Jahren wird der Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 13. Woche gezahlt. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche. Die Höhe des Krankengeldzuschusses entspricht der Differenz zwischen dem bisherigen Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld, von dem der Arbeitnehmeranteil zu Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgezogen wird.

Für Beschäftigte bei Bund und Kommunen in den alten Bundesländern, 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. ■

**K**KÜNDIGUNG

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist mit folgenden Fristen möglich:

- Bis zum Ende des sechsten Monats nach Abschluss des Arbeitsvertrages zwei Wochen zum **Monatsende**,
- bis zu einer Beschäftigungszeit von einem Jahr einen Monat **zum Monatsende**,
- ab dem zweiten Jahr sechs Wochen,
- ab dem fünften Jahr drei Monate,
- ab dem achten Jahr vier Monate,
- ab dem zehnten Jahr fünf Monate und
- ab dem zwölften Jahr sechs Monate **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 15 Jahre im Dienst sind, kann nur aus wichtigem Grund gekündigt werden (→ Unkündbarkeit).

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

Bei → Befristungen ab zwölf Monaten gelten besondere Kündigungsfristen abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. ■

## **L** LANDESBESCHÄFTIGTE

Für Beschäftigte der Länder gilt statt des TVÖD der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (→ TV-L, TV-H). Die meisten sind → Lehrkräfte und Beschäftigte an Hochschulen (→ Wissenschaftsspezifische Sonderregelungen), aber z. B. auch die Beschäftigten in den Kitas der Berliner Eigenbetriebe. Die Regelungen für die Landesbeschäftigten weichen in einigen Teilen erheblich vom TVÖD ab. ■

## LEHRKRÄFTE



Lehrkräfte sind nicht immer → Landesbeschäftigte. Manche sind bei kommunalen Arbeitgebern angestellt, z. B. in größeren bayerischen Städten, in Ersatz- und Ergänzungsschulen, teilweise an Volkshochschulen. Für angestellte Lehrkräfte des Bundes und der Kommunen gilt der TVöD. Die Arbeitszeit und die Eingruppierung von Lehrkräften an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sind durch Verweisung auf das → Beamtenrecht geregelt. Für Lehrkräfte an kommunalen Musikhochschulen sowie Sprach- und Sportlehrkräfte beim Bund gelten gesonderte → Tätigkeitsmerkmale. ■

## L

LEISTUNGSENTGELT

Der → TVÖD sieht die Einführung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen (auch: „Leistungsorientierte Bezahlung, LOB“) vor. Danach sind Zulagen und Prämien möglich. Sie sollen zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Im Bereich der VKA beträgt das Volumen für das Leistungsentgelt 2,0 Prozent der Gehaltssumme. Weitere Erhöhungsschritte sind derzeit nicht vereinbart. Die genauen Bestimmungen für die Leistungsbezahlung müssen jeweils vor Ort durch einvernehmliche Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ausgehandelt werden. Der TVÖD setzt nur den Rahmen. An die Stelle einer Leistungsbeurteilung können Zielvereinbarungen treten. Für Beschwerdefälle werden betriebliche Kommissionen eingerichtet. ■



## MEHRARBEIT



Mehrarbeit sind nach → TVÖD die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige → Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten. Diese Zeiten gelten nicht als Überstunden, d. h. es werden keine Überstundenzuschläge gezahlt. ■

## N

NACHWIRKUNG

Nachwirkung bedeutet im Arbeitsrecht, dass kollektivvertragliche Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) nach deren Kündigung bzw. nach Ablauf der Geltungsdauer weiter gelten. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages bedeutet, dass der Tarifvertrag so lange weiter gilt, bis er durch eine andere Vereinbarung ersetzt wird. Die Nachwirkung tritt für tarifgebundene Arbeitgeber und deren tarifgebundene Arbeitnehmer\*innen ein (also formal nur für Gewerkschaftsmitglieder, siehe → Geltungsbereich TVÖD). Sie gilt jedoch nur für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrages bereits bestanden. ■

## NEBENTÄTIGKEIT

N

Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann nur dann Nebentätigkeiten untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen könnten. ■

## N

NEUEINSTELLUNG

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

Neueingestellte im Geltungsbereich des TVÖD werden 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. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus „zur Deckung des Personalbedarfs“ → förderliche Zeiten aus einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigen. ■

## PRAKTIKANT\*INNEN



Für Praktikant\*innen im öffentlichen Dienst gibt es einen eigenen Tarifvertrag, den Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD).

Er gilt u. a. für Praktikant\*innen im Anerkennungsjahr für die Berufe Sozialarbeiter\*in, Sozialpädagog\*in, Heilpädagog\*in, Erzieher\*in und Kinderpfleger\*in. Der TVPöD gilt hingegen nicht für Praktikant\*innen, die ihr Praktikum im Rahmen der schulischen Ausbildung oder des Hochschulstudiums absolvieren.

Das Entgelt für Praktikant\*innen ist auf der GEW-Website veröffentlicht:  
[www.gew.de/entgelstabellen/tvoed](http://www.gew.de/entgelstabellen/tvoed)  
oder einfach QR-Code scannen ■



## P

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. ■

## SONSTIGE BESCHÄFTIGTE

## S

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. Wo diese Formulierung fehlt, sind Beschäftigte in gleicher Tätigkeit, die jedoch nicht die geforderte Qualifikation vorweisen können, eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. ■

## S SOZIALPÄDAGOGISCHE BERUFE

Für die Beschäftigten in sozialpädagogischen Berufen haben wir ein kleines ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes erstellt. Es enthält ergänzende Stichwörter, die auf der GEW-Webseite in das ABC des TVÖD mit aufgenommen wurden:

[www.gew.de/abc-tvoed](http://www.gew.de/abc-tvoed)



Wer eine Broschüre in den Händen bevorzugt, kann das kleine ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes über den GEW-Webshop bestellen. ■

## 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 bis September 2024 andere Stufenlaufzeiten als für den übrigen öffentlichen Dienst (→ Entgeltstufen). Ab dem 1. Oktober 2024 sind die Stufenlaufzeiten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst den Stufenlaufzeiten des allgemeinen TVÖD angeglichen. ■

## STUFENZUORDNUNG

Zur Stufenzuordnung bei → Neueinstellung (bzw. Arbeitgeberwechsel), bei → Höhergruppierung und bei → Herabgruppierung siehe die entsprechenden Abschnitte. ■

## T TABELLENENTGELT

Die Entgelttabellen TVÖD Bund/VKA inkl. Sozial- und Erziehungsdienst sind auf der GEW-Website veröffentlicht:

[www.gew.de/entgelttabellen/tvoed](http://www.gew.de/entgelttabellen/tvoed) ■



## TARIFAUTOMATIK

Tarifautomatik bedeutet, dass die\*der Beschäftigte in der → Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren → Tätigkeitmerkmale der gesamten von ihr\*ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden → Tätigkeit entsprechen. Die → Eingruppierung ist eine zwingende Rechtsfolge, die sich aus dem Tarifvertrag ergibt, ohne dass es dazu eines formellen Eingruppierungsaktes des Arbeitgebers bedarf. ■

## TARIFVERTRAGSPARTEIEN

## T

Tarifvertragsparteien können auf Arbeitnehmerseite nur Gewerkschaften bzw. ein gewerkschaftlicher Dachverband sein, sofern er satzungsgemäß dazu berechtigt ist. Auf der Arbeitgeberseite können sowohl einzelne Arbeitgeber als auch → Arbeitgeberverbände Tarifverträge abschließen. Beim TVÖD sind die Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmerseite neben der GEW ver.di, GdP und IG BAU sowie der Beamtenbund und Tarifunion (dbb), auf Arbeitgeberseite der Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Die Tarifvertragsparteien verhandeln die Tarifverträge für ihre Mitglieder, auf die sie direkt angewendet werden. Tarifverträge können auch auf andere Arbeitsverhältnisse angewendet werden (→ Inbezugnahme). ■

## T TÄTIGKEITSMERKMALE

Um festzustellen, in welche Entgeltgruppe der\*die Beschäftigte eingruppiert ist, sind in den Eingruppierungstarifverträgen (→ Entgeltordnung) Tätigkeitsmerkmale beschrieben. Es gilt die sogenannte → Tarifautomatik, die besagt, dass es für die Eingruppierung allein darauf ankommt, ob die nicht nur vorübergehend ausübende → Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal erfüllt. Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal nicht explizit etwas anderes bestimmt ist, müssen die Anforderungen mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 50 Prozent erfüllt sein. ■

## TÄTIGKEIT, AUSZUÜBENDE

T

Maßgeblich für die → Eingruppierung ist die auszuübende Tätigkeit, also die Tätigkeit, die dem Beschäftigten vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen ist oder mit dessen Wissen und Duldung ausgeübt wird. Diese kann im → Arbeitsvertrag festgehalten werden, eine Pflicht dazu besteht aber nicht. Festgehalten ist in aller Regel die → Entgeltgruppe, so dass der Arbeitgeber berechtigt ist, im Rahmen des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit innerhalb der Entgeltgruppe zuzuweisen. ■

## T

TEILZEIT

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer\*innen, deren regelmäßige wöchentliche → Arbeitszeit kürzer ist als die von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer\*innen. Arbeitnehmer\*innen dürfen aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden. Entgelt und → Jahressonderzahlung werden entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote anteilig gezahlt, → Urlaub anteilig berechnet. Besonderheiten gibt es bei der → Mehrarbeit. Bei der Zuordnung zu und beim Aufstieg in den → Entgeltstufen werden Teilzeitphasen voll gewertet. ■

## TV-L



Für → Landesbeschäftigte gibt es mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) einen eigenen Tarifvertrag mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der alle Bundesländer mit Ausnahme Hessens angehören. Der TV-L unterscheidet sich in vielen Punkten vom TVÖD.

Das kleine ABC des TV-L ist auf der GEW-Website veröffentlicht: [www.gew.de/abc-tv-l](http://www.gew.de/abc-tv-l) ■



# T

## TVÖD

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVÖD) trat am 1. Oktober 2005 in Kraft. Er löste den Bundesangestelltentarifvertrag (→ BAT) ab. ■

## TVÜ

Der Tarifvertrag zur Überleitung (TVÜ) regelt das Verfahren, wie der Umstieg von BAT zu TVÖD im Oktober 2005 und in die → Entgeltordnungen zum TVÖD. Die Überleitung aus dem BAT in den TVÖD im Jahr 2005 ist weitgehend abgeschlossen und wird hier nicht mehr erläutert. ■



## 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.

Besteht eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten), sind die im Rahmen dieser Regelung geleisteten Stunden keine Überstunden. Für sie werden keine Zeitzuschläge gezahlt. ■

## 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 Beschäftigte, die unter die Regelungen für das Tarifgebiet West fallen, gilt eine abgeschwächte Fassung des besonderen Kündigungsschutzes (siehe → Kündigung). Außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund können auch bei Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden. In genau zu prüfenden Ausnahmefällen (z. B. Betriebsstilllegung) kann eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit ausgesprochen werden. Die Anforderungen sind im Rahmen des Bestandsschutzes noch höher. ■

## UNTERBRECHUNG

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 fünf 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. Für den Fortbestand der Besitzstandsregelungen des → TVÜ sind Unterbrechungen von weniger als einem Monat unschädlich.

Andere Unterbrechungen der Tätigkeit von mehr als sechs Monaten können dazu führen, dass z. B. hinsichtlich der Stufenzuordnung wie bei einer → Neueinstellung verfahren wird. ■

## U

URLAUB

Der Erholungsurlaub beträgt bei einer Fünftage-woche 30 Arbeitstage. Zusatzurlaub gibt es z. B. für Schicht- und Wechselschichtarbeit.

Der Urlaub kann auf das Folgejahr übertragen werden und ist dann spätestens bis zum 31. März, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen/betrieblichen Gründen bis zum 31. Mai anzutreten. Vorjahresurlaub, der bis dahin nicht genommen worden ist, verfällt. Beschäftigte im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst erhalten seit 2022 zusätzliche Entlastungstage. ■

## URLAUBSABGELTUNG



Urlaub wird grundsätzlich „in Natur“ gewährt. Eine finanzielle Urlaubsabgeltung ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden kann. Darüber hinaus ist ein „Abkaufen“ des Urlaubs während des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch automatisch in einen Abgeltungsanspruch um. Dieser unterliegt dann allerdings, im Gegensatz zum Urlaubsanspruch, der → Ausschlussfrist. ■

TVÖD

V

VKA

→ Arbeitgeberverband ■

## WISSENSCHAFTSSPEZIFISCHE REGELUNGEN



Der TVÖD enthält anders als der → TV-L keine wissenschaftsspezifischen Regelungen. Zwar gilt an den Hochschulen überwiegend der TV-L, aber einige Forschungsinstitute wenden auch den TVÖD an. Deshalb fordert die GEW, dass die wissenschaftsspezifischen Regelungen auch in den TVÖD übernommen werden müssen. Dazu gehört insbesondere die verbesserte Anerkennung von Berufserfahrung bei → Neueinstellungen. Von wissenschaftlichen Beschäftigten wird in besonderem Maße Mobilität erwartet und sie sind durch Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes besonders häufig befristet beschäftigt. Dem tragen die Regelungen zur Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung im TVÖD in keiner Weise Rechnung. ■

## Z

ZEITZUSCHLÄGE

Zum Ausgleich für besondere Arbeitszeiten werden Zeitzuschläge gezahlt.

Diese betragen (je Stunde):

a) für → Überstunden

in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 %

in den Entgeltgruppen 10 bis 15 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 Zeit-



zuschlägen nach Buchstabe c bis f wird jeweils nur der höchste gezahlt.

Die Wechselschichtzulage beträgt 105 Euro pro Monat, bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit 0,63 Euro pro Stunde. Die Schichtzulage beträgt 40 Euro pro Monat bzw. bei nicht ständiger Schichtarbeit 0,24 Euro pro Stunde. ■

## ZUSATZVERSORGUNG

→ Betriebliche Altersversorgung ■

## ZULAGE

- Besitzstandzulage
- Funktionszulage
- Höherwertige Tätigkeit, vorübergehende Ausübung
- Leistungsentgelt ■

# 11

## GUTE GRÜNDE FÜR DIE GEW

1

### **Gemeinsam deine Interessen vertreten**

Egal, ob in Tarifrunden oder bei Konflikten mit dem Arbeitgeber – wir sind an deiner Seite! Denn das ist, was Gewerkschaft ausmacht: gemeinsam eintreten für unsere Interessen!



3

### **Bessere Arbeitsbedingungen und fairer Lohn**

Du bist mehr wert! Gemeinsam kämpfen wir mit dir für bessere Arbeitsbedingungen und einen fairen Lohn!



5

### **Aktiv in deiner Gewerkschaft**

Die GEW ist eine Mitmachgewerkschaft. Wir sind der richtige Ort für dein politisches Engagement!



A simple line drawing of a hand holding the top-left corner of the sign for point 2.

2

### **Eine solidarische Gemeinschaft**

Solidarität heißt zusammenhalten! Bei uns kämpft nicht jede\*r für sich, sondern alle füreinander. Angestellte\*r und Beamt\*in, Lehrer\*in und Erzieher\*in!

4

### **Einwandfrei versichert**

Dienstschlüssel verloren oder Glasbruch im Labor? Kein Problem. Wir springen mit unserer Berufshaftpflichtversicherung für dich ein.

6

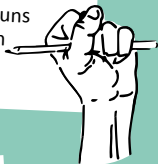
### **Deine Rechte verteidigen – mit Rechts- schutz im Rücken**

Dein Arbeitgeber hat dich falsch eingruppiert? Unfair beurteilt? Zu Unrecht gekündigt? Damit hat er bei uns keine Chance! In der GEW hast du kostenfreie Rechtsberatung und umfassenden Rechtsschutz.



## 7 **Arbeitsbedingungen sind Lernbedingungen**

In der GEW kämpfen wir nicht nur für uns Beschäftigte. Als Bildungsprofis wissen du und deine Kolleg\*innen am besten, was es für gute Bildung braucht.



## 8 **Streiken, ohne arm zu werden**

Wenn die Arbeitgeber sich taub stellen, bleibt uns keine Wahl: Wir gehen auf die Straße. Arbeitgeber zahlen kein Gehalt bei Arbeitskämpfen – dafür zahlen wir dein Streikgeld!



## 9 **Für eine gerechte Gesellschaft**

Klimagerechtigkeit, Feminismus, klare Kante gegen Rechts – auch außerhalb der Arbeitswelt gibt es viel zu tun. Werde Teil der GEW, denn nur zusammen lässt sich was bewegen!



**10**

### Lebenslang lernen

Unsere Zeitschrift „E&W“ sowie zahlreiche Broschüren und Ratgeber helfen dir im Arbeitsalltag und in der bildungspolitischen Debatte. Darüber hinaus findest du bei uns viele interessante Fortbildungsangebote.

**11**

### Aktiv im Betrieb

Wir stehen für Demokratie am Arbeitsplatz. Mit GEW-Betriebs- und Personalrät\*innen kannst du am Arbeitsplatz mitbestimmen.



## Online Mitglied werden

[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

## **Impressum**

**Herausgeber:** GEW-Hauptvorstand  
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main  
**Tel.:** 069/78973-0 | **Fax:** 069/78973-202

info@gew.de | www.gew.de

**Verantwortlich:** Daniel Merbitz

**Texte und Redaktion:** Oliver Brüchert, Annabell Kolbe

**Gestaltung:** Werbeagentur Zimmermann GmbH

**Druck:** Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main



**September 2023**



GEW

**GEWERKSCHAFT  
IST TEAM-WORK**

[gew.de/mitglied-werden](http://gew.de/mitglied-werden)

Die Voraussetzung für gute Tarifabschlüsse sind starke Gewerkschaften.

Gewerkschaften werden stark, wenn sie viele Mitglieder haben, die mit ihnen gute Arbeitsbedingungen und gute Gehälter durchsetzen.



**Deshalb: Jetzt Mitglied werden.  
Es lohnt sich!**

[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)