

BILDUNG IST MEHRWERT!



Fröbel-Tarifinfo Nr. 3/2013

Tarifeinigung bei FRÖBEL: Gehaltssteigerungen und neue Stufe der Entgelttabelle

Jetzt sind die GEW-Mitglieder gefragt

Nach zwei Verhandlungsrunden legte die FRÖBEL-Geschäftsführung ein Angebot vor, dem die Tarifkommission der GEW zustimmte. Die Tarifeinigung umfasst eine Gehaltssteigerung von 3,3 Prozent im Jahr 2014 und von weiteren 2,2 Prozent im Jahr 2015 bei einer Laufzeit von genau zwei Jahren. Eine Annäherung der FRÖBEL-Entgelttabellen an das Niveau des TVÖD/TV-L konnte insbesondere durch eine weitere Stufe (F) der Entgelttabelle bewirkt werden, die nach 18 Jahren Beschäftigungszeit bei FRÖBEL erreicht wird und deren Werte 130 Euro über denen der Stufe E liegen. Jetzt befragt die GEW ihre bei FRÖBEL beschäftigten Mitglieder zum Tarifabschluss.

Die GEW-Tarifkommission war mit folgenden Forderungen in die Verhandlungen gestartet:

- Alle Werte der Entgelttabelle sollen zum 1. Februar 2014 linear um 8 % erhöht werden. Die Laufzeit der neuen Entgelttabelle soll 12 Monate betragen.
- Die Praktikantenbezüge sollen ebenfalls um 8 % erhöht werden.
- Es soll wieder ein GEW-Bonus in Form einer Einmalzahlung von mindestens 250,- Euro vereinbart werden.
- Die Entgelttabelle soll um eine weitere Stufe F erweitert werden.

Den großen Sprung bei der Gehaltssteigerung konnte die GEW in den Verhandlungen zwar nicht durchsetzen, aber die Tarifierhöhung kann sich im Vergleich zur allgemeinen Tarifentwicklung durchaus sehen lassen. Das ist nicht zuletzt deshalb als Erfolg zu werten, weil alle weiteren Forderungen eingelöst wurden. Zusätzlich haben die Tarifparteien weitere Verbesserungen des Tarifvertrags vereinbart. Das Ergebnis umfasst im Einzelnen folgende Punkte:

- Die Tabellenentgelte werden in zwei Schritten zum 1.2.2014 um 3,3 Prozent und zum 1.2.2015 um weitere 2,2 Prozent erhöht. Auch die Entgelte für Berufspraktikanten gem. § 21 HTV werden entsprechend erhöht.
- GEW-Mitglieder (Stichtag jeweils 1. April) erhalten mit dem Gehalt von Mai 2014 und Mai 2015 je
250 Euro (30 bis 40 Stunden regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit)
200 Euro (19,5 bis unter 30)
150 Euro (10 bis unter 19,5)
- Es wird eine weitere Stufe F der Entgelttabelle eingeführt. Die Werte liegen jeweils um 130 Euro über den Werten der Stufe E. Die Stufe F wird erreicht unter Anrechnung von neun Fortbildungspunkten nach frühestens 18 Jahren Beschäftigungszeit.
- Die Stufe B der Entgelttabelle wird erreicht unter Anrechnung von drei Fortbildungspunkten bereits nach einem Jahr Beschäftigungszeit erreicht (bisher zwei Jahre).
- Nach erfolgreichem Bestehen eines Abschlusses für das zukünftige FRÖBEL Curriculum erhalten die betreffenden Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen P2 bis derzeit P5 einen dauerhaften Gehaltsaufschlag von 30,- Euro.

- Für die Anerkennung von Berufserfahrung (§ 15 Abs. 4 HTV) gelten Unterbrechungen durch Elternzeiten von bis zu 12 Monaten als unschädlich. Es wird klargestellt, dass Praktika wie das Anerkennungsjahr, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen haben, ebenfalls als Berufserfahrung zu werten sind.
- In den Tarifvertrag wird eine Öffnungsklausel aufgenommen, dass Langzeitkonten durch eine Konzernbetriebsvereinbarung eingerichtet und ausgestaltet werden können. Durch eine entsprechende Vereinbarung, die der Konzernbetriebsrat zügig verhandeln will, können Beschäftigten künftig attraktive Arbeitszeitmodelle wie z.B. ein Sabbatjahr nutzen.
- Die Tätigkeitsmerkmale, die festlegen mit welcher Tätigkeit man in welche Entgeltgruppe eingruppiert ist, werden für den pädagogischen Bereich an mehreren Stellen überarbeitet. Das bedeutet für viele Beschäftigte eine bessere Eingruppierung:

Entgeltgruppe P 4: Statt der Auflistung der Sonderqualifikationen wird eine allgemeine Regelung getroffen, dass einschlägige Weiterbildungsmaßnahmen einen Umfang von grundsätzlich mindestens 160 Unterrichtsstunden umfassen und mit einer Lernerfolgskontrolle abschließen sollen.

Entgeltgruppe P 5: Das Tätigkeitsmerkmal für „Vertreterinnen von Leiterinnen“ wird gestrichen. Beschäftigte mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeitsbezeichnung „stellvertretende Leiterin“ werden den Koordinatorinnen gleichgestellt und künftig in die Entgeltgruppe P 6 eingruppiert. Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal für Erzieherinnen vereinbart, die mit entsprechender Qualifikation im Rahmen eines Stellenplans eine anleitende und beratende Tätigkeit wahrnehmen (Multiplikatorin). Ferner wird der Begriff „Erziehungsheim“ in der bisherigen Fallgruppe 4 durch den Begriff „Jugendwohngruppe“ ersetzt.

Entgeltgruppe P 6: Das Tätigkeitsmerkmal für Leiterinnen (...) für bis zu neun Beschäftigte gestrichen. Sie sind künftig in der Entgeltgruppe P 7 eingruppiert. Neu hinzu kommt ein Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte, die mit entsprechender Qualifikation im Rahmen eines Stellenplans eine Tätigkeit als Koordinatorin für Netzwerkarbeit, Koordinatorin für Dienstplanung oder Koordinatorin für pädagogische Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen wahrnehmen.

Im Rahmen der Verhandlungen wurde auch das Vorhaben der Geschäftsführung angesprochen, die Beschäftigten der neu gegründeten FRÖBEL Bayern gGmbH erst zum 1. Juli 2014 in den HTV überzuleiten. Dies wurde von der GEW scharf kritisiert, weil dadurch neue Ungleichheiten geschaffen werden, die man mit einem bundesweit einheitlichen TV eigentlich überwinden wollte. Die Tarifparteien haben gemeinsam klargestellt, dass die FRÖBEL Bayern gGmbH in den Geltungsbereich des HTV FRÖBEL fällt. Da die GEW aber keine Möglichkeit sah, die Geschäftsführung davon abzuhalten, auf diesem Wege ihre Personalgewinnungsprobleme in der neuen Region zu lösen, hat die Tarifkommission schließlich akzeptiert, dass der Abschnitt III des HTV („Entgelt“) in Bayern zeitlich befristet bis zum 30. Juni 2013 ausgesetzt wird.

In den nächsten Wochen werden die GEW-Mitglieder, die bei FRÖBEL arbeiten, zu Mitgliederversammlungen eingeladen, in denen das Tarifergebnis erläutert und diskutiert und eine Mitgliederbefragung zur Annahme oder Ablehnung durchgeführt wird. Weil ein besseres Ergebnis am Verhandlungstisch allein nicht zu erzielen ist, wird die Frage wie bei einer Urabstimmung so formuliert, dass man mit der Ablehnung des Tarifabschlusses zugleich seine Bereitschaft erklärt, für ein besseres Ergebnis zu streiken. Nur wenn drei Viertel der Mitglieder ihre Streikbereitschaft erklären, wird die GEW das Ergebnis ablehnen und den Arbeitskampf einleiten.

Nur Gewerkschaftsmitglieder entscheiden.

Deshalb:

