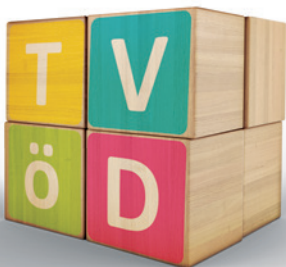


Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft




Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

Vorwort

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

fünf Jahre ist es her, seit mit wochenlangen Streiks der Beschäftigten eine Entgeltordnung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst und ein Tarifvertrag über betriebliche Gesundheitsförderung erkämpft wurden. Seither werden Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen nach neuen Regeln eingruppiert und nach der sog. S-Tabelle bezahlt. Für die übrigen kommunalen Beschäftigten gibt es auch heute, fast 10 Jahre nach Inkrafttreten des TVöD, noch keine neue Entgeltordnung.

Die angestrebte deutliche Aufwertung des Berufsfeldes ist erst in Ansätzen gelungen, es bleibt noch viel zu tun. Die Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst ist Ende 2014 erstmals kündbar. Die GEW hat deshalb frühzeitig begonnen, Forderungen zu diskutieren, die den veränderten Strukturen der Arbeit und ihrer Wertigkeit entsprechen. Die Erfahrungen von 2009 haben aber gezeigt, dass es bei den Verhand-



lungen nicht nur auf gute Argumente ankommt. Entscheidend sind die gewerkschaftliche Stärke und die Entschlossenheit ihrer Mitglieder, für ihre Sache zu kämpfen.

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

Andreas Gehrke

Leiter des Arbeitsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik

Norbert Hocke

Leiter des GEW-Organisationsbereichs

Jugendhilfe und Sozialarbeit

Aus der ABC-Reihe

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine Streik-ABC

kostenfrei erhältlich unter

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Tarifvertrag
öffentlicher
Dienst



Das kleine ABC des TVÖD

A Aktuelle Informationen

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

Arbeitgeberverband

A

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

A Arbeitgeberwechsel

Bei Neueinstellungen nach einem Arbeitgeberwechsel muss die einschlägige Berufserfahrung berücksichtigt werden. Verfügt die/der 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.

Arbeitsschutz

A

Für den Arbeitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst wurde eine eigene tarifliche Regelung getroffen. Damit gibt es erstmals definierte Rechte und Verfahren zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes. Das hat vor allem deshalb große Bedeutung, weil damit jetzt die spezifischen gesundheitlichen Gefährdungen an pädagogischen Arbeitsplätzen analysiert werden müssen.

A Arbeitsschutzgesetz

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

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (→ Gefährdungsbeurteilung).

Als Gefährdungsursachen werden im Gesetz genannt: Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit, aber auch die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Arbeitsvertrag

Wie der → BAT/BAT-O sieht auch der → TVöD den 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 Arbeitnehmer die geforderte Arbeitsleistung erbringt, der Arbeitgeber sie annimmt und die dafür vorgesehene Vergütung zahlt.

Anders ist dies bei Nebenabreden (z. B. Verkürzung der Probezeit). Hier bedarf es zur Wirksamkeit der Schriftform.

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

A **Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Westen 39 und im Osten 40 Stunden. Beschäftigten im Erziehungsdienst im Westen werden seit 1. Juli 2008 pro Jahr 19,5 Stunden für Zwecke der → Vorbereitung und Qualifizierung gewährt.

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

Aufstiege

A

Es gibt zwei Formen von Aufstiegen. Beim Stufenaufstieg verbleibt man in der Entgeltgruppe, in die man eingruppiert ist. Nach Absolvieren der → Stufenlaufzeit erreicht man die nächst höhere Stufe der → Entgelttabelle. Bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit wird man in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert (→ Höhergruppierung).

B BAT/BAT-O

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von 1961 und der BAT-O von 1990 sind für die übergeleiteten Beschäftigten von Bund und Kommunen durch den → TVöD ersetzt worden. Manche Regelungen des BAT werden aber für eine Übergangszeit weiter angewendet (z. B. → Eingruppierung), zum anderen gilt er weiter für diejenigen kommunalen Arbeitgeber, deren Mitgliedschaft im jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverband vor dem 1. Oktober 2005 beendet wurde.

Befristung

B

→ Fristverträge

B Berufspraktikum

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

Für → Praktikantinnen/Praktikanten im Geltungsbereich des TVöD gilt seit dem 1. Dezember 2009 erstmals ein eigener, umfassender Tarifvertrag.

Beschäftigte

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

B Beschäftigte in der Tätigkeit

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

Besitzstandszulage

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

Dazu zählen:

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

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

B Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten

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

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

- Tätigkeiten in geschlossenen Gruppen,
- fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 6,
- Tätigkeiten mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

B Betriebliche Kommission

Zur Durchführung von Aufgaben der betrieblichen → Gesundheitsförderung wird beim Arbeitgeber eine betriebliche Kommission gebildet. Ihre Mitglieder werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal- bzw. Betriebsrat benannt. U. a. kann die betriebliche Kommission → Gesundheitszirkel einrichten. Sie ist nicht identisch mit der betrieblichen Kommission, die zur Umsetzung des Leistungsentgelts (→ Leistungsbezahlung) eingerichtet wurde.

Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt entsprechend den → Tätigkeitsmerkmalen in → Entgeltgruppen. Die Tarifvertragsparteien hatten sich im Januar 2003 darauf verständigt, einheitliche Eingruppierungsvorschriften für Arbeiter und Angestellte zu verhandeln (→ Entgeltordnung), die dann auch die veralteten Vorschriften des → BAT/BAT-O ersetzen. Die Verhandlungen über ein neues Eingruppierungsrecht für den gesamten kommunalen öffentlichen Dienst sind bislang noch nicht abgeschlossen. Lediglich für den → Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen gibt es eine neue Entgeltordnung, die eine eigene → Entgelttabelle („S-Tabelle“) und eigene → Tätigkeitsmerkmale umfasst. Generell erfolgt die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe weiterhin nach den Eingruppierungsvorschriften des BAT/BAT-O. Maßgeblich ist, welche → Tätigkeiten der Arbeitgeber einem Angestellten ausdrücklich übertragen hat oder welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer mit Billigung oder Zustimmung des Arbeitgebers ausübt.

E Endstufe, individuelle

Bei Beschäftigten, die bereits im Oktober 2005 aus dem BAT in den TVÖD übergeleitet wurden, kann das → Vergleichsentgelt u. U. höher sein als die höchste → Entwicklungsstufe (Endstufe) der maßgeblichen → Entgeltgruppe. Dann wird das Vergleichsentgelt als individuelle Endstufe weitergezahlt. Dieses Gehalt wächst mit zukünftigen allgemeinen Tarifsteigerungen. Bei einer Höhergruppierung wird mindestens der Betrag der bisherigen individuellen Endstufe gezahlt. Dieser kann auch wieder einer individuellen Endstufe in der Entgeltgruppe entsprechen, in die der Beschäftigte höhergruppiert wurde.

Entgeltgruppe

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

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

E Entgeltordnung

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

Entgeltstufen

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

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

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

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

Für einige Beschäftigte in der Entgeltgruppe 8 (Heilpädagog/in, Erzieher/in mit schwierigen Tätigkeiten) verlängern sich die Stufenlaufzeiten an zwei Stellen. In Stufe 4 bleibt man acht Jahre und in Stufe 5 zehn Jahre.

In der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 (bei beiden geht es um Beschäftigte ohne fachliche Ausbildung) ist die Stufe 4 bereits die Endstufe.

Die Zeiträume zwischen den Stufenaufstiegen können bei erheblich über bzw. unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen verkürzt oder verlängert werden.

Entgelttabelle

Die Beträge der Entgelttabelle werden durch regelmäßig stattfindende Tarifverhandlungen prozentual und/oder durch Mindestbeträge bzw. Sockelbeträge erhöht. Mit dem letzten Tarifabschluss vom 1. April 2014 gab es ab dem 01. März 2014 eine Erhöhung um 3,0 Prozent, mindestens um 90 Euro. Zum 01. März 2015 werden die Beträge erneut um 2,4 Prozent angehoben.

E Entgelttabelle Sozial- und Erzie

ab 1. März 2014

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.364,50	3.476,63	3.925,25	4.261,69	4.766,37	5.074,78
S 17	3.029,84	3.336,45	3.700,94	3.925,25	4.373,83	4.637,39
S 16	2.953,63	3.263,56	3.510,28	3.813,09	4.149,53	4.351,41
S 15	2.844,74	3.140,18	3.364,50	3.622,44	4.037,39	4.216,82
S 14	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	4.009,35
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	3.953,26
S 12	2.703,20	2.975,41	3.241,13	3.476,63	3.768,21	3.891,58
S 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	3.869,16
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37
S 9	2.518,09	2.703,20	2.866,52	3.168,23	3.420,57	3.661,69
S 8	2.420,09	2.594,32	2.812,08	3.123,37	3.414,95	3.644,85
S 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
S 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,40	3.035,28	3.211,97
S 5	2.311,21	2.528,98	2.692,31	2.779,41	2.899,19	3.106,55
S 4	2.104,34	2.376,54	2.518,09	2.637,87	2.714,08	2.812,08
S 3	1.995,46	2.224,12	2.376,54	2.528,98	2.572,54	2.616,10
S 2	1.913,79	2.017,24	2.093,45	2.180,56	2.267,66	2.354,78

Entgelt- und Erziehungsdienst („S-Tabelle“)

ab 1. März 2015

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3445,25	3560,07	4019,46	4363,97	4880,76	5196,57
S 17	3102,56	3416,52	3789,76	4019,46	4478,80	4748,69
S 16	3024,52	3341,89	3594,53	3904,60	4249,12	4455,84
S 15	2913,01	3215,54	3445,25	3709,38	4134,29	4318,02
S 14	2879,57	3102,56	3387,82	3617,48	3904,60	4105,57
S 13	2879,57	3102,56	3387,82	3617,48	3904,60	4048,14
S 12	2768,08	3046,82	3318,92	3560,07	3858,65	3984,98
S 11	2656,58	2991,07	3136,01	3502,66	3789,76	3962,02
S 10	2589,68	2857,27	2991,07	3387,82	3709,38	3973,50
S 9	2578,52	2768,08	2935,32	3244,27	3502,66	3749,57
S 8	2478,17	2656,58	2879,57	3198,33	3496,91	3732,33
S 7	2405,70	2628,70	2807,11	2985,49	3119,30	3318,92
S 6	2366,68	2589,68	2768,08	2946,46	3108,13	3289,06
S 5	2366,68	2589,68	2756,93	2846,12	2968,77	3181,11
S 4	2154,84	2433,58	2578,52	2701,18	2779,22	2879,57
S 3	2043,35	2277,50	2433,58	2589,68	2634,28	2678,89
S 2	1959,72	2065,65	2143,69	2232,89	2322,08	2411,29

E Entwicklungsstufen

Die → Entgeltstufen 3 bis 6 heißen Entwicklungsstufen. Man durchläuft sie im Normalfall nur dann, wenn die Tätigkeit auch tatsächlich und ununterbrochen ausgeübt wird. Für einige Tätigkeitsmerkmale (Beschäftigte ohne fachliche Qualifikation in der Tätigkeit als Erzieher/in bzw. als Sozialarbeiter/in) wird die Stufenlaufzeit auf die Stufen 1 bis 4 begrenzt. Bestimmte Unterbrechungen (nach § 17, Abs. 3 TVöD z. B. Mutterschutz, Krankheit bis zu 39 Wochen, Sonderurlaub) sind für die → Stufenlaufzeit unschädlich. Anders als im → BAT/BAT-O spielt das Lebensalter bei der Stufenzuordnung keine Rolle.

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.

F

- 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

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

- Fristverträge mit sachlichem Grund dürfen fünf Jahre nicht überschreiten, die Beschäftigten sind bei Vergabe von unbefristeten Stellen zu bevorzugen.
- Fristverträge 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.

Fristverträge können gekündigt werden. Die Fristen richten sich nach der Gesamtdauer der bei demselben Arbeitgeber bestehenden (befristeten) Arbeitsverhältnisse.

F

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

Funktionszulagen

F

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

G Garantiebtrag

Bei einer → Höhergruppierung wird man der → Entgeltstufe zugeordnet, die mindestens dem bisherigen Tabellenentgelt entspricht. Liegt das neue Tabellenentgelt nur geringfügig über dem bisherigen, erhält man einen Garantiebtrag.

Der Garantiebtrag beträgt

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8
 - vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 54,96 €,
 - ab 1. März 2015 56,28 €,
- in den Entgeltgruppen 9 bis 15
 - vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 87,95 €,
 - ab 1. März 2015 90,06 €.

Die Garantiebträge werden bei jeder Entgelterhöhungen ebenfalls angehoben. Sobald durch Erreichen einer höheren Stufe das neue Entgelt den Garantiebtrag übersteigt, entfällt dieser.

Gefährdungsbeurteilung

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

G Geltungsbereich TVÖD

Im juristischen Sinne gelten Tarifverträge nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertragsschließenden Gewerkschaft sind (Mitgliedsantrag am Ende des Heftes) und für Arbeitgeber, die Mitglied in dem vertragsschließenden → Arbeitgeberverband sind. Tatsächlich wenden die Arbeitgeber die Tarifverträge auch für diejenigen Beschäftigten an, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind.

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

Für Beschäftigte, deren Arbeitgeber nicht dem Arbeitgeberverband angehören, kann die Geltung bzw. Anwendung des TVÖD durch verschiedene Formen der → Inbezugnahme geregelt werden.

Gesundheitsförderung

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es seit dem 1. November 2009 einen eigenen Tarifvertrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung (Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst Nr. 1 zu TVöD § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen). Die wichtigsten Ziele sind die Förderung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz, die Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

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

G Gesundheitszirkel

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

Grundstufen

Die → Entgeltstufen 1 und 2 werden Grundstufen genannt. Grundstufen sind Einstiegsgehälter. Berufsanfänger starten mit Stufe 1 und erreichen nach einem Jahr Stufe 2.

Personen mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung (→ Neueinstellung, → Arbeitgeberwechsel) starten unmittelbar mit Stufe 2 und erreichen nach drei Jahren die erste → Entwicklungsstufe (Stufe 3).

Zur Berufserfahrung zählt auch ein Berufspraktikum (z. B. Anerkennungsjahr bei Erzieher/innen oder Sozialarbeiter/innen).

H Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

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

Sie sind bei Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit in Entgeltgruppe S 8 eingruppiert. Für Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit Diplom- bzw. BA-Abschluss gibt es kein eigenes Tätigkeitsmerkmal. Deren Eingruppierung wird bei entsprechender Tätigkeit in Analogie zu Sozialarbeiter/innen vorgenommen.

Heime

H

Die aus dem BAT stammende Heimzulage wird als → Funktionszulage auch nach → Überleitung in den TVöD weiterhin gewährt. Durch Protokoll-erklärung Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen wurde sie in die neue Entgeltordnung übernommen.

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

H Herabgruppierung

Beschäftigte, die aufgrund eines Änderungsvertrages, einer Änderungskündigung oder – als → Leitungskraft – bei Unterschreitung des Schwellenwertes der Anzahl von belegbaren Plätzen herabgruppiert werden, erhalten Entgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe (Herabgruppierungsgruppe). Dabei ist in der Herabgruppierungsgruppe die Stufe maßgeblich, die auch der Stufe in der höheren Entgeltgruppe entspricht. Das Risiko von Kitaleitungen, aufgrund sinkender Platzzahl herabgruppiert zu werden, wurde abgemildert. So ist eine Unterschreitung von nicht mehr als fünf Prozent der Plätze unschädlich. Ebenso ist eine Verringerung der Platzzahl aufgrund von Maßnahmen zur „Qualitätsverbesserung“ unschädlich. Der → Strukturausgleich bleibt auch bei einer Herabgruppierung erhalten.

Heraushebungsmerkmal



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

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

H Höhergruppierung

Eine Höhergruppierung findet statt, wenn eine
→ höherwertige Tätigkeit ausgeübt wird. In der
neuen, höheren Entgeltgruppe wird man in die
→ Entgeltstufe eingruppiert, in der man mindestens so viel verdient wie bisher. Ein Mindest-Gehaltzuwachs wird durch einen → Garantie-betrag sichergestellt.

Höherwertige Tätigkeit, vorübergehende Ausübung

H

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

I Inbezugnahme TVÖD

Von der Inbezugnahme eines Tarifvertrags spricht man, wenn der Tarifvertrag wegen fehlender Tarifbindung nicht unmittelbar gilt, sondern aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Regelungen angewendet wird. Häufig übernehmen freie Träger den TVÖD in Gänze oder in Teilen (z. B. nur die Entgeltordnung, die Arbeitszeitregelung oder nur die Entgelttabelle). Die Anwendung kann durch Betriebsvereinbarung oder in Arbeitsverträgen geschehen. Bei einer bloßen Inbezugnahme des TVÖD muss die Übernahme von Veränderungen, z. B. die Gehaltsanpassung nach einer Tarifrunde, explizit geregelt werden. Bei einer Inbezugnahme des TVÖD „in der jeweils geltenden Fassung“ werden alle Veränderungen automatisch wirksam.

Jahressonderzahlung

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

Die Höhe ist abhängig von der → Entgeltgruppe.

Die Jahressonderzahlung beträgt:

- 90 Prozent für die Entgeltgruppen S 2 bis S 8,
- 80 Prozent für die Entgeltgruppen S 9 bis S 18.

Im Tarifgebiet Ost wird hiervon jeweils 75 Prozent gezahlt.

Bemessungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt von Juli bis September des jeweiligen Jahres. Die Jahressonderzahlung vermindert sich für jeden Monat des Jahres, den man nicht beschäftigt ist, um ein Zwölftel. Ausgezahlt wird mit dem Novembergehalt, Teile können auch schon früher gezahlt werden.

K Kinderzuschlag

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

Kindheitspädagog/in

K

Die in den letzten Jahren gegründeten Studiengänge der frühen Kindheit können gem. eines Beschlusses der Jugend- und Familienministerkonferenz aus dem Jahr 2011 zum Berufsabschluss „Kindheitspädagog/in (BA/MA)“ führen. Für diese Qualifikation gibt es kein Tätigkeitsmerkmal. Die Eingruppierung wird entsprechend der auszuübenden → Tätigkeit bzw. als „→ sonstige Beschäftigte“ vorgenommen.

K Krankenbezüge

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

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

Kündigung

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist mit folgenden Fristen möglich:

- Bis zum Ende des sechsten Monats nach Abschluss des Arbeitsvertrages zwei Wochen zum Monatschluss,
- 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).

K

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.

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

Landesbeschäftigte



Für Beschäftigte der Länder, zu denen der überwiegende Teil der → Lehrkräfte und der Beschäftigten an Hochschulen, aber auch sozialpädagogische Fachkräfte im Schul- und im Erziehungsdienst gehören, gilt seit dem 1. November 2006 der → TV-L: Er ersetzt den → BAT/BAT-O. Die Regelungen für die Landesbeschäftigten weichen in einigen Teilen erheblich vom TVÖD ab. Näheres dazu findet sich im „Kleinen ABC des TV-L“.

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

L Leistungsentgelt

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

Leitungskräfte



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

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

Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 Prozent führt nicht zur Herabgruppiierung.

Ebenso eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen).

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

Neueinstellung

Neueingestellte im Geltungsbereich des TVÖD werden nach den Vorschriften der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst einer → Entgeltgruppe zugeordnet und i. d. R. in eine → Grundstufe eingestuft. Bei einer Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt die Zuordnung zu Stufe 3. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus „zur Deckung des Personalbedarfs“ Zeiten aus einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigen.

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

P Praktikant/innen

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

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

Das monatliche Entgelt beträgt:

	Ab 01. März 2014	Ab 01. März 2015
Kinderpfleger/in	1.359,07	1.379,07
Erzieher/in	1.413,13	1.433,13
Sozialarbeiter/in, Sozialpädagog/in, Heilpädagog/in	1.627,05	1.647,05

Probezeit



Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses wird eine Probezeit von in der Regel sechs Monaten vereinbart. Bei befristeten Arbeitsverträgen beträgt die Probezeit sechs Wochen (Befristung ohne sachlichen Grund) bzw. sechs Monate (Befristung mit sachlichem Grund). Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.

P Protokollerklärungen

In 13 Protokollerklärungen sind unterschiedliche Sachverhalte beschrieben, die für die Eingruppierung oder die Zahlung von Zulagen von Bedeutung sind. Hier geht es z. B. um die Definition von Berufsbezeichnungen, den Modus zur Berechnung der Platzzahl von Kitas, die → Heraushebungsmerkmale etc.

Schwierige Tätigkeiten

S

Ein → Heraushebungsmerkmal für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ist die Ausübung einer „schwierigen Tätigkeit“ gemäß → Protokollerklärung Nr. 11. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden fünf Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausgeübt wird:

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

S Schwierige fachliche Tätigkeiten

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

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

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

S Sonstige Beschäftigte

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

Sozial- und Erziehungsdienst

Im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst sind als Berufe nur Kinderpfleger/in, Erzieher/in, Heilpädagoge/pädagogin, Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagog/in, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in und Psychagog/in sowie einige wenige Berufe im handwerklichen Erziehungsdienst genannt. Darüber hinaus sind explizit Beschäftigte als Leitungen von Kindertagesstätten, von Kindertagesstätten für behinderte Menschen und von Erziehungsheimen benannt. Andere Berufsausbildungen – z. B. Sozialassistent/innen oder – müssen als „→ sonstige Beschäftigte“ eingruppiert werden.

S Stufenaufstieg

→ Entgeltstufen

Stufenlaufzeit

S

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

S Stufenzuordnung

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

Tabellenentgelt

T

→ Entgelttabelle

T Tätigkeit

Maßgebliches Kriterium für die → Eingruppierung ist (mit Ausnahme der → Leitungskräfte) neben der beruflichen Qualifikation die Ausübung einer „entsprechenden Tätigkeit“. Dabei wird die Tätigkeit zugrunde gelegt, die nach Maßgabe der Stellenbeschreibung und durch Übertragung des Arbeitgebers auszuüben ist. So wird eine Erzieherin, der ausdrücklich die Tätigkeit einer → Zweitkraft übertragen wurde, und deren Tätigkeit als die einer Kinderpflegerin beschrieben ist, wie eine Kinderpflegerin eingruppiert. Viele Zweitkräfte üben in der Praxis die gleiche Tätigkeit aus wie eine Erzieherin. Eine entsprechende Eingruppierung lässt sich jedoch nur erreichen, wenn diese Tätigkeit mit ausdrücklicher Zustimmung oder Billigung des Arbeitgebers ausgeübt wird. Eine → Kindheitspädagogin, die gem. Stellenbeschreibung die Tätigkeit einer Erzieherin ausübt, wird trotz BA-Abschluss wie eine Erzieherin eingruppiert. Wenn sie die Tätigkeit einer Sozialpädagogin ausübt, kann eine Eingruppierung in S 11 erfolgen.

Tätigkeitsmerkmale

Um festzustellen, in welche Entgeltgruppe der oder die Beschäftigte eingruppiert ist, sind in der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst Tätigkeitsmerkmale beschrieben. Explizit genannt werden einige besonders bedeutsame Berufe (z. B. Erzieherin) sowie Arbeitsbereiche (z. B. Kitas) und Tätigkeiten (z. B. Leitung). Andere, nicht genannte Berufe und Tätigkeiten werden als → „Sonstige Beschäftigte“ oder als → „Beschäftigte in der Tätigkeit ...“ eingruppiert.

Die Tätigkeitsmerkmale wurden zum großen Teil im Jahr 1970 formuliert und mit wenigen Ausnahmen in die → Entgeltordnung übernommen. Sie werden den heutigen Berufsbildern und Anforderungen nicht mehr gerecht (siehe → Kindheitspädagog/in).

T TV-L

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

Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es im TV-L – im Gegensatz zu TVöD – keine eigenen Regelungen.

TVöD

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) wurde am 1. Oktober 2005 in Kraft gesetzt. Mit diesem Tarifvertrag wurde auch im öffentlichen Dienst die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgegeben. Auch die vielen Einzeltarifverträge über Zulagen, Sonderzahlungen etc. wurden in den TVöD integriert. Während für den Bereich des Bundes zum 1. Januar 2014 eine neue → Entgeltordnung in Kraft getreten ist, fehlt sie für den kommunalen Bereich bis heute.

Einzig für den Sozial- und Erziehungsdienst gilt seit dem 1. November 2009 eine spezielle → Entgeltordnung, mit einer gesonderten → Entgelttabelle und eigenen → Tätigkeitsmerkmalen für die → Eingruppierung.

T TVÜ

Der Tarifvertrag zur Überleitung (TVÜ) regelt das Verfahren, wie der Umstieg von BAT zu TVöD im Oktober 2005 und für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der neuerliche Umstieg in die neue Entgeltordnung im November 2009 erfolgt. Die Überleitung aus dem BAT in den TVöD im Jahr 2005 ist weitgehend abgeschlossen und wird hier nicht mehr erläutert.

Bei Fragen zum Überleitungsrecht wenden Sie sich an den GEW-Landesverband (Adressen am Ende des Heftes).

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).

U 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 5 Jahren je Kind. Das heißt, in dieser Zeit läuft der Aufstieg in den Entgeltstufen zwar nicht weiter, man fällt aber auch nicht wieder in die Grundstufe zurück.

Zu den Auswirkungen einer Unterbrechung siehe auch → Arbeitgeberwechsel.

Urlaub



Mit dem Tarifabschluss vom 1. April 2014 wurde die alte, nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsregelung durch einen einheitlichen Urlaubsanspruch ersetzt. Beginnend mit dem Urlaubsjahr 2014 beträgt die Dauer des Erholungsurlaubs für alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist, 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei einer Verteilung der regelmäßigen → Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage verlängert oder verkürzt sich die Urlaubsdauer entsprechend. Der Jahresurlaub für → Praktikantinnen und Praktikanten wurde von 27 Tagen auf 28 Tage erhöht.

V Vorbereitung und Qualifizierung

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

Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpfleger/in, Erzieher/in oder als Leitung von Kitas oder Heimen.

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

Überstunden sind auf Anordnung geleistete Stunden, die über die regelmäßige → Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen werden.

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

Zweitkraft

Z

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

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden- Württemberg

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

GEW Berlin

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

GEW Bayern

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

GEW Brandenburg

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



GEW Bremen

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

GEW Hessen

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

GEW Hamburg

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

GEW Mecklenburg- Vorpommern

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



GEW Nieder- sachsen

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

GEW Rheinland- Pfalz

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

GEW Nordrhein- Westfalen

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

GEW Saarland

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



GEW Sachsen

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

GEW Schleswig- Holstein

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

GEW Sachsen- Anhalt

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

GEW Thüringen

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



GEW-Hauptvorstand

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

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

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

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

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

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule





Online Mitglied werden

www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

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

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe / Besoldungsgruppe

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


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

Betrieb / Dienststelle

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

Mitgliedsbeitrag

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

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

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Die Voraussetzung für einen Erfolg sind starke Gewerkschaften.

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

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

Impressum

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

Verantwortlich: Andreas Gehrke, Norbert Hocke

Texte und Redaktion: Oliver Brüchert, Bernhard Eibeck,
Peter Jonas, Sibylle Wrede

Beratung: Inge Görlich, Andreas Hamm, Daniel Merbitz

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Erhältlich unter **www.gew-shop.de**



3. aktualisierte Auflage, Oktober 2014



www.gew.de/tarif