

# BILDUNG IST MEHRWERT!



FRÖBEL-Tarifinfo Nr. 3  
Mai 2018

## Tarifabschluss bei FRÖBEL Im Schnitt deutlich mehr Prozente als beim TVöD!

// Den Beschäftigten bei FRÖBEL winken in den nächsten zweieinhalb Jahren kräftige Gehaltserhöhungen. Über die gesamte Laufzeit steigen die Entgelte um durchschnittlich 10 Prozent. Das ist erheblich mehr als die 7,5 Prozent im Bereich des TVöD und daher ein deutlicher Schritt in Richtung des Gehaltsniveaus im öffentlichen Dienst. Darauf verständigten sich GEW und FRÖBEL-Geschäftsführung am 29. Mai in Berlin. //

### Mehr Geld für alle!

Die GEW war mit der Forderung in die Verhandlungen gegangen, das TVöD-Tarifergebnis zu überbieten, indem die Gehälter mindestens um 7,5 Prozent angehoben, dabei aber die absoluten Erhöhungsbeträge des TVöD-Abschlusses übernommen werden sollten. Davon hätten die Entgeltgruppen und -stufen, in denen der Abstand zum TVöD besonders groß ist, am stärksten profitiert.

Dieser Struktur wollte der Arbeitgeber nur teilweise folgen. Er sei bereit, die Entgelte um mindestens 7,5 Prozent zu erhöhen, wolle die Lücke zum TVöD aber durch zusätzliche Festbeträge verkleinern. Das führt zu einer gleichmäßigeren Verteilung des Volumens über die Entgeltgruppen und -stufen. Die überproportionale Erhöhung der Eingangsstufe (erstes Beschäftigungsjahr) im TVöD wirkt sich so nicht auf die FRÖBEL-Tabelle aus. Dafür steigen die weiteren Stufen stärker an.

Für die GEW war wichtig, dass dies nicht auf Kosten der langjährig Beschäftigten geht. Dem trägt das Verhandlungsergebnis Rechnung: Die Tabellenwerte werden im Durchschnitt über die Laufzeit von 30 Monaten um 10 Prozent steigen. So machen auch die langjährig Beschäftigten in Stufe F einen deutlichen Schritt in Richtung TVöD. Eine Erzieherin in der Entgeltgruppe P4 Stufe F hat ab dem 1. Juli 2020 ein um 10,28 Prozent höheres Gehalt als im Juni 2018. Das sind 325,68 Euro mehr nach zwei Jahren. Sie muss aber nicht

bis 2020 auf die Gehaltserhöhung warten. Die Erhöhungen erfolgen in fünf Schritten, von denen der erste bereits zum Juli 2018 wirksam wird.

### Die Erhöhungsschritte im Überblick

1. Juli 2018	Alle Tabellenwerte werden um <b>3,2 Prozent</b> erhöht
1. Januar 2019	Alle Tabellenwerte werden um einen <b>Festbetrag</b> erhöht: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ P-Gruppen Stufen A und B um 40,- Euro</li> <li>▪ P-Gruppen Stufen C bis F um 50,- Euro</li> <li>▪ (abweichend: P4 Stufen C und D um 80,- Euro, P5 Stufen C und D um 60,- Euro)</li> <li>▪ T- und V-Gruppen (alle Stufen) um 20,- Euro</li> </ul>
1. Juli 2019	Alle Tabellenwerte werden um <b>weitere 3,2 Prozent</b> erhöht
1. Januar 2020	Alle Tabellenwerte werden um einen weiteren <b>Festbetrag</b> erhöht: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ P-Gruppen Stufen A und B um 20,- Euro</li> <li>▪ P-Gruppen Stufen C bis F um 30,- Euro</li> <li>▪ (abweichend: P4 Stufen C und D um 40,- Euro, P5 Stufen C und D um 40,- Euro)</li> <li>▪ T- und V-Gruppen Stufen A und B um 10,- Euro, Stufen C bis F um 20,- Euro</li> </ul>
1. Juli 2020	Alle Tabellenwerte werden um <b>weitere 1,1 Prozent</b> erhöht

Daraus ergeben sich fünf Entgelttabellen, die hier aus Platzgründen nicht abgedruckt werden können. Die GEW wird die Entgelttabellen wieder als praktisches

Faltblatt und außerdem zusammen mit dem Tarifvertrag in ihrer Broschüre veröffentlichen.

Auch die Ausbildungsentgelte für praxisintegriert Auszubildende werden kräftig erhöht, etwa auf das Niveau, das seit 1. März 2018 im öffentlichen Dienst gilt. Das bedeutet eine Steigerung um mehr als 40 Prozent.

### Weitere Forderungen erfüllt!

Neben den Lohnsteigerungen konnte sich die GEW auch mit weiteren Forderungen durchsetzen:

- Das Weihnachtsgeld wird, wie von der GEW gefordert, 2019 auf 900,- Euro erhöht, 2020 auf 950,- Euro.
- Künftig wird ein vorgezogener Stufenaufstieg für diejenigen Beschäftigten möglich sein, die frühzeitig die geforderten Weiterbildungspunkte erreichen. Der Aufstieg von Stufe A nach Stufe B kann auf Antrag bereits zwei Monate früher erfolgen, die weiteren Aufstiege bis zu sechs Monate früher.
- Beschäftigte in der T1 haben künftig den gleichen Urlaubsanspruch wie alle anderen.

Kompromisse gab es unter anderem beim GEW-Mitgliederbonus, der für die Jahre 2019 und 2020 wieder in Höhe von 250,- Euro vereinbart wurde. Angesichts des guten Gesamtergebnisses, von dem natürlich auch unsere Mitglieder profitieren, ist es verschmerzbar, dass wir hier keine Erhöhung durchsetzen konnten. Eine GEW-Mitgliedschaft lohnt sich auf jeden Fall. Ohne Gewerkschaft gäbe es gar keine Tarifabschlüsse.

Sperrig zeigte sich der Arbeitgeber auch bei der Forderung, für alle Einrichtungen eine stellvertretende Leitung zu benennen. Er bekundete zwar, gemeinsam mit den Betriebsräten weitere Stellen für Koordinatorinnen schaffen zu wollen, stemmte sich aber gegen eine Regelung im Tarifvertrag. Um sicherzustellen, dass Beschäftigte, die ihre Leitung vertreten, z.B. bei längerer Krankheit, eine entsprechende Zulage bekommen, wurde die Frist in § 17 HTV FRÖBEL von drei Monaten auf sechs Wochen verkürzt. Wer länger als sechs Wochen eine höherwertige Tätigkeit übertragen bekommt, hat Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zu der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht. Positiv an dieser Lösung ist, dass dies in allen Fällen greift, in denen

jemand vorübergehend höherwertige Aufgaben übernimmt.

Zu guter Letzt verständigten sich die Tarifparteien auf eine Neuregelung der zum 1. März 2018 in Kraft getretenen Entgeltgruppen V5 und V6. In der – auf Vorschlag des Arbeitgebers – bislang vereinbarten Form kamen Beschäftigte der V5 nach drei Jahren automatisch in die V6. Dies stellt einen Bruch mit der Systematik des HTV FRÖBEL dar, der sonst keinen zeitlichen Aufstieg von einer Entgeltgruppe in eine andere vorsieht. Zudem waren so die Stufen C bis F der V5 eigentlich hinfällig. Dies wurde nun gelöst, indem die Stufen C bis F der V5 um 200 Euro angehoben werden. So wird die bisherige Differenz der V6 zur V5 durch die Stufen der V5 abgebildet. Der automatische Aufstieg nach drei Jahren Beschäftigungszeit entfällt. Stattdessen wird das Tätigkeitsmerkmal der V6 so gefasst, dass die Tätigkeit in der Regel einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verlangt und besondere Aufgaben (z.B. Budgetverantwortung) umfasst. Die Beträge der V6 werden so angepasst, dass sie 200 Euro über denen der neuen V5 liegen. Damit ist es möglich, weitere AT-Beschäftigte in den Tarifvertrag überzuleiten. Die V6 ist von den Festbeträgen zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 ausgenommen, ebenso die V5 Stufen C bis F.

Weil auch Beschäftigte, die Stufe F erreicht haben, sich weiter fortbilden, wovon der Arbeitgeber profitiert, hatte die GEW vorgeschlagen, dies durch eine Gehaltszulage zu honorieren, die ab einer bestimmten Zahl von Weiterbildungspunkten fällig wird. Der Arbeitgeber war jedoch nicht bereit, darüber in dieser Tarifrunde zu verhandeln. Die Tarifparteien haben daher vereinbart, dass dieses Thema Gegenstand der nächsten Tarifverhandlungen im Jahr 2020 sein soll.

### Ein Riesenschritt!

GEW-Verhandlungsführer Oliver Brüchert bewertete das Ergebnis als großen Erfolg: „Wir konnten den Haustarifvertrag mit FRÖBEL in den letzten Jahren beständig verbessern und weiterentwickeln. Mit den altersgerechten Arbeitszeiten und den Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit haben wir eine Vorreiterrolle. Jetzt haben wir bei den Gehältern einen Riesenschritt in Richtung TVÖD-Niveau getan. Als Gesamtpaket bietet unser Tarifvertrag konkurrenzfähige und gleiche Arbeitsbedingungen in allen Bundesländern. Welcher freie Träger, der überregional tätig ist, kann einen vergleichbaren Flächentarifvertrag vorweisen?“

**Gemeinsam erfolgreich!  
In der GEW!**



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