

**Tarifvertrag
öffentlicher Dienst**



Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

**2. überarbeitete Auflage
Juni 2011**

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**



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:
Ilse Schaad, Norbert Hocke

Texte und Redaktion:
Oliver Brüchert, Bernhard Eibeck, Sarah Holze,
Peter Jonas, Ilse Schaad, Sibylle Wrede

Beratung:
Inge Görlich, Andreas Hamm, Daniel Merbitz

2. überarbeitete Auflage, Juni 2011

Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

*2. überarbeitete Auflage
Juni 2011*

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**



Vorwort

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

im Jahr 2005 wurden für die Bereiche des Bundes und der Kommunen die bestehenden Tarifverträge BAT und BMTG durch den TVöD abgelöst. Zum 1. Oktober 2005 wurden die rund 1,3 Millionen Beschäftigten vom alten in das neue System übergeleitet. Allerdings fehlte das Kernstück eines jeden Tarifvertrags, eine neue Entgeltordnung. Diese gibt es bis heute nicht.

Nur für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist es gelungen, nach massiven Streiks und sehr schwierigen Verhandlungen eine eigene Entgeltordnung zu vereinbaren. Sie ist am 1. November 2009 in Kraft getreten.

Die durch den Wegfall der Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen entstandenen Ein-



kommensverluste werden durch eigene, teilweise deutlich verbesserte Tabellenwerte in der neuen Struktur ausgeglichen. Die angestrebte deutliche Aufwertung des Berufsfeldes ist allerdings nur ansatzweise gelungen und bleibt weiterhin Ziel künftiger Tarifpolitik.

Die Regelungen zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst des TVöD gelten bis zum 31.12.2014. Danach können sie erneut verhandelt werden. Wir müssen die Zeit bis dahin nutzen, die veränderten Strukturen der Arbeit und ihrer Wertigkeit zu diskutieren und Forderungen zu entwickeln. Die Erfahrungen mit den Verhandlungen im Jahr 2009 haben gezeigt, dass es nicht nur auf gute Argumente ankommt. Für die Durchsetzung ist eines von besonderer Bedeutung: Die gewerkschaftliche Stärke und die Entschlossenheit ihrer Mitglieder für ihre Interessen zu kämpfen.

Zusätzlich ist erstmals ein Tarifvertrag für die betriebliche Gesundheitsförderung in Kraft getreten. Er regelt Rechte und Verfahren zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes. Damit wurde für pädagogische und soziale Berufe Neuland betreten.

Mit dieser kleinen Broschüre wollen wir die wichtigsten Begriffe der Entgeltordnung, der Gesundheitsförderung und des TVöD erläutern. Ausführliche Informationen enthalten zwei von der GEW herausgegebene Broschüren – zum neuen Tarifvertrag „Gesundheitsförderung“ und zur Eingruppierung. Sie sind bei den GEW-Landesverbänden erhältlich. GEW-Mitglieder können sich dort auch jederzeit kostenlos informieren und beraten lassen.

Ilse Schaad, Leiterin des Arbeitsbereichs Angestellten- und Beamtenpolitik

Norbert Hocke, Leiter des GEW-Organisationsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit

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.

Arbeitgeberverband

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 Verbänden (z. B. Lebenshilfe) und Unternehmen (z. B. Fraport) Mitglied der VKA.

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 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.

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.

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 \rightarrow BAT/BAT-O sieht auch der \rightarrow 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.

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 \rightarrow Vorbereitung und Qualifizierung gewährt.

Zur regelmäßigen Arbeitszeit gehören nicht die Zeiten eines Bereitschaftsdienstes, einer Rufbereitschaft, der Mehrarbeit und der Überstundenarbeit. Die Bereitschaftszeit (\rightarrow Heime) wird teilweise als regelmäßige Arbeitszeit gewertet. Es wurden Formen der \rightarrow Flexibilisierung der Arbeitszeit vereinbart. Für besondere Arbeitszeiten siehe \rightarrow Zeitzuschläge.

Aufstiege

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).

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von 1961 und der BAT-O von 1990 sind für die übergeleiteten Beschäftigten von Bund und Kommunen durch den \rightarrow TVöD ersetzt worden.

BAT/BAT-O bleiben aber in Kraft.

Zum einen werden manche Regelungen des BAT für eine Übergangszeit weiter angewendet (z. B. \rightarrow Eingruppierung), zum anderen gilt er weiter für diejenigen kommunalen Arbeitgeber, deren Mitgliedschaft im jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverband vor dem 1. Oktober 2005 beendet wurde.

Für Beschäftigte, die nach BAT bezahlt werden, aber nicht bei Bund, Ländern oder Kommunen angestellt sind, siehe \rightarrow Inbezugnahme BAT bzw. TVöD.

Befristung

→ Fristverträge

Berufspraktikum

Ist ein Berufspraktikum zum Erwerb der staatlichen Anerkennung vorgesehen, wird es grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung auf die → Stufenlaufzeit angerechnet. Danach 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 \rightarrow 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 \rightarrow Praktikantinnen/Praktikanten. Für sie gelten eigene tarifliche Regelungen.

B *Besitzstandszulage*

Bestimmte Zulagen nach \rightarrow BAT, die es im TVöD nicht mehr gibt, werden als Besitzstandszulage weiter gezahlt.

Dazu zählen:

- Kinderzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmierertilagen (bis zum Abschluss der \rightarrow Eingruppierung),
- Zulagen bei vorübergehender Ausübung einer \rightarrow höherwertigen Tätigkeit,
- \rightarrow 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 \rightarrow Höhergruppierung erhalten.

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten

Ein \rightarrow Heraushebungsmerkmal für Erzieherinnen ist die Ausübung einer „Besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit“ gemäß \rightarrow Protokollerklärung Nr. 6. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden sechs Tätigkeiten 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, fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte minde-

B

stens der Entgeltgruppe S 6, Tätigkeiten mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

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 \rightsquigarrow Gesundheitszirkel einrichten. Sie ist nicht identisch mit der betrieblichen Kommission, die zur Umsetzung des Leistungsentgelts (\rightsquigarrow Leistungsbezahlung) eingerichtet wurde.

E **Eingruppierung**

Die Eingruppierung erfolgt entsprechend den \rightarrow Tätigkeitsmerkmalen in Entgeltgruppen. Die Tarifvertragsparteien hatten sich im Januar 2003 darauf verständigt, einheitliche Eingruppierungsvorschriften für Arbeiter und Angestellte zu verhandeln (\rightarrow Entgeltordnung), die dann auch die komplizierten Vorschriften des \rightarrow BAT/BAT-O ersetzen. Die Verhandlungen über ein neues Eingruppierungsrecht für den gesamten öffentlichen Dienst sind bislang noch nicht abgeschlossen. Lediglich für den \rightarrow Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen gibt es eine neue Entgeltordnung, die eine eigene \rightarrow Entgelttabelle („S-Tabelle“) und eigene \rightarrow 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.

Für Beschäftigte im Landesdienst tritt am 1. Januar 2012 eine neue Entgeltordnung in Kraft.

Endstufe, individuelle

Bei Beschäftigten, die bereits im Oktober 2005 aus dem BAT in den TVöD übergeleitet wurden, kann das \rightarrow Vergleichsentgelt u. U. höher sein als die höchste \rightarrow Entwicklungsstufe (Endstufe) der maßgeblichen \rightarrow 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.

E **Entgeltgruppe**

Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es im Bereich der Kommunen, beginnend mit der Entgeltgruppe S 2 17 Entgeltgruppen (.....> Entgelttabelle). Die Entgeltgruppe 1, die im TVöD für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten und in Bereichen, die von Outsourcing bedroht sind, vorbehalten 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.

Entgeltordnung

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

E *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 Beschäftigte in der Entgeltgruppe 8 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 Sozial- und Erzie

Beträge gelten vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		
	Stufe 1	Stufe 2	
S 18	3.054,22	3.156,02	
S 17	2.748,79	3.028,76	
S 16	2.677,53	2.962,59	
S 15	2.575,72	2.850,60	
S 14	2.545,18	2.748,79	
S 13	2.545,18	2.748,79	
S 12	2.443,37	2.697,89	
S 11	2.341,57	2.646,99	
S 10	2.280,48	2.524,82	
S 9	2.270,30	2.443,37	
S 8	2.178,67	2.341,57	
S 7	2.112,50	2.316,11	
S 6	2.076,87	2.280,48	
S 5	2.076,87	2.280,48	
S 4	1.883,43	2.137,95	
S 3	1.781,63	1.995,42	
S 2	1.705,27	1.801,99	

ungsdienst („S-Tabelle“)

Entwicklungsstufen			
Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.563,25	3.868,67	4.326,81	4.606,78
3.359,64	3.563,25	3.970,48	4.209,73
3.186,57	3.461,44	3.766,87	3.950,12
3.054,22	3.288,37	3.665,06	3.827,95
3.003,31	3.206,93	3.461,44	3.639,61
3.003,31	3.206,93	3.461,44	3.588,70
2.942,23	3.156,02	3.420,72	3.532,71
2.779,34	3.105,12	3.359,64	3.512,35
2.646,99	3.003,31	3.288,37	3.522,53
2.596,08	2.876,05	3.105,12	3.324,01
2.545,18	2.835,33	3.100,03	3.308,73
2.479,01	2.641,90	2.764,07	2.942,23
2.443,37	2.606,26	2.753,88	2.915,76
2.433,19	2.514,64	2.626,63	2.820,06
2.270,30	2.382,29	2.453,55	2.545,18
2.137,95	2.280,48	2.321,20	2.361,93
1.873,25	1.954,70	2.036,14	2.117,59

Entgelttabelle Sozial- und Erzie

Beträge ab 1. August 2011

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		
	Stufe 1	Stufe 2	
S 18	3.069,49	3.171,80	
S 17	2.762,53	3.043,90	
S 16	2.690,92	2.977,40	
S 15	2.588,60	2.864,85	
S 14	2.557,91	2.762,53	
S 13	2.557,91	2.762,53	
S 12	2.455,59	2.711,38	
S 11	2.353,28	2.660,22	
S 10	2.291,88	2.537,44	
S 9	2.281,65	2.455,59	
S 8	2.189,56	2.353,28	
S 7	2.123,06	2.327,69	
S 6	2.087,25	2.291,88	
S 5	2.087,25	2.291,88	
S 4	1.892,85	2.148,64	
S 3	1.790,54	2.005,40	
S 2	1.713,80	1.811,00	

ungsdienst („S-Tabelle“)

Entwicklungsstufen			
Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.581,07	3.888,01	4.348,44	4.629,81
3.376,44	3.581,07	3.990,33	4.230,78
3.202,50	3.478,75	3.785,70	3.969,87
3.069,49	3.304,81	3.683,39	3.847,09
3.018,33	3.222,96	3.478,75	3.657,81
3.018,33	3.222,96	3.478,75	3.606,64
2.956,94	3.171,80	3.437,82	3.550,37
2.793,24	3.120,65	3.376,44	3.529,91
2.660,22	3.018,33	3.304,81	3.540,14
2.609,06	2.890,43	3.120,65	3.340,63
2.557,91	2.849,51	3.115,53	3.325,27
2.491,41	2.655,11	2.777,89	2.956,94
2.455,59	2.619,29	2.767,65	2.930,34
2.445,36	2.527,21	2.639,76	2.834,16
2.281,65	2.394,20	2.465,82	2.557,91
2.148,64	2.291,88	2.332,81	2.373,74
1.882,62	1.964,47	2.046,32	2.128,18

Entgelttabelle für Überleitung

Für Beschäftigte, die bereits zum 1. Oktober 2005 aus dem BAT in den TVöD übergeleitet wurden und die zum 1. November 2009 in die Entgeltgruppen S 11

Beträge gelten vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	
16 Ü	–	–	
15 Ü	–	4.726,12	
13 Ü	2.588,07	2.791,68	
12 Ü	2.486,26	2.740,78	
11 Ü	2.395,18	2.700,60	

Beträge ab 1. August 2011

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	
16 Ü	–	–	
15 Ü	–	4.749,75	
13 Ü	2.601,01	2.805,64	
12 Ü	2.498,69	2.754,48	
11 Ü	2.407,16	2.714,10	

bis S 16 gekommen sind, gibt es eigene Tabellenwerte. Für diese Beschäftigten entfällt der Überleitungszuschlag von 2,65 Prozent.

Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.303,64	3.665,06	3.889,04	–
5.238,65	5.724,21	6.047,93	6.123,46
3.046,20	3.249,81	3.504,33	3.631,59
2.985,11	3.198,91	3.463,61	3.575,60
2.832,95	3.158,73	3.413,25	3.565,96

Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.320,16	3.683,39	3.908,49	–
5.264,84	5.752,83	6.078,17	6.154,08
3.061,43	3.266,06	3.521,85	3.649,75
3.000,04	3.214,90	3.480,93	3.593,48
2.847,11	3.174,52	3.430,32	3.583,79

E **Entwicklungsstufen**

Die \rightarrow 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 \rightarrow Stufenlaufzeit unschädlich. Anders als im \rightarrow BAT/BAT-O spielt das Lebensalter bei der Stufenzuordnung keine Rolle.

Während in den bis zum 31. Oktober 2009 geltenden Regelungen des TVöD für Erzieher/innen mit schwierigen Tätigkeiten und Heilpädagogen/-pädagoginnen mit einer Eingruppierung in EG 9

bereits die Stufe 5 die Endstufe war, erreichen sie in der Entgeltgruppe S 8 die Stufe 6. Allerdings wurden die Stufenlaufzeiten für diese Berufe in S 8 verlängert.

Expektanzverluste

.....> Strukturausgleich

F **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Der TVöD sieht mehrere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung vor:

- Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt bis zu einem Jahr.
- Durch die Vereinbarung mit Betriebs-/Personalrat kann eine tägliche Rahmenzeiten 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.
- 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.

F ***Fristverträge***

Bei Fristverträgen gelten im Osten die gesetzlichen Bestimmungen. Im Westen konnten weitergehende Schutzregelungen des \rightarrow 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 eine Weiterbeschäftigung prüfen.

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

An Hochschulen und staatlichen bzw. staatlich geförderten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Problematisch für Inhaber von Fristverträgen ist, dass sie bei \rightarrow Neueinstellung nach \rightarrow Unterbrechung oder \rightarrow Arbeitgeberwechsel den Bestandsschutz des \rightarrow TVÜ verlieren und Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung bei Neueinstellung unzureichend für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

F Funktionszulagen

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

Garantiebetrag

Führt eine Höhergruppierung zu Steigerungen des Tabellenentgelts von weniger als 60 Euro (Entgeltgruppen S 9 bis S 18) bzw. zu weniger als 30 Euro (Entgeltgruppen S 2 bis S 8) werden anstelle des Höhergruppierungsgewinns diese Beträge gezahlt. Im Osten entspricht die Höhe der Garantiebeträge dem jeweiligen Angleichungssatz (z. Zt. 75 Prozent). Der Garantiebetrag wird bei Entgelterhöhungen dynamisiert. Sobald durch Erreichen einer höheren Stufe das neue Entgelt den Garantiebetrag übersteigt, entfällt dieser.

G **Gefährdungsbeurteilung**

Die Gefährdungsbeurteilung gemäß Tarifvertrag 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.

Geltungsbereich TVöD

Im juristischen Sinne gelten Tarifverträge nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertrags-schließenden 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 Personen, die nach BAT bezahlt werden, aber nicht bei Bund, Ländern oder Kommunen angestellt sind, siehe Inbezugnahme BAT bzw. TVöD.

G Geltungsbereich TVÜ

Der \rightarrow TVÜ gilt für Beschäftigte bei Bund und Kommunen, deren Arbeitsverhältnis über den 30. September 2005 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat.

Nach der Überleitung aus dem BAT/BAT-O in den TVöD gelten die Vorschriften des \rightarrow TVÜ, wozu auch die Besitzstandsregelungen bei Aufstiegen gehören, nur für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Ohne Auswirkung bleiben eine oder mehrere Unterbrechungen von einem Monat (zu Krankheit und Beurlaubung siehe \rightarrow Unterbrechung).

Gesundheitsförderung

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es seit dem 1. November 2009 einen eigenen Tarifvertrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung. 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 allgemeine \rightsquigarrow Entgelttabelle des TVöD unterscheidet 15, die Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst 17 tätigkeitsbezogene \rightsquigarrow Entgeltgruppen.

Innerhalb der Entgeltgruppen gibt es zwei Grundstufen und vier \rightsquigarrow Entwicklungsstufen.

Grundstufen sind Einstiegsgehälter. Berufsanfänger starten mit Stufe 1 und erreichen nach einem Jahr Stufe 2.

Personen mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung (\rightsquigarrow Neueinstellung, \rightsquigarrow 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).

H *Heilpädagoginnen und Heilpädagogen*

Unter Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind gemäß \rightarrow 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 vor-
geschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen
und die Berechtigung zur Führung der Berufs-
bezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/
staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben
haben.

Die aus dem BAT stammende Heimzulage wird als> Funktionszulage auch nach> Überleitung in den TVöD weiterhin gewährt. Durch Protokollnotiz 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, Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen (.....> Arbeitszeit).

H *Herabgruppierung*

Beschäftigte, die aufgrund eines Änderungsvertrages, einer Änderungskündigung oder bei Veränderung des Schwellenwertes (z. B. Anzahl von belegbaren Plätzen in Kindertagesstätten) 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 geringer werdende 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 \rightarrow 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

Wird eine höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend ausgeübt, so wird ab dem 1. Oktober 2007 eine Zulage rückwirkend vom Beginn des ersten Tages der höherwertigen Tätigkeit an gezahlt, wenn diese mindestens einen Monat geleistet worden ist. Durch die Zulage wird das aktuelle Gehalt vorübergehend auf das Gehalt in der höheren> Entgeltgruppe aufgestockt, welches man bei einer> Höhergruppierung erhalten würde.

I **Inbezugnahme BAT bzw. TVöD**

Von der Inbezugnahme eines Tarifvertrags spricht man, wenn der Tarifvertrag wegen fehlender Tarifbindung nicht unmittelbar gilt, sondern aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung teilweise oder vollständig angewendet wird. Die Anwendung des BAT/BAT-O oder TVöD vereinbaren beispielsweise private Träger von Einrichtungen, die nicht unmittelbar dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden können. Im Arbeitsvertrag stehen dann Formulierungen wie etwa: „...kommt der jeweils geltende BAT/TVöD zur Anwendung“ oder „...gilt der BAT/ TVöD in der Fassung vom ... mit Ausnahme der §§ ...“.

Welche arbeitsrechtlichen Folgen sich aus einer Inbezugnahme im Einzelnen ergeben, kann nicht generalisierend dargestellt werden. Bei Zweifeln und Fragen sollte man mit dem Personal- bzw. Betriebsrat sprechen und ggf. den Rat der GEW einholen.

Jahressonderzahlung

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

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.

Kinderzuschlag

Im neuen Tarifrecht gibt es keine Kinderzulagen mehr. Alle übergeleiteten Beschäftigten (.....> Geltungsbereich TVÜ) erhalten den kinderbezogenen Teil des 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.

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, im ersten Jahr ein Monat zum Monatsende, danach 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.

Bei Befristungen von weniger als zwölf Monaten sind ordentliche Kündigungen nur in der Probezeit zulässig. 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.

Landesbeschäftigte

Für Beschäftigte der Länder, zu denen der überwiegende Teil der \rightarrow Lehrkräfte und der Beschäftigten an Hochschulen, aber auch sozialpädagogische Berufe im Schul- und im Erziehungsdienst gehören, gilt der \rightarrow TVöD nicht, weil die TdL seit 2004 nicht mehr an den Verhandlungen zum TVöD beteiligt war. Für die Beschäftigten der Länder gilt seit dem 1. November 2006 der \rightarrow TV-L, der den \rightarrow BAT/BAT-O ersetzt. 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 einen eigenen Tarifvertrag, weil das Land im Jahr 2004 aus der 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

L

der Beschäftigten schrittweise an die Tabelle des TV-L heranführt. Das betrifft auch die Beschäftigten in den Kitas der Berliner Eigenbetriebe.

Leistungsbezahlung

Der → TVöD sieht die Einführung von Leistungselementen vor. Danach sind Zulagen und Prämien möglich. Sie sollen zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Im Jahr 2007 wurde dafür vom Arbeitgeber erstmals Geld in Höhe von einem Prozent aller Gehälter zur Verfügung gestellt, das auch ausgeschüttet werden muss. Im Bereich der VKA wird das Volumen des Leistungsentgeltes seit 2010 jedes Jahr um 0,25 Prozent erhöht. Für das Jahr 2011 beträgt es 1,5 Prozent, für das Jahr 2012 1,75 Prozent. Die genauen Bestimmungen zur Leistungsbezahlung (wer bekommt wann wie viel) 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.

L **Leitungstätigkeit**

Die Eingruppierung der Leiterinnen von Kindertagesstätten ist abhängig von der Durchschnittsbelegung der Einrichtung. Sie werden bei steigenden Platzzahlen heraufgruppiert und bei sinkenden Belegungszahlen herabgruppiert. Gemäß \rightarrow 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. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 von Hundert führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt“.

Neueinstellung

Für ab dem 1. Oktober 2005 Neueingestellte gilt der \rightarrow TVöD, nicht aber die Besitzstände des TVÜ (\rightarrow Geltungsbereich TVÜ). Um Neueinstellungen handelt es sich nicht nur bei Berufsanfängern, sondern auch dann, wenn nach \rightarrow Arbeitgeberwechsel oder schädlicher Unterbrechung ein neuer \rightarrow Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

Neueingestellte im Geltungsbereich des TVöD werden nach den Vorschriften der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst einer \rightarrow Entgeltgruppe zugeordnet und i. d. R. in eine \rightarrow Grundstufe eingestuft. Bei einer Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt die Zuordnung zu Stufe 3.

Der Arbeitgeber kann darüber hinaus „zur Deckung des Personalbedarfs“ Stufen aus einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigen.



Ortszuschlag

Einen „Verheiratetenzuschlag“ (Ortszuschlag Stufe 1 Ledige oder Stufe 2 Verheiratete) gibt es im TVöD nicht mehr. Für aus dem BAT im Jahr 2005 übergeleitete Beschäftigte (.....> Geltungsbereich TVÜ) ist der Ortszuschlag bis einschließlich Stufe 2 in das> Vergleichsentgelt einbezogen worden (zum kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags siehe> Kinderzuschlag).

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 vorausgegangen hat. Der Tarifvertrag gilt nicht für Praktikant/innen, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

Das monatliche Entgelt beträgt:

	<i>ab 1.1.2011</i>	<i>ab 1.8.2011</i>
Kinderpfleger/in	1.222,96 €	1.229,07 €
Erzieher/in	1.276,75 €	1.283,14 €
Sozialarbeiter/in, Sozialpädagogin, Heilpädagogin	1.489,60 €	1.497,05 €

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 \rightarrow Heraushebungsmerkmale etc.

Schwierige Tätigkeiten

Ein \rightarrow Heraushebungsmerkmal für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ist die Ausübung einer „schwierigen Tätigkeiten“ gemäß \rightarrow Protokollklärung Nr. 11. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden fünf Tätigkeiten 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 \rightsquigarrow Heraushebungsmerkmal für Kinderpfleger/innen ist die Ausübung einer „schwierigen fachlichen Tätigkeit“ gemäß \rightsquigarrow Protokollerklärung Nr. 2. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden fünf Tätigkeiten 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.

Sozial- und Erziehungsdienst

Im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst sind als Berufe nur Kinderpfleger/in, Erzieher/in, Heilpädagoge/pädagogin und Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagoge/pädagogin genannt. Darüber hinaus sind explizit Tätigkeiten als Leitungen von Kindertagesstätten, von Kindertagesstätten für behinderte Menschen und von Erziehungsheimen benannt. Andere Berufsausbildungen – z. B. Sozialassistent/innen oder BA-Absolvent/innen – müssen als „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ eingruppiert werden.

S **Strukturausgleich**

Vergleicht man für die heute Beschäftigten einen fiktiven Lebenslauf vom 1. Oktober 2005 bis zum Renteneintritt nach dem BAT/BAT-O und nach dem neuen TVöD, so ergeben sich u. U. Verluste (sog. Exspektanzverluste von lat. *expectare* = erwarten). Diese fallen je nach Alter, Familienstand und Eingruppierung im BAT zum Zeitpunkt der Überleitung unterschiedlich aus. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien eine Tabelle mit Strukturausgleichen (siehe www.gew.de) vereinbart.

Beispiel: Sozialarbeiterin, BAT IV b (West) Stufe 4, Ortszuschlag Stufe 2, bekommt von Oktober 2009 bis September 2013 monatlich 80 Euro.

In der neuen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst wurde geregelt, dass alle Beschäftigte, die bei Inkrafttreten der neuen Entgeltord-

nung am 1. November 2009 einen Strukturausgleich bekommen, diesen solange behalten, wie die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind. Für diejenigen, die erst nach dem 1. November 2009 einen Strukturausgleich aus der Ortszuschlagsklasse 2 bekommen werden, wird er um den Betrag der Ortszuschlagsklasse 1 – sofern dieser vorgesehen ist – gekürzt.

Stufenaufstieg

.....> Entgeltstufen

S **Stufenlaufzeit**

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

Stufe	Laufzeit	Abweichende Laufzeit für S 8
Stufe 1	1 Jahr	1 Jahr
Stufe 2	3 Jahre	3 Jahre
Stufe 3	4 Jahre	4 Jahre
Stufe 4	4 Jahre	8 Jahre
Stufe 5	5 Jahre	10 Jahre
Danach Stufe 6		

Für Beschäftigte ohne fachliche Ausbildung in der Tätigkeit als Erzieherin (S 4) und in der Tätigkeit als Sozialarbeiter/in (S 8) ist Stufe 4 die Endstufe.

Stufenzuordnung

Zur Stufenzuordnung bei \rightarrow Neueinstellung, bei einem \rightarrow Arbeitgeberwechsel, bei \rightarrow Höhergruppierung und bei \rightarrow Herabgruppierung siehe die entsprechenden Abschnitte.

T **Tabellenentgelt**

→ Entgelttabelle

Tätigkeitsmerkmale

Um festzustellen, in welche Entgeltgruppe der einzelne Beschäftigte einzugruppieren 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 in Analogie eingruppiert: „Sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung hat in den letzten 20 Jahren kontinuierlich zugenommen. Dies gilt besonders im Bereich pädagogischer und wissenschaftlicher Berufe. Nicht immer beruht die Teilzeitbeschäftigung auf der Entscheidung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. So sind Erzieherinnen und Lehrkräfte in den östlichen Ländern zur Sicherung der Beschäftigung auf Grundlage von Vereinbarungen oder Tarifverträgen mit der GEW nahezu flächendeckend in Teilzeit.

Entsprechend wird auch die \rightarrow Jahressonderzahlung anteilig gezahlt. Bei der Zuordnung und beim Aufstieg in den \rightarrow Entgeltstufen werden Teilzeitphasen wie Vollzeitphasen gewertet.

Für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der mit Ausnahme von Hessen und Berlin alle Bundesländer angehören, gilt seit 1. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L. Beschäftigte der TdL-Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbestanden hat, sind mit ihren Besitzständen zum 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet worden. Die Besitzstände sind denen im Bereich des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber vergleichbar. 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. In der Tarifeinigung vom März 2011

wurde aber vereinbart, dass zum 1. Januar 2012 eine Entgeltordnung zum TV-L in Kraft treten soll, mit der die weggefallenen Bewährungsaufstiege teilweise kompensiert werden. Alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die im BAT Bewährungsaufstiege nach spätestens sechs Jahren gehabt hätten, kommen nach dieser neuen Regelung sofort in die höhere Entgeltgruppe, die der alten BAT-Aufstiegsgruppe entspricht. Darunter fallen z.B. viele Erzieherinnen im Landesdienst. Sie werden ab dem 1. Januar 2012 nicht mehr in EG 6 sondern in EG 8 eingruppiert.

Die Abkürzung TVöD steht für „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“. Durch diesen Tarifvertrag soll auch im öffentlichen Dienst die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgegeben werden. Auch die vielen Einzeltarifverträge über Zulagen, Sonderzahlungen etc. wurden in den TVöD integriert. Die \rightsquigarrow Entgeltordnung, die eigentlich 2007 Teil des TVöD werden sollte, muss noch verhandelt werden, da die Arbeitgeber die Aufnahme der Verhandlungen blockiert haben. Das fehlende neue Eingruppierungsrecht führt wegen der weggefallenen Aufstiege insbesondere bei neu Eingestellten zu teilweise erheblichen Einkommensverlusten gegenüber dem BAT.

Einzig für den Sozial- und Erziehungsdienst gilt seit 2009 eine \rightsquigarrow Entgeltordnung, mit einer gesonderten \rightsquigarrow Entgelttabelle und eigenen \rightsquigarrow Tätigkeitsmerkmalen für die \rightsquigarrow Eingruppierung.

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).

U **Übertarifliche Zulagen**

Übertarifliche Eingruppierungen bleiben von dem Inkrafttreten der neuen Regelungen im Sozial- und Erziehungsdienst unberührt.

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).

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.

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

- für Überstunden
in Entgeltgruppe S 2 – S 14: 30 %
in Entgeltgruppe S 15 – S 18: 15 %
- für Nachtarbeit (21 – 6 Uhr): 20 %
- für Sonntagsarbeit: 25 %
- für Feiertagsarbeit
(inkl. 24. und 31.12.): 35 %
- für Feiertagsarbeit ohne
Freizeitausgleich: 135 %

des auf eine Stunde entfallenden Entgelts,
Stufe 3 (bei Überstunden der individuellen Stufe,
höchsten Stufe 4).

Z

Bei mehreren Tatbeständen wird nur die höchste Zulage gezahlt. Überstunden sind auf Anordnung geleistete Stunden, die über die regelmäßige \rightarrow 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.

Unsere Anschriften



**GEW-Mitglieder
erhalten Beratung
und Rechtsschutz
durch ihren Landes-
verband.**

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Tel.: 07 11 / 2 10 30-0
Fax: 07 11 / 2 10 30 45
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Tel.: 0 89 / 54 40 81-0
Fax: 0 89 / 5 38 94 87
E-Mail:
info@bayern.gew.de
www.gew-bayern.de



GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Tel.: 030/21 99 93-0
Fax: 030/21 99 93-50
E-Mail:
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Tel.: 0331/271 84-0
Fax: 0331/271 84-30
E-Mail:
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22 – 28
28195 Bremen
Tel.: 0421/337 64-0
Fax: 0421/337 64-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Tel.: 040/41 46 33-0
Fax: 040/44 08 77
E-Mail:
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de



GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Tel.: 069/97 12 93-0
Fax: 069/97 12 93-93
E-Mail:
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Tel.: 03 85 / 4 85 27-0
Fax: 03 85 / 4 85 27-24
E-Mail:
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Tel.: 05 11 / 3 38 04-0
Fax: 05 11 / 3 38 04-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW

Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Tel.: 02 01 / 29 40 30-1
Fax: 02 01 / 2 94 03-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de



GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8

55116 Mainz

Tel.: 06131/28988-0

Fax: 06131/28988-80

E-Mail: gew@gew-rlp.de

www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84

66121 Saarbrücken

Tel.: 0681/66830-0

Fax: 0681/66830-17

E-Mail:

info@gew-saarland.de

www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58

04229 Leipzig

Tel.: 0341/4947404

Fax: 0341/4947406

E-Mail:

gew-sachsen@t-online.de

www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6

39114 Magdeburg

Tel.: 0391/73554-0

Fax: 0391/7313405

E-Mail: info@gew-lsa.de

www.gew-lsa.de

GEW

Schleswig-Holstein

Legienstraße 22 – 24

24103 Kiel

Tel.: 04 31 / 51 95-15 50

Fax: 04 31 / 51 95-15 55

E-Mail: info@gew-sh.de

www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22

99096 Erfurt

Tel.: 03 61 / 5 90 95-0

Fax: 03 61 / 5 90 95-60

E-Mail:

info@gew-thueringen.de

www.gew-thueringen.de

GEW

Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21

60489 Frankfurt

Tel.: 0 69 / 7 89 73-0

Fax: 0 69 / 7 89 73-2 01

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches

Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65

10179 Berlin

Tel.: 0 30 / 23 50 14-0

Fax: 0 30 / 23 50 14-10

E-Mail:

parlamentsbuero@gew.de



**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!**

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

Ich mache mit!

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum

Nationalität

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von

bis (Monat/Jahr)

Telefon

E-Mail

Berufsbezeichnung/-ziel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Tarif-/Besoldungsgebiet

Tarif-/Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen E monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb/Dienststelle

Träger

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle

PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> angestellt |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent |
| <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit |
| <input type="checkbox"/> befristet bis _____ | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> in Elternzeit |
| <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Unterschrift

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

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

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband.

Vielen Dank! Ihre GEW

