

*Tarifvertrag
öffentlicher Dienst*



Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**

GEW

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:
Bernhard Eibeck, Sarah Holze, Peter Jonas, Ilse
Schaad, Sibylle Wrede

Beratung:
Inge Görlich, Andreas Hamm, Daniel Merbitz

1. Auflage, Dezember 2009

Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

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 wurden die rund 1,3 Millionen Beschäftigten vom alten in das neue System überleitet. 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 und baut auf den allgemeinen Regelungen des TVöD und – soweit sie



noch weitergelten – des BAT/BAT-O auf. Somit wurden wiederum rund 220.000 Beschäftigte in die neue Systematik übergleitet.

Die durch den Wegfall der Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen entstandenen Einkommensverluste 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.

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 neuen 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 Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kann die bereits erworbene Stufe von dem neuen Arbeitgeber berücksichtigt werden. Bei Neueinstellungen nach einer längeren Unterbrechung führt eine einschlägige Berufstätigkeit von mindestens vier Jahren zu einer Eingruppierung in Stufe drei.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs weitere Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber für die Stufenzuordnung berücksichtigen.

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 \rightsquigarrow BAT/BAT-O sieht auch der \rightsquigarrow 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 (→ Überleitung) durch den → TVöD ersetzt worden. BAT/BAT-O bleiben aber in Kraft.

Zum einen werden manche Regelungen des BAT 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.

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

Befristung

→ Fristverträge

Berufspraktikum

Ist ein Berufspraktikum zum Erwerb der staatlichen Anerkennung vorgesehen, wird grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung auf die → Stufenlaufzeit angerechnet. Danach erfolgt die Eingruppierung in Stufe 2.

Für → Praktikantinnen/Praktikanten gelten die Tarifverträge für den Sozial- und Erziehungsdienst nicht. Für sie werden weiterhin die Regelungen des BAT angewandt.

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.

Besitzstandsregelungen bei Aufstiegen

Im BAT/BAT-O war für bestimmte Tätigkeiten nach einer gewissen Anzahl von Jahren ein Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe vorgesehen (Bewährungsaufstieg, Fallgruppenaufstieg). Diese gibt es im TVöD nicht mehr. Übergeleiteten Beschäftigten, die ihren Aufstieg zum 1. Oktober 2005 noch nicht beendet hatten, wurden die Aufstiege noch bis zum 31. Dezember 2009 gewährt. Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst werden diese Aufstiege nur noch gewährt, wenn sie bis zum 30. Oktober 2009 erreicht waren.

Besitzstandszulage

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

Dazu zählen:

- Kinderzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmierzulagen (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-

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.

Bewährungsaufstieg

\rightsquigarrow Besitzstandsregelungen bei Aufstiegen

E *Eingruppierung*

Die Eingruppierung erfolgt entsprechend den
→ Tätigkeitsmerkmalen in Entgeltgruppen. Die
Tarifvertragsparteien hatten sich im Januar 2003
darauf verständigt, einheitliche Eingruppierungs-
vorschriften für Arbeiter und Angestellte zu ver-
handeln (→ Entgeltordnung), die dann auch die
komplizierten Vorschriften des → BAT/BAT-O
ersetzen. Die Verhandlungen über ein neues Ein-
gruppierungsrecht für den gesamten öffentlichen
Dienst sind bislang noch nicht abgeschlossen.
Lediglich für den → Sozial- und Erziehungsdienst
bei den Kommunen gibt es eine neue Entgeltord-
nung, die eine eigene → Entgelttabelle („S-Tabel-
le“) und eigene → Tätigkeitsmerkmale umfassen.

Generell erfolgt die Eingruppierung in eine Vergü-
tungsgruppe weiterhin nach den Eingruppierungs-
vorschriften des BAT/BAT-O. Maßgeblich ist,
welche Tätigkeiten der Arbeitgeber einem Ange-

stellten ausdrücklich übertragen hat oder welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer mit Billigung oder Zustimmung des Arbeitgebers ausübt.

Endstufe, individuelle

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

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		
	Stufe 1	Stufe 2	
S 18	3.000,00	3.100,00	
S 17	2.700,00	2.975,00	
S 16	2.630,00	2.910,00	
S 15	2.530,00	2.800,00	
S 14	2.500,00	2.700,00	
S 13	2.500,00	2.700,00	
S 12	2.400,00	2.650,00	
S 11	2.300,00	2.600,00	
S 10	2.240,00	2.480,00	
S 9	2.230,00	2.400,00	
S 8	2.140,00	2.300,00	
S 7	2.075,00	2.275,00	
S 6	2.040,00	2.240,00	
S 5	2.040,00	2.240,00	
S 4	1.850,00	2.100,00	
S 3	1.750,00	1.960,00	
S 2	1.675,00	1.770,00	

ungsdienst („S-Tabelle“)

Entwicklungsstufen			
Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.500,00	3.800,00	4.250,00	4.525,00
3.300,00	3.500,00	3.900,00	4.135,00
3.130,00	3.400,00	3.700,00	3.880,00
3.000,00	3.230,00	3.600,00	3.760,00
2.950,00	3.150,00	3.400,00	3.575,00
2.950,00	3.150,00	3.400,00	3.525,00
2.890,00	3.100,00	3.360,00	3.470,00
2.730,00	3.050,00	3.300,00	3.450,00
2.600,00	2.950,00	3.230,00	3.460,00
2.550,00	2.825,00	3.050,00	3.265,00
2.500,00	2.785,00	3.045,00	3.250,00
2.435,00	2.595,00	2.715,00	2.890,00
2.400,00	2.560,00	2.705,00	2.864,00
2.390,00	2.470,00	2.580,00	2.770,00
2.230,00	2.340,00	2.410,00	2.500,00
2.100,00	2.240,00	2.280,00	2.320,00
1.840,00	1.920,00	2.000,00	2.080,00

Entgelttabelle für Überleitung

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

<i>Entgeltgruppe</i>	<i>Stufe 1</i>	<i>Stufe 2</i>	
<i>S 16 Ü</i>	<i>wie S 16</i>	<i>wie S 16</i>	
<i>S 16 Ü Ost</i>	<i>wie S 16</i>	<i>wie S 16</i>	
<i>S 13 Ü</i>	<i>2.542,12</i>	<i>2.742,12</i>	
<i>S 12 Ü</i>	<i>2.442,12</i>	<i>2.692,12</i>	
<i>S 11 Ü</i>	<i>2.352,66</i>	<i>2.652,66</i>	

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

<i>Stufe 3</i>	<i>Stufe 4</i>	<i>Stufe 5</i>	<i>Stufe 6</i>
3.245,00	3.600,00	3.820,00	wie S 16
3.147,65	3.492,00	3.705,40	wie S 16
2.992,12	3.192,12	3.442,12	3.567,12
2.932,12	3.142,12	3.402,12	3.512,12
2.782,66	3.102,66	3.352,66	3.502,66

E *Entwicklungsstufen*

Die \rightsquigarrow 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 \rightsquigarrow Stufenlaufzeit unschädlich. Anders als im \rightsquigarrow 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 Fallgruppenaufstieg

-----> Höhergruppierung

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.

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.

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 Kinder 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.

Gehalt im Oktober 2009

Für die Ermittlung des Gehalts im Oktober 2009 wird entsprechend den Tarifverträgen zur Überleitung ein Vergleichsentgelt ermittelt. Es besteht aus dem Tabellenentgelt sowie ggf. der Vergütungsgruppenzulage. Besitzstandszulagen und Strukturausgleich werden in das Vergleichsentgelt nicht eingezogen, aber weiter gezahlt. Für bereits im Jahr 2005 aus dem BAT übergeleitete Beschäftigte, die sich in den Stufe 2 bis 5 befinden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 Prozent erhöht. Ausnahme: Beschäftigte bei Überleitung aus EG 9 Stufe 5 und in einer individuellen Endstufe.

G 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.

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 \rightarrow 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).

G *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 \rightarrow Arbeitsschutzgesetzes (§ 5) durchgeführt. Weiterhin sind in dem Tarifvertrag die Einrichtung einer \rightarrow betrieblichen Kommission und von \rightarrow Gesundheitszirkeln geregelt.

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 Neueinstellungen, \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).

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.

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).

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 um weniger als fünf Prozent der Plätze unschädlich. Ebenso ist eine Verringerung der Platzzahl aufgrund von Maßnahmen zur „Qualitätsverbesserung“ unschädlich.

Heraushebungsmerkmal

Die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals führt zu einer gegenüber der Regeltätigkeit höheren Eingruppierung. Dabei müssen in \rightsquigarrow 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: \rightsquigarrow „schwierige fachliche Tätigkeit“, für Erzieher/-innen \rightsquigarrow „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ und für Sozialarbeiter/-innen \rightsquigarrow „schwierige Tätigkeit“.

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 → Garantiebetrag sichergestellt.

Die im Rahmen der → Besitzstandsregelungen bei Aufstiegen evtl. noch ausstehenden Aufstiege, die im November und Dezember 2009 noch erreicht worden wären, sind mit der neuen Eingruppierungsregelung entfallen.

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 \rightarrow Entgeltgruppe aufgestockt, welches man bei einer \rightarrow Höhergruppierung erhalten würde.

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.

J **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 (→ Überleitung, → 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.

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, 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.

L *Landesbeschäftigte*

Für Beschäftigte der Länder, zu denen der überwiegende Teil der Lehrkräfte und der Beschäftigten an Hochschulen, aber auch sozialpädagogische Berufe im Schul- und im Erziehungsdienst gehört, gilt der 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 TV-L, der den 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“.

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. Die genauen Bestimmungen zur Leistungsbezahlung (wer bekommt wann wie viel) muss 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 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 vier 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).

Praktikanten

Für Praktikantinnen und Praktikanten gilt weiterhin der Tarifvertrag aus dem BAT vom 13. September 2005. Seit dem 1. Januar 2008 gelten die folgenden Entgelte:

<i>Beruf</i>	<i>Entgelt</i>
<i>Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Heilpädagogen</i>	<i>1.463,16</i>
<i>Erzieherin</i>	<i>1.254,09</i>
<i>Kinderpflegerin</i>	<i>1.201,25</i>

Protokollerklärungen

In zwölf 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.

Schwierige fachliche Tätigkeiten

Ein \rightarrow Heraushebungsmerkmal für Kinderpfleger/-innen ist die Ausübung einer „schwierigen fachliche Tätigkeiten“ gemäß \rightarrow 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 Gruppen ausgeübt werden.

Sozial- und Erziehungsdienst

Im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst sind als Berufe nur Kinderpfleger/-in, staatlich anerkannte Erzieher/-in, Heilpädagogen/-pädagoginnen 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.

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

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

Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit für die Stufenzuordnung berücksichtigen.

Ein Berufspraktikum gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

S *Stufenzuordnung bei Überleitung*

Da die Stufenlaufzeiten an zwei Stellen um jeweils ein Jahr verlängert wurden, kann sich die neue Stufenzuordnung bei der am 1. November 2009 erfolgten Überleitung verschieben.

Für die Stufenzuordnung gilt folgende Tabelle (Ausnahme: S 8, hier gelten aufgrund einer weiteren Verlängerung der Stufenlaufzeit andere Zuordnungen):

<i>aus der bisherigen Stufe/Jahr</i>	<i>in die neue Stufe/Jahr</i>
1	1
2/1	2/1
2/2	2/2
3/1	2/3
3/2	3/1
3/3	3/2
4/1	3/3
4/2	3/4
4/3	4/1
4/4	4/2
5/1	4/3
5/2	4/4
5/3	5/1
5/4	5/2
5/5	5/3
6/1	5/4
6/2	5/5
6/3	6/1

T *Tabellenentgelt*

→ Entgelttabelle

Tätigkeitsmerkmale

Um festzustellen, in welche Entgeltgruppe der einzelne Beschäftigte eingruppiert wird, werden Tätigkeitsmerkmale vereinbart. Die Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst sind im Wesentlichen seit dem Jahr 1991 unverändert. Explizit genannte werden einige, besonders bedeutsam 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.

Bei der \rightarrow Überleitung von Teilzeitbeschäftigten wird das \rightarrow Vergleichsentgelt zunächst berechnet, als wären sie Vollzeit beschäftigt und anschließend wieder entsprechend die vereinbarte Teilzeitquote ermittelt. 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, wie zum Beispiel Regelungen für Beschäftigte an Hochschulen.

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. Weitere Tarifverträge, wie die Altersvorsorgetarifverträge und der Tarifvertrag zur Altersteilzeit bleiben dagegen neben dem TVöD bestehen. Die ----- 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. Um diese Verluste für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst auszugleichen, wurden von Januar bis

Juli 2009 Tarifverhandlungen geführt. Nach einem langen Arbeitskampf kam es zu einer Einigung über eine neue Entgeltordnung mit einer eigenständigen Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst.

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 der Überleitung in die neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst ist grundsätzlich wichtig, dass es sich dabei nicht um eine neue Eingruppierung handelt, sondern um eine Überleitung. Das heißt, die im Oktober bestehende Eingruppierung wird inhaltsgleich in die neue Entgeltstruktur und die neue Entgelttabelle überleitet.

Man unterscheidet zwischen zwei Gruppen von Beschäftigten:


1. „Altbeschäftigte“: Diejenigen, die bereits im Oktober 2005 aus dem BAT in den TVöD überleitet wurden und auch am 1. November 2009 bei demselben Arbeitgebertätig sind.
2. „Neubeschäftigte“: Diejenigen, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 1. Oktober 2005 bei einem kommunalen Arbeitgeber begonnen hat.

U Überleitung der „Altbeschäftigten“

Wie bereits bei der Überleitung von BAT zu TVöD wird wiederum ein Vergleichsentgelt berechnet. Grundlage ist die Vergütung im Monat Oktober. Das Vergleichsentgelt besteht aus der Grundvergütung sowie der etwaigen Vergütungsgruppenzulage.

Zu diesem „Vergleichsentgelt“ kommt für Beschäftigte in den Stufen 2 bis 5 ein Aufschlag in Höhe von 2,65 Prozent hinzu. Ist dieses Vergleichsentgelt niedriger als der neue Tabellenwert in der S-Gruppe und Stufe, wird der höhere Tabellenwert genommen. Ist das Vergleichsentgelt höher als der neue Tabellenwert in der S-Gruppe und Stufe, wird das Vergleichsentgelt so lange weitergezahlt, bis die Stufenlaufzeit absolviert ist und man eine höhere Stufe erreicht, in der der neue Tabellenwert das Vergleichsentgelt übersteigt.

In der Zwischenzeit vereinbarte Gehaltssteigerungen werden auch auf das Vergleichsentgelt angewandt.

Als Beginn der Stufenlaufzeit hat man im Jahr 2005 den 1. Oktober festgesetzt. Dieser Tag gilt auch für die weiteren Stufenaufstiege in der neuen „S-Tabelle“. Diejenigen Beschäftigten, die sich in den Stufen 1 und 6 oder in einer individuellen Endstufe befinden, erhalten den Zuschlag von 2,65 Prozent nicht. Auch diejenigen, die in die neuen Entgeltgruppen S 11, S 12, S 13 und S 16 übergeleitet werden, bekommen den Zuschlag nicht. Sie erhalten Zuschläge im Umfang von 50 Prozent bzw. einem Drittel der bisherigen Vergütungsgruppenzulage. Für diese Beschäftigten wurden vier gesonderte Entgeltgruppen (S 11 Ü, S 12 Ü, S 13 Ü und S 16 Ü, siehe  Entgelttabelle) gebildet.

Eine weitere Ausnahme von der Zuschlagsregel bilden diejenigen, die bis zum 31. Dezember 2009 den Antrag stellen, aus der EG 9 in die neue S 8 übergeleitet zu werden. Hier wird der Zuschlag von 2,65 Prozent nur von Stufe 2 bis einschließlich Stufe 4 angewandt.

Überleitung der „Neubeschäftigten“

Die Überleitung erfolgt nach dem gleichen Verfahren wie bei den „Altbeschäftigten“, allerdings ohne Zuschläge. D. h., die Eingruppierung im Monat Oktober wird mit dem entsprechenden Tabellenwert in die neue Endgruppe übergeleitet.

Da die Tabellenwerte im Monat Oktober in der überwiegenden Zahl der Fälle unter den neuen Tabellenwerten der S-Tabelle liegen, kommt es damit ab dem Monat November 2009 zu einer

Gehaltserhöhung. Für den weiteren Stufenverlauf ist das Datum der Einstellung maßgeblich.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Sonderregelungen, die hier im Einzelnen nicht dargestellt werden können.

Siehe dazu den „GEW-Ratgeber Eingruppierung“ sowie die Informationsflyer in www.gew.de

Überleitung in „S-Tabelle“, Beispiele

Zum 1. November 2009 werden alle Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes in die neue Entgelttabelle übergeleitet.

Beispiele:

1. Langjährige Leiterin einer Kita mit mindestens 100 Plätzen

Seit dem 1. September 1991 bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, am 1. Oktober 2005 aus dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) übergeleitet in Entgeltgruppe (EG) 10. Am 1. Oktober 2007 endgültig eingruppiert in EG 10, erstes Jahr der Stufe 5 (Stufe 5/1).

Am 31. Oktober 2009: drittes Jahr der Stufe 5 (5/3) mit einem Gehalt von 3.635,35 Euro. Darauf

Zuschlag von 2,65 Prozent (96,34 Euro).
Vergleichsentgelt: 3.731,69 Euro.

Ab 1. November 2009 von EG 10, Stufe 5/3, in S 15, Stufe 5/1. Da das Entgelt in Stufe 5 aber niedriger ist als das Vergleichsentgelt, wird das Vergleichsentgelt (= 3.731,69 Euro) so lange weitergezahlt, bis die Stufenlaufzeit (in Stufe 5 sind das fünf Jahre) die nächst höhere Stufe vorsieht: Ab 1. Oktober 2014 Stufe 6 (derzeit 3.760 Euro). Sie erreicht eine Gehaltserhöhung um 96,34 Euro.

2. Neu eingestellte Erzieherin im Gruppendienst

Seit dem 1. September 2006 bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, eingestellt mit einer TVöD-Ein-
gruppierung EG 6, Stufe 2. Am 31. Oktober 2009
in EG 6, Stufe 3, zweites Jahr: 2.236,32 Euro.
Überleitung in S 6, Stufe 3/1 (2.400 Euro). Sie
erreicht eine Gehaltserhöhung um 163,68 Euro.

U Überleitungstabelle

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über eine Auswahl von Berufen und deren Zuordnung zu den

	<i>BAT</i>
<i>Tätigkeit</i>	
<i>Kinderpflegerin</i>	<i>VIII – VII</i>
<i>Kinderpflegerin mit schw. Tätigkeiten</i>	<i>VII – VI</i>
<i>Erzieherin</i>	<i>VI – Vc - VZ</i>
<i>Erzieherin mit schweren Tätigkeiten</i>	<i>Vc – Vb</i>
<i>Erzieherin mit fachl. Koord. Aufgaben</i>	<i>Vb – VZ</i>
<i>Heilpädagog/-in</i>	<i>Vc – Vb</i>
<i>Leiter/-in von Kindertagesstätten</i>	<i>Vc + VZ</i>
<i>Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 40 Plätze)</i>	<i>Vb – IVb</i>



Entgeltgruppen in BAT, TVöD und der neuen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst:

Vor dem 1.10.2005 eingestellte Beschäftigte (ggfls. + VZ)		Nach dem 1.10.2005 eingestellte Beschäftigte	
EG	S	EG	S
5	S 3	3	S 3
5	S 4	5	S 4
8 (+VZ)	S 6	6	S 6
9	S 8	8	S 8
9 (+VZ)	S 9	8	S 9
9	S 8	8	S 8
8 (+VZ)	S 7	8	S 7
9	S 10	9	S 10

	<i>BAT</i>
<i>Tätigkeit</i>	
<i>Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 70 Plätze)</i>	<i>IVb – VZ</i>
<i>Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 100 Plätze)</i>	<i>IVb – IVa</i>
<i>Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 130 Plätze)</i>	<i>IVa – VZ</i>
<i>Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 180 Plätze)</i>	<i>IVa – III</i>
<i>Stv. Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 40 Plätze)</i>	<i>Vc + VZ</i>
<i>Stv. Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 70 Plätze)</i>	<i>Vb – IVb</i>
<i>Stv. Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 100 Plätze)</i>	<i>IVb – VZ</i>



Vor dem 1.10.2005 eingestellte Beschäftigte (ggfls. + VZ)		Nach dem 1.10.2005 eingestellte Beschäftigte	
EG	S	EG	S
9 (+VZ)	S 13 Ü	9	S 13
10	S 15	10	S 15
10 (+VZ)	S 16 Ü	10	S 16
11	S 17	11	S 17
8 (+VZ)	S 7	8	S 7
9	S 10	9	S 10
9 (+VZ)	S 13 Ü	9	S 13

	<i>BAT</i>
<i>Tätigkeit</i>	
<i>Stv. Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 130 Plätze)</i>	<i>IVb – IVa</i>
<i>Stv. Leiter/-in von Kindertagesstätten (mind. 180 Plätze)</i>	<i>IVa – VZ</i>
<i>Sozialarbeiter</i>	<i>Vb – IVb – VZ</i>
<i>Sozialarbeiter schw. Tätigkeit</i>	<i>IVb – VZ</i>
<i>Sozialarbeiter besond. Bedeutung (1/3)</i>	<i>IVa</i>
<i>Sozialarbeiter besond. Bedeutung (50%)</i>	<i>IVa – III</i>
<i>Sozialarbeiter Bedeutung und Verantwortung</i>	<i>III – II</i>
<i>Sozialarbeiter Kindeswohl</i>	<i>neu</i>

Vor dem 1.10.2005 eingestellte Beschäftigte (ggfls. + VZ)		Nach dem 1.10.2005 eingestellte Beschäftigte	
EG	S	EG	S
10	S 15	10	S 15
10 (+VZ)	S 16 Ü	10	S 16
9 (+VZ)	S 11	9	S 11
9	S 12 Ü	9	S 12
11	S 15	11	S 15
11	S 17	11	S 17
12	S 18	12	S 18
neu	14	neu	S 14

U *Übertarifliche Zulagen*

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

Unkündbarkeit

→ 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: Weh- 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 **Vergleichsentgelt**

Das Vergleichsentgelt ist eine Berechnungsgröße für Beschäftigte, für die ab dem 1. November 2009 die neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst gilt. Das Vergleichsentgelt wird gebildet aus der Grundvergütung und ggfls. der Vergütungsgruppenzulage des Monats Oktober. Falls im November 2009 eine Höherstufung (Stufenaufstieg) erfolgt wäre, so wird das Vergleichsentgelt berechnet, als sei diese schon im Oktober erfolgt. Eine evtl. im November oder Dezember 2009 fällige Höhergruppierung findet keine Berücksichtigung mehr. Ist das Vergleichsentgelt höher als der neue Tabellenwert (.....> Entgelttabelle, „S-Tabelle“), wird das Vergleichsentgelt solange weitergezahlt, bis die nächst höhere Stufe mit einem höheren Entgelt erreicht wird.

Weitere Gehaltsbestandteile werden ggf. als> Besitzstandszulage weitergezahlt.

Vergütungsgruppenzulage



Nach \rightarrow BAT/BAT-O bekommt man für bestimmte Tätigkeiten nach einigen Jahren eine Vergütungsgruppenzulage. Wer diese bereits bekam, erhielt ab Oktober 2005 eine \rightarrow Besitzstandszulage in gleicher Höhe.

Für die Beschäftigten, die eine Vergütungsgruppenzulage aus dem BAT bis zum 31. Dezember 2009 erreichen, wird sie ebenfalls als Besitzstandszulage gezahlt. Ausgenommen sind die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes. Sie erhalten Vergütungsgruppenzulagen, die im November und Dezember 2009 erreicht worden wären, nicht mehr.

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 Landesverband.

**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.: 0 30 / 21 99 93-0

Fax: 0 30 / 21 99 93-50

E-Mail:

info@gew-berlin.de

www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a

14469 Potsdam

Tel.: 03 31 / 2 71 84-0

Fax: 03 31 / 2 71 84-30

E-Mail:

info@gew-brandenburg.de

www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Löningstraße 35

28195 Bremen

Tel.: 04 21 / 3 37 64-0

Fax: 04 21 / 3 37 64-30

E-Mail: info@gew-hb.de

www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15

20148 Hamburg

Tel.: 0 40 / 41 46 33-0

Fax: 0 40 / 44 08 77

E-Mail:

info@gew-hamburg.de

www.gew-hamburg.de



GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 0 69 / 97 12 93-0
Telefax: 0 69 / 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@mvp.gew.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 und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe • 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

