

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



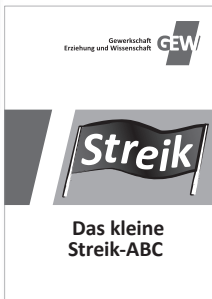
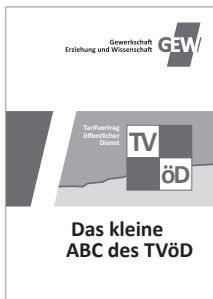
Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

Aus der ABC-Reihe




kostenfrei erhältlich unter www.gew-shop.de

Vorwort

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

seit 2009 gibt es für den kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVÖD) eine eigene Entgeltordnung mit Tätigkeitsmerkmalen und Stufenregelungen und einer eigenen Entgelttabelle („S-Tabelle“) sowie tarifliche Regelungen zum Gesundheitsschutz. Nach einem mehrwöchigen bundesweiten Arbeitskampf konnten die Gewerkschaften 2015 bessere Eingruppierungen für Erzieher*innen und Kitaleitungen erreichen. Die bisherigen Erfolge sind aber nur ein erster Schritt zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe. Die GEW setzt sich gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen dafür ein, dass dem weitere Schritte folgen, bis die Gehälter in den Sozial- und Erziehungsreinrichtungen die gute Arbeit endlich angemessen honorieren. Denn eine qualitativ hochwertige Arbeit gibt es auf lange Sicht nur, wenn auch die Bezahlung stimmt.



Mit dieser kleinen Broschüre wollen wir kurz und verständlich die wichtigsten Begriffe der Entgeltordnung, der Gesundheitsförderung und des TVöD erläutern. Die S-Tabelle und die hier vorgestellten tariflichen Regelungen zur Eingruppierung und zum Gesundheitsschutz gelten unmittelbar nur im öffentlichen Dienst. Sie werden aber auch von anderen Arbeitgebern angewandt. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung wird man nur erreichen, wenn sich alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, Sozialarbeit und der Jugendhilfe engagieren – gemeinsam mit einer starken GEW.

Daniel Merbitz,

Leiter des Arbeitsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik

Björn Köhler,

Leiter des GEW-Organisationsbereichs

Jugendhilfe und Sozialarbeit

Aktuelle Informationen

A

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/tvoed

Aus den Tarifverhandlungen berichtet die GEW mit ihrem Tariftelegamm. Einfach über die GEW-Homepage eintragen und schon sind Sie dabei.

A Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die in § 3 TVöD geregelten allgemeinen Arbeitsbedingungen enthalten grundsätzliche gegenseitige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien des öffentlichen Dienstes wie die Verpflichtung zur gewissenhaften und ordnungsgemäßen Ausführung der geschuldeten Leistung, das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung i.S.d. des Grundgesetzes, Regelungen zur Geheimhaltung, zu Nebentätigkeiten und Haftung, zum Verbot der Annahme von Geschenken u.ä. von Dritten, die Verpflichtung zur ärztlichen Untersuchung oder das Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte.

Altersgrenze/ Renteneintritt

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente vollendet hat.

A Arbeitgeberverband

Der vertragsschließende Arbeitgeberverband im Bereich des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes im TVöD ist die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Er besteht aus den Landesverbänden der kommunalen Arbeitgeber, in denen wiederum ist ein Großteil der Kommunen Mitglied. Außerdem sind eine Reihe von freien Trägern (z. B. Lebenshilfe) und Wirtschaftsunternehmen (z. B. Fraport) Mitglied der VKA. Für die bei diesen Arbeitgebern Beschäftigten, die Gewerkschaftsmitglieder sind, gilt der TVöD unmittelbar. Für Kommunen, die aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sind, gilt keine Tarifbindung mehr.

Arbeitgeberwechsel

A

Bei → Neueinstellungen nach einem Arbeitgeberwechsel muss nur die → einschlägige Berufserfahrung berücksichtigt werden. Verfügt die/der Beschäftigte über eine Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in Stufe zwei, bei mindestens drei Jahren Berufserfahrung in Stufe drei.

Darüber hinaus kann bei Einstellungen im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVÖD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, die vorher erworbene Stufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Ebenso kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten früherer Berufstätigkeit ganz oder teilweise berücksichtigen, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

A **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst wurde eine eigene tarifliche Regelung getroffen. Das hat vor allem deshalb große Bedeutung, weil damit die spezifischen gesundheitlichen Gefährdungen an pädagogischen Arbeitsplätzen analysiert werden müssen. Dafür wird eine → betriebliche Kommission gebildet, die u.a. einen → Gesundheitszirkel einrichten kann.

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: Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit, aber auch die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

A Arbeitsvertrag

Der → TVÖD sieht einen 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 verhält es sich mit Nebenabreden, z. B. der Gewährung von Zuschlägen, Fahrgeld o.ä. Diese sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Unter Umständen, z. B. bei befristeten Arbeitsverträgen, wird in gesetzlichen Regelungen die Schriftform verlangt.

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

Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Westen 39 und im Osten 40 Stunden.

Beschäftigten im Erziehungsdienst im Westen werden seit 1. Juli 2008 pro Jahr 19,5 Stunden für Zwecke der → Vorbereitung und Qualifizierung gewährt.

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

A Aufstiege

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

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die während oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Davon umfasst sind z. B. Ansprüche auf Arbeitsentgelt, Urlaubsabgeltung (nicht aber Erfüllung des Urlaubsanspruchs),

Zeugniserteilung oder Krankenbezüge. Nicht von der Ausschlussfrist umfasst sind Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung. In Einzelfällen beraten die Landesverbände der GEW.

Auszubildende

Neben der klassischen Ausbildung zur Erzieher*in mit Fachschule und anschließendem Berufspraktikum (→ Praktikantinnen und Praktikanten) gibt es in mehreren Bundesländern inzwischen auch berufsbegleitende bzw. praxisintegrierte Ausbildungen zur Erzieher*in (z.B. PiA in Baden-Württemberg und OptiPrax in Bayern). Diese Auszubildenden wurden mit dem Tarifabschluss vom 17.4.2018 in den Geltungsbereich des TVAöD - Besonderer Teil Pflege aufgenommen.

A

Die Ausbildungsentgelte betragen:

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	1.090,69	1.140,69
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,07	1.202,07
im dritten Ausbildungsjahr	1.253,38	1.303,38

B BAT/BAT-O

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von 1961 und der BAT-Ost von 1990 sind für die übergeleiteten Beschäftigten von Bund und Kommunen durch den → TVöD ersetzt worden. Der Überleitungstarifvertrag (→ TVÜ) enthält besondere Regelungen für die übergeleiteten Beschäftigten.

Befristung

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

- befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund dürfen fünf Jahre nicht überschreiten, die Beschäftigten sind bei Vergabe von unbefristeten Stellen zu bevorzugen.
- befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sollen i. d. R. mindestens zwölf Monate laufen, Fristverträge unter sechs Monaten sind unzulässig. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung prüfen.

Befristete Arbeitsverträge können gekündigt werden. Eine Kündigung nach Ablauf der → Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens ein Jahr beträgt. Die Fristen richten sich nach der Gesamtdauer der bei demselben

B

Arbeitgeber bestehenden (befristeten) Arbeitsverhältnisse.

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

Berufserfahrung

→ Arbeitgeberwechsel, → Neueinstellung

Berufspraktikum

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

Für → Praktikantinnen/Praktikanten im Geltungsbereich des TVÖD gilt ein eigener, umfassender Tarifvertrag, der TVPÖD. Er enthält Regelungen zur Arbeitszeit, zum Entgelt und zum Urlaub.

B Beschäftigte

Beschäftigte im Sinne des TVÖD sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Beschäftigungsbedingungen von Beamtinnen und Beamten sind in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder geregelt. Für die Auszubildenden und → Praktikantinnen/Praktikanten bei Arbeitgebern im Bereich des TVÖD gelten eigene tarifliche Regelungen.

Keine Anwendung findet der TVÖD auf geringfügig Beschäftigte (im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach SGB III gezahlt werden sowie weitere Beschäftigtengruppen, die im TVÖD ausdrücklich benannt werden (→ Geltungsbereich TVÖD).

Beschäftigte in der Tätigkeit

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

B Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Die Beschäftigungszeit spielt bei der Berechnung der Kündigungsfristen (→ Kündigung) und beim Krankengeldzuschuss (→ Krankenbezüge) eine Rolle. Beim Krankengeldzuschuss werden auch Beschäftigungszeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern und Arbeitgebern, die vom → Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, anerkannt.

Besitzstandszulage

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

Dazu zählen:

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

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

B Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten

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

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

- Tätigkeiten in geschlossenen Gruppen,
- fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- Tätigkeiten mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Betriebliche Altersversorgung

Beschäftigte im Geltungsbereich des TVÖD haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach den Regelungen des Tarifvertrags Altersversorgung (ATV bzw. ATV-K). Die Beiträge zur Zusatzversorgung werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geleistet. Die Betriebsrente steht einem zu, wenn man auch eine gesetzliche Rente bekommt, sie muss bei der ZVK oder VBL beantragt werden.

E Eingruppierung

Die Eingruppierungsvorschriften eines Tarifvertrags regeln, welche Tätigkeit wie zu bezahlen ist. In der → Entgeltordnung werden daher → Tätigkeitsmerkmale beschrieben und bestimmten Entgeltgruppen zugeordnet. Es gilt der Grundsatz der Eingruppierungsautomatik, d.h. die tatsächliche, regelmäßig auszuübende Tätigkeit ist entscheidend für die Eingruppierung. Ändert sich die übertragene Tätigkeit, kann das zu einem Anspruch auf → Höhergruppierung führen. Für den → Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen gibt es eine spezielle Entgeltordnung, die neben den → Tätigkeitsmerkmalen und besonderen → Stufenlaufzeiten auch eine eigene → Entgelttabelle („S-Tabelle“) umfasst.

Endstufe, individuelle

E

Bei der Überleitung vom → BAT auf den → TVöD zum 1. Oktober 2005 wurde ein → Vergleichsentgelt ermittelt, um Schlechterstellungen zu vermeiden. Dieses Vergleichsentgelt konnte u. U. höher liegen als die höchste Erfahrungsstufe (Endstufe) der maßgeblichen → Entgeltgruppe. Das Vergleichsentgelt wird dann als individuelle Endstufe weitergezahlt und wächst mit den 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 TVöD für die Kommunen 17 Entgeltgruppen (von S 2 bis S 18; → Entgelttabelle). Die Entgeltgruppe 1, die im TVöD für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten vorgesehen ist, gibt es für den Sozial- und Erziehungsdienst nicht.

Die → Eingruppierung in eine Entgeltgruppe richtet sich nach → Tätigkeitsmerkmalen. Solange jemand dieselbe Tätigkeit ausübt (z. B. Erzieherin), bleibt sie/er 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 → Tätigkeitsmerkmale, die allgemeinen Regelungen zur → Eingruppierung und die → Entgelttabelle.

Entgeltstufen

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

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

E

- 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 den Entgeltgruppen 8b (Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit schwierigen Tätigkeiten) verlängern sich die Stufenlaufzeiten an zwei Stellen: In Stufe 4 bleibt man sechs Jahre und in Stufe 5 acht Jahre.

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

Entgelttabelle („S-Tabelle“)

E

Die Beträge der Entgelttabelle werden durch regelmäßig stattfindende Tarifverhandlungen erhöht. Die folgenden Tabellen geben die seit dem 1. März 2018 geltenden Tabellenwerte wieder. Die aktuellen Entgelttabellen veröffentlicht die GEW als Faltblätter und online:

**Entgelttabellen 1. März 2018
bis 31. August 2020**

www.gew.de/tabelle-tvoed-2018

www.gew.de/tabelle-sue-2018

E Entgelttabelle für den Sozial- und

gültig ab 1. März 2018

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
S 18	3.733,74	3.847,26	4.343,71
S 17	3.391,53	3.692,14	4.095,47
S 16	3.311,26	3.611,48	3.884,50
S 15	3.187,77	3.474,93	3.723,18
S 14	3.171,02	3.439,30	3.715,15
S 13	3.117,30	3.352,84	3.661,11
S 12	3.074,50	3.343,35	3.638,92
S 11b	2.994,79	3.295,80	3.453,43
S 11a	2.933,26	3.232,36	3.388,98
S 10	2.833,34	3.087,76	3.232,36
S 9	2.723,92	2.982,65	3.220,39
S 8b	2.723,92	2.982,65	3.220,39
S 8a	2.685,14	2.917,80	3.123,13
S 7	2.620,66	2.840,76	3.033,56
S 6	nicht besetzt		
S 5	nicht besetzt		
S 4	2.481,17	2.714,24	2.882,94
S 3	2.321,05	2.553,99	2.716,05
S 2	2.182,40	2.293,44	2.375,39

Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.716,01	5.274,49	5.615,77
4.343,71	4.840,10	5.131,76
4.219,58	4.591,90	4.815,29
4.008,62	4.467,80	4.666,35
3.995,76	4.306,04	4.523,21
3.909,30	4.219,58	4.374,70
3.899,53	4.222,22	4.358,74
3.850,57	4.160,84	4.347,00
3.785,22	4.095,47	4.281,63
3.661,11	4.008,62	4.294,04
3.566,21	3.890,41	4.138,97
3.566,21	3.890,41	4.138,97
3.317,66	3.506,77	3.703,99
3.226,32	3.370,93	3.586,65
2.997,41	3.105,85	3.274,79
2.864,86	2.932,94	3.014,27
2.467,05	2.563,43	2.659,84

E Entgelttabelle für den Sozial- und

gültig ab 1. April 2019

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
S 18	3.856,63	3.963,34	4.474,77
S 17	3.531,38	3.803,54	4.219,03
S 16	3.452,63	3.720,44	4.001,70
S 15	3.322,52	3.579,77	3.835,51
S 14	3.292,62	3.543,07	3.827,24
S 13	3.216,63	3.454,00	3.771,57
S 12	3.198,66	3.444,22	3.748,71
S 11b	3.143,77	3.395,24	3.557,62
S 11a	3.082,25	3.329,88	3.491,23
S 10	2.952,53	3.180,92	3.329,88
S 9	2.848,64	3.072,64	3.317,55
S 8b	2.848,64	3.072,64	3.317,55
S 8a	2.792,04	3.005,83	3.217,36
S 7	2.719,99	2.926,47	3.125,09
S 6	nicht besetzt		
S 5	nicht besetzt		
S 4	2.592,92	2.796,13	2.969,92
S 3	2.436,27	2.631,05	2.798,00
S 2	2.258,49	2.369,54	2.451,65

Erziehungsdienst

E

Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.858,30	5.433,63	5.785,20
4.474,77	4.986,13	5.286,59
4.346,89	4.730,45	4.960,57
4.129,57	4.602,60	4.807,14
4.116,32	4.435,96	4.659,68
4.027,25	4.346,89	4.506,69
4.017,18	4.349,61	4.490,25
3.966,75	4.286,38	4.478,16
3.899,43	4.219,03	4.410,81
3.771,57	4.129,57	4.423,60
3.673,81	4.007,79	4.263,85
3.673,81	4.007,79	4.263,85
3.417,76	3.612,57	3.815,74
3.323,66	3.472,64	3.694,86
3.087,85	3.199,56	3.373,59
2.951,30	3.021,43	3.105,22
2.541,48	2.640,77	2.740,09

E Entgelttabelle für den Sozial- und

gütig vom 1. März bis zum 31. August 2020

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
S 18	3.900,00	4.004,30	4.521,02
S 17	3.580,74	3.842,85	4.262,65
S 16	3.502,52	3.758,90	4.043,07
S 15	3.370,09	3.616,78	3.875,16
S 14	3.335,53	3.579,69	3.866,80
S 13	3.251,68	3.489,70	3.810,56
S 12	3.242,48	3.479,83	3.787,46
S 11b	3.196,36	3.430,33	3.594,40
S 11a	3.134,84	3.364,31	3.527,32
S 10	2.994,60	3.213,80	3.364,31
S 9	2.892,66	3.104,40	3.351,85
S 8b	2.892,66	3.104,40	3.351,85
S 8a	2.829,77	3.036,91	3.250,62
S 7	2.755,05	2.956,72	3.157,39
S 6	nicht besetzt		
S 5	nicht besetzt		
S 4	2.632,35	2.825,04	3.000,62
S 3	2.476,93	2.658,24	2.826,92
S 2	2.285,34	2.396,40	2.478,56

Erziehungsdienst

E

Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.908,52	5.489,79	5.845,01
4.521,02	5.037,68	5.341,24
4.391,82	4.779,34	5.011,85
4.172,25	4.650,18	4.856,83
4.158,86	4.481,81	4.707,85
4.068,88	4.391,82	4.553,28
4.058,71	4.394,57	4.536,66
4.007,75	4.330,68	4.524,44
3.939,73	4.262,65	4.456,41
3.810,56	4.172,25	4.469,32
3.711,78	4.049,22	4.307,92
3.711,78	4.049,22	4.307,92
3.453,09	3.649,92	3.855,19
3.358,02	3.508,53	3.733,06
3.119,76	3.232,63	3.408,47
2.981,80	3.052,66	3.137,31
2.567,76	2.668,07	2.768,42

E Erholungsurlaub

→ Urlaub

F Flexibilisierung der Arbeitszeit

Der TVÖD sieht mehrere Formen der Flexibilisierung der → Arbeitszeit vor:

- Durch Vereinbarung mit Betriebs-/Personalrat kann eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eingerichtet werden, in der keine Überstunden anfallen.
- Das Gleiche gilt für einen Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden/Woche, der ebenfalls durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eingeführt werden kann. Die regelmäßige

Arbeitszeit wird von der Rahmenzeit und dem Arbeitszeitkorridor nicht berührt.

- Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt bis zu einem Jahr.
- 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

→ Befristung

F Förderliche Zeiten

Förderliche Zeiten sind Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, die bei der Einstellung im Rahmen der Einstufung berücksichtigt werden können. Die förderlichen Zeiten können bei jedem Arbeitgeber zurückgelegt worden sein. Sie sind also nicht auf Beschäftigungszeiten bei einem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst begrenzt. Eine Unterbrechung zwischen vorherigem und neuem Arbeitsverhältnis ist für die Anrechnung „förderlicher Zeiten“ unschädlich. An förderliche Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit sind geringere Anforderungen zu stellen als an einschlägige Berufserfahrung (→ Neueinstellung).

Funktionszulagen

F

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

G Gefährdungsbeurteilung

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

Geltungsbereich TVöD

Tarifverträge gelten unmittelbar nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertrags-schließenden Gewerkschaft sind (Mitgliedsantrag in dieser Broschüre) und für Arbeitgeber, die Mitglied in dem vertragsschließenden → Arbeitgeberverband sind. Tatsächlich wenden die Arbeitgeber die Tarifverträge auch auf Beschäftigte an, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Das gleiche gilt für Beschäftigte, deren Arbeitgeber nicht dem Arbeitgeberverband angehören (→ Inbezugnahme).

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

Für → Praktikant*innen im öffentlichen Dienst gilt der TVöD ebenfalls nicht. Für sie gibt es einen eigenen Tarifvertrag (TVPöD).

G Gesundheitsförderung

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es besondere Regelungen 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 durchgeführt. Der Tarifvertrag regelt auch die Einrichtung einer betrieblichen Kommission und von → Gesundheitszirkeln.

Gesundheitszirkel

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

H Haftung

Beschäftigte im Bereich der VKA haften für Schäden im Rahmen ihrer dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeit nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

Heilerzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen

Mit der Tarifeinigung 2015 wurden die beiden Berufe in der Eingruppierung den Erzieher*innen gleichgestellt und sind seit dem 1. Juli 2015 – je nach auszuübender Tätigkeit – in S 8a, S 8b oder S 9 eingruppiert.

Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

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

Sie sind bei Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit in Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit Diplom- bzw. BA-Abschluss sind mit der Tari-

feinigung 2015 in den Katalog der Tätigkeitsmerkmale aufgenommen worden Sie sind Sozialarbeiter*innen gleichgestellt und seit dem 1. Juli 2015 – je nach auszuübender Tätigkeit – in S 11b, S 12, S 14, S 16, S 17 oder S 18 eingruppiert.

Heime

Gemäß der Protokollerklärung Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen erhalten Beschäftigte in Erziehungsheimen, Kinder- oder Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen (Heimen) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder

Pflege ständig untergebracht sind. Sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro.

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

Eine Herabgruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe kann bei einer Veränderung der → Tätigkeit bzw. des → Tätigkeitsmerkmals erfolgen. Die Beschäftigten werden dann „stufengleich“ in die entsprechend niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert.

Das Risiko von Kitaleitungen, aufgrund sinkender Platzzahl herabgruppiert zu werden, wurde in der Tarifrunde 2015 abgemildert. Bisher galt die Regelung, dass eine Leiterin herabgruppiert wird, wenn die Platzzahl um mehr als fünf Prozent unter die Bemessungsgrenze sinkt. Maßgeblich für die Platzzahl ist der Zeitraum zwischen 1. Oktober und 31. Dezember des Vorjahres. Nach der neuen Regelung wird eine Herabgruppierung erst dann wirksam, wenn die geforderte Platzzahl in drei aufeinanderfolgenden Jahren um mehr als fünf Prozent unterschritten wurde.

Heraushebungsmerkmal



Die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals führt zu einer gegenüber der Regeltätigkeit höheren Eingruppierung. Dabei müssen in → Protokollklärungen 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 erfolgt, wenn eine → höherwertige Tätigkeit dauerhaft auszuüben ist. Seit dem 1. März 2017 erfolgen alle Höhergruppierungen im Bereich des TVÖD stufengleich. Das heißt, die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe wird in die neue Entgeltgruppe übertragen. Allerdings beginnt die Stufenlaufzeit von neuem im ersten Jahr.

Höherwertige Tätigkeit, vorübergehende Ausübung

Wird eine höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend (mindestens aber einen Monat) übertragen, so wird – ggf. rückwirkend – ab dem

ersten Tag eine Zulage gezahlt. Durch die Zulage wird das aktuelle Gehalt vorübergehend auf das Gehalt in der höheren → Entgeltgruppe aufgestockt, welches man bei einer → Höhergruppierung erhalten würde. Ist bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bereits absehbar, dass diese nur vorübergehend ausgeübt werden soll (z. B. Krankheitsvertretung), kann dieses Vorgehen für die/den Beschäftigte/n günstiger sein als eine → Höhergruppierung, weil bei einer anschließenden → Herabgruppierung der Verlust von bereits zurückgelegter Stufenlaufzeiten droht. Gewerkschaftsmitglieder sollten sich in solchen Fällen unbedingt von ihrer Gewerkschaft beraten lassen.

I Inbezugnahme TVÖD

Mit Arbeitsvertragsklauseln wie „Für das Arbeitsverhältnis gelten der TVÖD (...) sowie die Tarifverträge, die den TVÖD und (...) ergänzen, ändern oder ersetzen in der jeweils geltenden Fassung“ wird der in Bezug genommene Tarifvertrag Gegenstand des Arbeitsvertrages unabhängig von der Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien. Auch Gewerkschaftsmitglieder, auf die ein Tarifvertrag aufgrund ihrer Tarifgebundenheit direkt anzuwenden ist, erhalten mit einer solchen Bezugnahmeklausel einen zusätzlichen individualrechtlichen Anspruch. Bei konkurrierenden Ansprüchen entscheidet das Günstigkeitsprinzip, es gilt also die für die Beschäftigte/den günstigere Regelung. Bei Unklarheiten beraten die Geschäftsstellen der zuständigen GEW Landesverbände. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber, z. B. private Träger, wenden auf diesem Weg Tarifverträge an.

Jahressonderzahlung

Was früher Urlaubs- und Weihnachtsgeld hieß, wurde im TVÖD unter der Bezeichnung Jahressonderzahlung zusammengefasst. Alle Beschäftigten, die am 1. Dezember des jeweiligen Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Bemessungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt von Juli bis September des jeweiligen Jahres.

Mit dem Tarifabschluss vom 29. April 2016 wurde im Gegenzug für die Verbesserungen durch die neue Entgeltordnung für den Bereich der VKA vereinbart, die Jahressonderzahlung ab 2016 abzusenken. Die Bemessungssätze für das Tarifgebiet West betragen ab dem Jahr 2018:

Tarifgebiet West	ab 2018
S 2 – S 9	79,51 %
S 10 – S 18	70,28 %

Mit dem Tarifabschluss vom 17. April 2018 wurde außerdem vereinbart, die Jahressonderzahlung für das Tarifgebiet Ost schrittweise ab 2019 an das Westniveau anzugleichen. Der Bemessungssatz beträgt im Jahr

2018	2019	2020	2021	2022
75 %	82 %	88 %	94 %	100 %

des Bemessungssatzes West.

Kinderzulage

K

Kinderzulagen wurden im → TVÖD abgeschafft. Der kinderbezogene Teil des Ortszuschlags wird übergeleiteten Beschäftigten als → Besitzstandszulage weitergezahlt, solange ununterbrochen Anspruch auf Kindergeld besteht. → Unterbrechungen sind nur in Ausnahmefällen unschädlich. Hier beraten die zuständigen Landesverbände der GEW.

K Kindheitspädagog*in

Die in den letzten Jahren gegründeten Studiengänge „Kindheitspädagogik“ können gemäß eines Beschlusses der Jugend- und Familienministerkonferenz aus dem Jahr 2011 zum Berufsabschluss „Kindheitspädagog*in (BA/MA)“ führen. Für diese Qualifikation gibt es kein Tätigkeitsmerkmal. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass eine Eingruppierung so erfolgt, wie bei an Hochschulen ausgebildeten Sozialarbeiter*innen. In der Praxis wird die Eingruppierung so vorgenommen, wie sie entsprechend der → auszuübenden Tätigkeit vorgesehen ist. Eine Kindheitspädagog*in (BA) in der Tätigkeit als Erzieher*in in Entgeltgruppe S 8a eingruppiert, bzw. bei „schwieriger Tätigkeit“ in S 8b.

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.

K Kündigung

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist mit folgenden Fristen möglich:

- Bis zum Ende des sechsten Monats nach Abschluss des Arbeitsvertrages zwei Wochen **zum Monatsende**,
- bis zu einer Beschäftigungszeit von einem Jahr einen Monat **zum Monatsende**,
- ab dem zweiten Jahr sechs Wochen,
- ab dem fünften Jahr drei Monate,
- ab dem achten Jahr vier Monate,
- ab dem zehnten Jahr fünf Monate und
- ab dem zwölften Jahr sechs Monate **zum Quartalsende**.

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

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 (→ Unkündbarkeit). Bei befristeten Arbeitsverhältnissen von weniger als zwölf Monaten sind ordentliche Kündigungen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss nur in der → Probezeit zulässig. Bei → Befristungen ab zwölf Monaten gelten besondere Kündigungsfristen abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

L Landesbeschäftigte

Für Beschäftigte der Länder, zu denen die meisten → Lehrkräfte und Beschäftigte an Hochschulen gehören, aber z. B. auch die Beschäftigten in den Kitas der Berliner Eigenbetriebe, gilt statt des TVÖD der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder → TV-L.

Leistungsentgelt

Der → TVÖD sieht die Einführung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen vor. Danach sind Zulagen und Prämien möglich. Sie sollen zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Im Bereich der VKA beträgt das Volumen für das Leistungsentgelt 2,0 Prozent der Gehaltssumme! Weitere Erhöhungsschritte sind derzeit nicht vereinbart. Die genauen Bestimmungen zur

Leistungsbezahlung müssen jeweils vor Ort durch einvernehmliche Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt werden. Der TVöD setzt nur den Rahmen. An die Stelle einer Leistungsbeurteilung können Zielvereinbarungen treten. Für Beschwerdefälle werden betriebliche Kommissionen eingerichtet. Diese Kommissionen sind nicht mit denen für den Gesundheitsschutz identisch.

L Leitungskräfte

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

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

hintereinander um mehr als fünf Prozent unterschritten wird. Ebenso eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen).

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

M Mehrarbeit

Mehrarbeit sind nach → TVÖD die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten. Diese Zeiten gelten nicht als Überstunden, d.h. es werden keine Überstundenzuschläge gezahlt.

N Nachwirkung

Nachwirkung bedeutet im Arbeitsrecht, dass kollektivvertragliche Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) nach deren Kündigung bzw. nach Ablauf der Geltungsdauer weiter gelten. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages bedeutet, dass der Tarifvertrag so lange weiter gilt, bis er durch eine andere Vereinbarung ersetzt wird. Die Nachwirkung tritt für tarifgebundene Arbeitgeber und deren tarifgebundene

Arbeitnehmer ein (also formal nur für Gewerkschaftsmitglieder, siehe → Geltungsbereich TVöD). Sie gilt jedoch nur für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrages bereits bestanden.

Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann nur dann Nebentätigkeiten untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen könnten.

N Neueinstellung

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

Neueingestellte im Geltungsbereich des TVöD werden nach den Vorschriften der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst einer → Entgeltgruppe zugeordnet und i.d.R. in Stufe 1 eingestuft. Neueingestellte mit einschlägiger Berufserfahrung und Erzieher*innen, die ein → Berufspraktikum absolviert haben, beginnen in Stufe 2. Bei einer Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt die Zuordnung zu Stufe 3. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus „zur Deckung des Personalbedarfs“ Zeiten aus einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigen.

Praktikant*innen

Für Praktikantinnen und Praktikanten im öffentlichen Dienst gibt es einen eigenen Tarifvertrag (TVPöD).

Er gilt u. a. für Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr für die Berufe Sozialarbeiter*in, Sozialpädagog*in, Heilpädagog*in, Erzieher*in und Kinderpfleger*in. Der TVPöD gilt hingegen nicht für Praktikant*innen, die ihr Praktikum im Rahmen der schulischen Ausbildung oder des Hochschulstudiums absolvieren.

Das monatliche Entgelt beträgt:

	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019
Sozialarbeiter*in, Sozialpädagog*in, Heilpädagog*in	1.776,21	1.826,21
Erzieher*in	1.552,02	1.602,02
Kinderpfleger*in	1.495,36	1.545,36

P Probezeit

Der → TVÖD sieht unterschiedliche Probezeiten vor. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die Probezeit sechs Monate, eine kürzere Probezeit kann aber einzelvertraglich vereinbart werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit, bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit Sachgrund die ersten sechs Monate.

Protokollerklärungen

Der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst sind 16 Protokollerklärungen angefügt. In diesen Protokollerklärungen sind unterschiedliche Sachverhalte beschrieben, die für die Eingruppierung oder die Zahlung von Zulagen von Bedeutung sind. Hier geht es z. B. um die Definition von Berufsbezeichnungen, den Modus zur Berechnung der Platzzahl von Kitas, die → Heraushebungsmerkmale etc.

S Schwierige Tätigkeiten

Ein → Heraushebungsmerkmal für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ist die Ausübung einer „schwierigen Tätigkeiten“ gemäß → Protokollerklärung Nr. 12. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden fünf Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausgeübt wird:

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

Schwierige fachliche Tätigkeiten

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

- Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen und in psychiatrischen Kliniken,
- Alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Gruppen, mit besonderen Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen,
- Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

- Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Sonstige Beschäftigte

In vielen Tätigkeitsmerkmalen der → Entgeltordnung findet sich die Formulierung „sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“. Diese „sonstigen Beschäftigten“ erhalten dasselbe Entgelt wie diejenigen, die die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Qualifikation vorweisen können. Wo diese Formulierung fehlt, sind Beschäftigte in gleicher Tätigkeit, die jedoch nicht die geforderte Qualifikation vorweisen können, eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Sozial- und Erziehungsdienst **S**

Im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst sind als Berufe nur Kinderpfleger*in, Erzieher*in, Heilerzieher*in, Heilerziehungspfleger*in, Heilpädagog*in, Sozialarbeiter*in bzw. Sozialpädagoge/pädagogin und Psychagog*in sowie einige Berufe im handwerklichen Erziehungsdienst genannt. Darüber hinaus sind explizit Beschäftigte als Leitungen von Kindertagesstätten, von Kindertagesstätten für behinderte Menschen und von Erziehungsheimen benannt. Anders ausgebildete Beschäftigte, z. B. Sozialassistent*innen und Kindheitspädagog*innen werden entsprechend der jeweiligen Tätigkeit oder als „→ sonstige Beschäftigte“ eingruppiert.

S Stellvertretende Leitung

Stellvertretende Leitungen werden im Tarifrecht als „ständige Vertreter*innen“ bezeichnet. Dazu gehören nicht „Vertreter*innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen“.

In der Tarifeinigung 2015 wurde vereinbart, dass je Kindertagesstätte ein*e ständige*r Vertreter*in der Leiter*in bestellt werden soll. Von dieser Soll-Bestimmung kann nur aus wichtigen Gründen abgewichen werden. Ein solcher wichtiger Grund kann z. B. darin bestehen, dass die Einrichtung so klein ist, dass eine ständige Vertretung nicht erforderlich ist. Dafür haben die Tarifparteien einen Maßstab festgelegt, indem sie für stellvertretende Leitungen in Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen kein Tätigkeitsmerkmal festgelegt haben. Ab einer Durchschnittsbelegung der Kindertagesstätte von mindestens 40 Plätzen ist ein spezielles Tätigkeitsmerkmal vereinbart (Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 5).

Stufenaufstieg

→ Entgeltstufen

Stufenlaufzeit

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

S Stufenzuordnung

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

T Tabellenentgelt

→ Entgelttabelle

Tarifautomatik

Tarifautomatik bedeutet, dass der Beschäftigte in der → Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren → Tätigkeitmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend ausübenden → Tätigkeit entsprechen. Die → Eingruppierung ist eine

zwingende Rechtsfolge, die sich aus dem Tarifvertrag ergibt, ohne dass es dazu eines formellen Eingruppierungsaktes des Arbeitgebers bedarf.

Tätigkeitsmerkmale

Um festzustellen, in welche Entgeltgruppe der oder die Beschäftigte eingruppiert ist, sind in den Eingruppierungstarifverträgen (→ Entgeltordnung) Tätigkeitsmerkmale beschrieben. Es gilt die sogenannte → Tarifautomatik, die besagt dass es für die Eingruppierung allein darauf ankommt, ob die nicht nur vorübergehend auszuübende → Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal erfüllt. Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal nicht explizit etwas anderes bestimmt ist, müssen die Anforderungen mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 50 Prozent erfüllt sein.

T Tätigkeit, auszuübende

Maßgeblich für die → Eingruppierung ist die auszuübende Tätigkeit, also die Tätigkeit, die dem Beschäftigten vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen ist oder mit dessen Wissen und Duldung ausgeübt wird. Diese kann im → Arbeitsvertrag festgehalten werden, eine Pflicht dazu besteht aber nicht. Festgehalten ist in aller Regel die → Entgeltgruppe, so dass der Arbeitgeber berechtigt ist, im Rahmen des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit innerhalb der Entgeltgruppe zuzuweisen.

Teilzeit

T

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige wöchentliche → Arbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Arbeitnehmer*innen dürfen aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden. Entgelt und → Jahressonderzahlung werden entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote anteilig gezahlt, → Urlaub anteilig berechnet. Besonderheiten gibt es bei der → Mehrarbeit. Bei der Zuordnung zu und beim Aufstieg in den → Entgeltstufen werden Teilzeitphasen voll gewertet.

T TV-L

Für → Landesbeschäftigte gibt es einen eigenen Tarifvertrag (TV-L) mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der alle Bundesländer mit Ausnahme Hessens angehören. Der TV-L unterscheidet sich in vielen Punkten vom TVöD.



www.gew.de/tv-l

TVöD

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) trat am 1. Oktober 2005 in Kraft. Er löste den Bundesangestelltentarifvertrag (→ BAT) ab.

TVÜ

Der Tarifvertrag zur Überleitung (TVÜ) regelt das Verfahren, wie der Umstieg von BAT zu TVöD im Oktober 2005 und in die → Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst zum 1. November 2009 erfolgt ist. Übergeleitete Beschäftigte können daraus Ansprüche auf eine Besitzstandszulage, eine individuelle Endstufe oder einen Strukturausgleich haben.

U Überstunden

Überstunden sind Arbeitsstunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden, über die regelmäßige → Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen, und die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Für die Ableistung von Überstunden erhalten die Arbeitnehmer*innen → Zeitzuschläge.

Besteht eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten), sind die im Rahmen dieser Regelung geleisteten Stunden keine Überstunden. Für sie werden keine Zeitzuschläge gezahlt.

Unkündbarkeit

U

„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). Außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund können auch bei Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden. In genau zu prüfenden Ausnahmefällen (z. B. Betriebsstillegung) kann eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist ausgesprochen werden. Die Anforderungen sind im Rahmen des Bestandsschutzes noch höher.

U Unterbrechung

Bei folgenden Unterbrechungen der Tätigkeit läuft die Stufenlaufzeit weiter: Mutterschutz, Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Arbeitsunfähigkeit und alle Unterbrechungen von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

Bei folgenden, sog. „unschädlichen“ Unterbrechungen wird die Stufenlaufzeit ausgesetzt: Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit und sonstige Zeiten einer Freistellung zum Zwecke der Erziehung bis zu insgesamt fünf 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 Eingangsstufe zurück. Für den Fortbestand der Besitzstandsregelungen des → TVÜ sind Unterbrechungen von weniger als einem Monat unschädlich.

Andere Unterbrechungen der Tätigkeit von mehr als sechs Monaten können dazu führen, dass z. B. hinsichtlich der Stufenzuordnung wie bei einer → Neueinstellung verfahren wird.

Urlaub

U

Der Erholungsurlaub beträgt bei einer Fünftage-woche 30 Arbeitstage. Zusatzurlaub gibt es z. B. für Schicht- und Wechselschichtarbeit.

Der Urlaub kann auf das Folgejahr übertragen werden und ist dann spätestens bis zum 31. März, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen/betrieblichen Gründen bis zum 31. Mai anzutreten. Vorjahresurlaub, der bis dahin nicht genommen worden ist, verfällt. Der Jahresurlaub für → Praktikantinnen und Praktikanten beträgt 30 Tage.

U **Urlaubsabgeltung**

Urlaub wird grundsätzlich „in Natur“ gewährt. Eine finanzielle Urlaubsabgeltung ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden kann. Darüber hinaus ist ein „Abkaufen“ des Urlaubs während des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch automatisch in einen Abgeltungsanspruch um. Dieser unterliegt dann allerdings, im Gegensatz zum Urlaubsanspruch, der → Ausschlussfrist.

→ Arbeitgeberverband.

Vorbereitung und Qualifizierung

Beschäftigte 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 Kinderpfleger*innen, Erzieher*innen oder Leitungskräfte von Kitas oder Heimen.

Z Zeitzuschläge

Zum Ausgleich für besondere Arbeitszeiten werden Zeitzuschläge gezahlt.

Diese betragen (je Stunde):

- | | |
|---|-------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen S 2 bis S 14 | 30 % |
| in den Entgeltgruppen 15 bis 18 | 15 % |
| b) für Nacharbeit | 20 % |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 % |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 % |
| - mit Freizeitausgleich | 35 % |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 % |
| f) für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht
im Rahmen von Wechselschicht oder
Schichtarbeit anfällt | 20 % |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des
→ Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen
→ Entgeltgruppe (bei Überstunden der individuellen Stufe, höchstens Stufe 4). Von den Zeitzuschlägen nach Buchstabe c bis f wird jeweils nur der höchste gezahlt.

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

Z Zusatzversorgung

→ Betriebliche Altersversorgung

Zweitkraft

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

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie eine unserer Prämien.

Neues Mitglied werben und Prämien
ansehen unter:
www.gew.de/praemienwerbung

Keine Lust auf unser Online-Formular?
Fordern Sie den Prämienkatalog an!
Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de
Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden- Württemberg

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

GEW Berlin

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

GEW Bayern

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

GEW Brandenburg

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



GEW Bremen

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

GEW Hessen

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

GEW Hamburg

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

GEW Mecklenburg- Vorpommern

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



GEW Nieder- sachsen

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

GEW Rheinland- Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Nordrhein- Westfalen

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

GEW Saarland

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



GEW Sachsen

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

GEW Schleswig-Holstein

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Thüringen

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



GEW-Hauptvorstand

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

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert beivon

bis (Monat / Jahr)

weiblich

männlich

weiteres

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / BesoldungsgruppeStufe seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

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

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule





Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

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

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe / Besoldungsgruppe

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

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

Betrieb / Dienststelle

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

Mitgliedsbeitrag (ab 01. Januar 2018)

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.

- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVÖD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoreuhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

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

Deshalb: Jetzt Mitglied werden.

Es lohnt sich!

Impressum

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

Verantwortlich: Daniel Merbitz, Björn Köhler

Texte und Redaktion: Oliver Brüchert

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Erhältlich unter **www.gew-shop.de**



6., aktualisierte Auflage, Mai 2018



www.gew.de/tarif