

DAS KLEINE ABC
FÜR DEN SOZIAL- UND
ERZIEHUNGSDIENST

7. aktualisierte Auflage

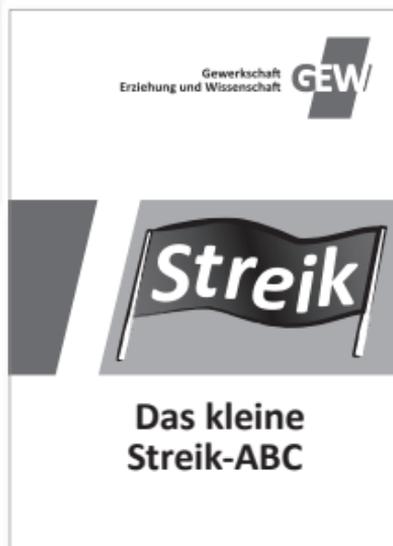
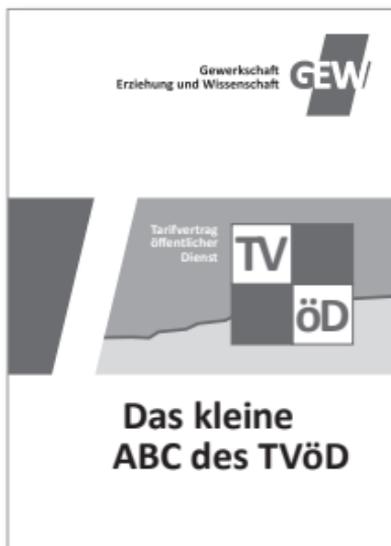
Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



DAS KLEINE ABC
FÜR DEN SOZIAL- UND
ERZIEHUNGSDIENST

7. aktualisierte Auflage

AUS DER ABC-REIHE



kostenfrei erhältlich unter www.gew-shop.de

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 erreichten die Gewerkschaften 2015 bessere Eingruppierungen für Erzieher*innen und Kitaleitungen. 2022 gelang es den Gewerkschaften mit der Tarifeinigung, einen weiteren Schritt zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe zu gehen und einen Einstieg in die Entlastung durch die Umwandlung von Entgelt in zusätzliche freie Tage durchzusetzen. Die GEW setzt sich gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen dafür ein, dass dem bisher Erreichten weitere Schritte folgen, bis die Gehälter in den Sozial- und Erziehungseinrichtungen die gute Arbeit endlich angemessen honorieren. Erst wenn die Arbeitsbedingungen und das Einkommen stimmen, werden sich mehr Menschen für

eine Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst entscheiden. Nur mit guten Bedingungen können die Fachkräfte qualitativ hochwertige Arbeit leisten. Und ihre Arbeit ist besonders wichtig. Denn Kinder und Jugendliche haben das Recht auf eine glückliche Kindheit und auch auf die beste Bildung – vom ersten Tag an.

Mit dieser kleinen Broschüre wollen wir kurz und verständlich die wichtigsten Begriffe des Tarifwerks für den Sozial- und Erziehungsdienst im 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 erreicht man nur, wenn sich alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, Sozialarbeit und der Jugendhilfe engagieren – gemeinsam mit einer starken GEW. ■

DANIEL MERBITZ, Leiter des Arbeitsbereichs
Tarif- und Beamtenpolitik

DOREEN SIEBERNIK, Leiterin des Organisations-
bereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit

AKTUELLE INFORMATIONEN

A

Die GEW informiert über neuere Entwicklungen zur Umsetzung der Tarifverträge für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) sowie über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ständig aktuell auf ihrer Homepage: www.gew.de/tvoed. Von den Tarifverhandlungen berichtet die GEW mit ihrem Tariftelogramm. Einfach über die GEW-Homepage eintragen und schon sind Sie dabei.



www.gew.de/tvoed ■

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. 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

A

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. Eine Weiterbeschäftigung nach Rentenanstritt ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen möglich. Dazu muss aber ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht. ■

ARBEITGEBERVERBAND

Der vertragsschließende Arbeitgeberverband im Bereich des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes im TVöD ist die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Sie besteht aus den Landesverbänden der kommunalen Arbeitgeber, in denen wiederum ein Großteil der Kommunen Mitglied ist. Für Kommunen, die aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sind, gilt keine Tarifbindung mehr. Außerdem sind eine Reihe von freien Trägern

A (z. B. Lebenshilfe) und Wirtschaftsunternehmen (z. B. Fraport) Mitglied der VKA. Für die bei diesen Arbeitgebern Beschäftigten, die Gewerkschaftsmitglieder sind, gilt der TVÖD unmittelbar. ■

ARBEITGEBERWECHSEL

Bei → Neueinstellungen nach einem Arbeitgeberwechsel muss nur die einschlägige → Berufserfahrung berücksichtigt werden. Verfügen 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. ■

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

A

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im kommunalen 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. ■

A

ARBEITSSCHUTZGESETZ

Das Arbeitsschutzgesetz regelt die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und verpflichtet den Arbeitgeber, Maßnahmen zu ergreifen, die 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 folgende genannt: Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit, aber auch die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten. ■

ARBEITSVERTRAG

A

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). ■

A

ARBEITSZEIT

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Beschäftigten im Erziehungsdienst West stehen seit 1. Juli 2022 30 Stunden im Jahr für Zwecke der → Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. Beschäftigte im Erziehungsdienst Ost erhalten ebenfalls 30 Stunden im Jahr, sofern nicht bereits landesgesetzliche Regelungen für die → Vor- und Nachbereitungszeit existieren.

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

AUFSTIEGE

A

Im TVÖD gibt es zwei Formen von Aufstiegen. Beim Stufenaufstieg verbleibt man in der Entgeltgruppe, in die man eingruppiert ist. Nach einer festgelegten → Stufenlaufzeit erreicht man die nächsthöhere Stufe der → Entgelttabelle. Bei der 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. Diese Frist gilt z. B. für 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. ■

A

AUSZUBILDENDE

Neben der klassischen Ausbildung zur Erzieher*in mit Fachschule und anschließendem Berufspraktikum (→ Praktikant*innen) gibt es in mehreren Bundesländern inzwischen auch berufsbegleitende bzw. praxisintegrierte Ausbildungen zur Erzieher*in (z. B. PiA in Baden-Württemberg und OptiPrax in Bayern) und Heilerziehungspfleger*in. Für diese Auszubildenden gilt der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege.

Das Entgelt für Auszubildende ist auf der GEW-Website veröffentlicht:
www.gew.de/entgelttabellen
oder einfach QR-Code scannen ■



BAT/BAT-O

B

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von 1961 und der BAT-Ost von 1990 sind seit Oktober 2005 durch den → TVöD ersetzt worden. Der Überleitungstarifvertrag (→ TVÜ) enthält besondere Regelungen für die übergeleiteten Beschäftigten. ■

BBEFRISTUNG

Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Diese unterscheiden zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund. Sachgrund kann z. B. eine Elternzeitvertretung sein. Im Westen konnten über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus einige bessere Regelungen des → BAT erhalten werden:

- Befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund dürfen fünf Jahre nicht überschreiten. Die Beschäftigten sind bei der Besetzung von unbefristeten Stellen zu bevorzugen.
- Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sollen i. d. R. mindestens zwölf Monate laufen. Verträge unter sechs Monaten sind unzulässig. Der Arbeitgeber muss eine Weiterbeschäftigung prüfen.

Befristete Arbeitsverträge können gekündigt werden. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeits-

verträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragslaufzeit mindestens 12 Monate beträgt. ■

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 → Praktikant*innen im Geltungsbereich des TVÖD gilt ein eigener, umfassender Tarifvertrag, der TVPÖD. Er enthält Regelungen zur Arbeitszeit, zum Entgelt und zum Urlaub. ■

BBESCHÄFTIGTE

Beschäftigte im Sinne des TVöD sind Arbeitnehmer*innen. Die Beschäftigungsbedingungen von Beamt*innen sind in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder geregelt. Für die → Auszubildenden und → Praktikant*innen 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 (Beschäftigung auf weniger als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage begrenzt oder Entgelt nicht über 520,- Euro), Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach SGB III gezahlt werden sowie weitere Beschäftigtengruppen, die im TVöD ausdrücklich benannt werden (→ Geltungsbereich TVöD). ■

BESCHÄFTIGTE IN DER TÄTIGKEIT **B**

In einigen → Tätigkeitsmerkmalen der → Entgeltordnung findet sich die Formulierung „Beschäftigte in der Tätigkeit von ...“ (z. B. Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen). 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. Diese Stufenbegrenzung entfällt ab dem 1. Oktober 2024 im Zuge der Angleichung der → Stufenlaufzeiten. ■

BBESCHÄFTIGUNGSZEIT

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 Arbeitgeber*innen, die vom → Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, anerkannt. ■

BESITZSTANDSZULAGE

B

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

Dazu zählen:

- Kinderzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmierierzulagen (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 Erzieher*innen ist die Ausübung einer „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit“ gemäß → Protokollerklärung Nr. 6. Es ist erfüllt, wenn mindestens eine der folgenden Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausgeübt wird:

- Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, 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 in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- 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 (gesicherten) Gruppen,
- fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Fachlehrers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
- Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
- Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind. ■

B

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Beschäftigte im Geltungsbereich des TVÖD haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach den Regelungen des Tarifvertrags Altersversorgung (ATV bzw. ATV-K). Hierzu werden diese bei einer kommunalen Zusatzversorgungskasse (ZVK) oder bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Die Beiträge zur Zusatzversorgung werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geleistet. Auch wer eine gesetzliche Rente bekommt, hat Anspruch auf die Betriebsrente. Sie muss bei der ZVK oder VBL beantragt werden. ■

EINGRUPPIERUNG

E

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 ausübende 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 besondere Regelungen, die neben den → Tätigkeitsmerkmalen und besonderen → Stufenlaufzeiten (bis 30. September 2024) auch eine eigene → Entgelttabelle („S-Tabelle“) umfassen. ■

E ENDSTUFE, INDIVIDUELLE

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*die Beschäftigte höhergruppiert wurde. ■

ENTGELTGRUPPE

E

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 man in derselben Entgeltgruppe. Innerhalb der Entgeltgruppe werden → Entgeltstufen durchlaufen. ■

ENTGELTORDNUNG

Die Entgeltordnung ist ein Eingruppierungstarifvertrag. Er enthält alle Regelungen, die erforderlich sind, um das Entgelt der Beschäftigten zu ermitteln. Das sind die → Tätigkeitsmerkmale, die allgemeinen Regelungen zur → Eingruppierung und die → Entgelttabelle. ■

E

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). Nach einer bestimmten Verweildauer in einer Entgeltstufe erreichen Beschäftigte automatisch die nächsthöhere Stufe. Mit jeder neuen Stufe erhalten sie mehr Gehalt. Bis Oktober 2024 gelten für den Sozial- und Erziehungsdienst 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 den Entgeltgruppen 8b (Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Heilerzieher*innen mit schwierigen Tätigkeiten

und u. a. Gruppenleitungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung) 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 bis 30. September 2024 die Stufe 4 bereits die Endstufe.

Ab dem 1. Oktober 2024 gelten auch für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst die günstigeren Stufenlaufzeiten des allgemeinen TVöD:

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

E ENTGELTTABELLE („S-TABELLE“)

Die Beträge der Entgelttabelle werden durch regelmäßig stattfindende Tarifverhandlungen erhöht.

Die Entgelttabellen sind auf der GEW-Website einsehbar: www.gew.de/entgelttabellen ■



ERHOLUNGSURLAUB

→ Urlaub ■

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. ■

F

FRISTVERTRÄGE

→ Befristung ■

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. Zulagen → Zulage Wohnen und → Praxisanleitung). ■

G

GANZTAG

Als entsprechende Tätigkeit von Erzieher*innen oder Kinderpfleger*innen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose). Für sie gelten dieselben Tätigkeitsmerkmale wie für Kitabeschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten. ■

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



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

G

GELTUNGSBEREICH TVÖD

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 → Auszubildende und → Praktikant*innen im öffentlichen Dienst gilt der TVÖD ebenfalls nicht. Für sie gibt es jeweils einen eigenen Tarifvertrag. ■

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

1. Seit 2015 sind Heilerzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen den Erzieher*innen gleichgestellt: mit staatlicher Anerkennung S 8a, S 8b, oder S 9
2. Seit 1. Juli 2022 sind Sozialassistent*innen und Heilerziehungspflegehelfer*innen den Kinderpfleger*innen gleichgestellt: mit staatlicher Anerkennung S 3 oder S 4
3. Ebenfalls seit 1. Juli 2022 sind Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur*zum Heilerziehungspfleger*in in den Geltungsbereich des TVAÖD aufgenommen. ■

HEILPÄDAGOG*INNEN



Unter Heilpädagog*innen 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.

Heilpädagog*innen mit Diplom- bzw. BA-Abschluss sind mit der Tarifeinigung 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. ■

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 2022 erneut abgemildert. Eine Leitung wird dann herabgruppiert, wenn die Platzzahl um mehr als 7,5 Prozent unter die Bemessungsgrenze sinkt. Maßgeblich für die Platzzahl ist der Zeitraum zwischen 1. Januar und 31. Dezember des Vorjahres. Eine Herabgruppierung wird erst dann wirksam, wenn die geforderte Platzzahl in drei aufeinanderfolgenden Jahren um mehr als 7,5 Prozent unterschritten wurde. ■

HERAUSHEBUNGSMERKMAL

H

Die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals führt zu einer gegenüber der Regeltätigkeit höheren Eingruppierung. Dabei müssen in → Protokoll-erklärungen beispielhaft genannte Tätigkeiten erfüllt werden. Es reicht aus, wenn mindestens eine der Tätigkeiten zu mindestens 50 Prozent erfüllt ist. Für Kinderpfleger*innen gibt es das Heraushebungsmerkmal: → „schwierige fachliche Tätigkeit“, für Erzieher*innen → „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ und für Sozialarbeiter*innen → „schwierige Tätigkeit“. ■

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. ■

H 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 Beschäftigte günstiger sein als eine → Höhergruppierung, weil bei einer anschließenden → Herabgruppierung der Verlust bereits zurückgelegter Stufenlaufzeiten droht. GEW-Mitglieder sollten sich in solchen Fällen unbedingt von ihrem jeweiligen Landesverband beraten lassen. ■

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 Beschäftigten 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. ■

J 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.

Das Jahressonderzahlung ist auf der GEW-Website veröffentlicht:
www.gew.de/entgelttabellen
oder einfach QR-Code scannen ■



KINDHEITSPÄDAGOG*IN



Seit einigen Jahren gibt es vermehrt Bachelor-Studiengänge für „Kindheitspädagogik“. Für diese Qualifikation gibt es kein Tätigkeitsmerkmal. 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. Seit dem 1. Juli 2022 erfüllen Kindheitspädagog*innen mit entsprechender Tätigkeit die Voraussetzung für Sozialarbeiter*innen mit Fallverantwortung. ■

KKRANKENBEZÜGE

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.

Privat Krankenversicherte müssen ggf. ihren Versicherungsvertrag anpassen. ■

KÜNDIGUNG

K

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). >

K

> KÜNDIGUNG

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

LANDESBESCHÄFTIGTE



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

L

LEISTUNGSENTGELT

Der → TVöD sieht die Einführung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen vor (auch: „Leistungsorientierte Bezahlung, LOB“). 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 Leistungsbewertung können Zielvereinbarungen treten. Für Beschwerdefälle werden betriebliche Kommissionen eingerichtet. Diese Kommissionen sind nicht mit denen für den Gesundheitsschutz identisch. ■

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. Januar 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 7,5 Prozent unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) oder >

L

> LEITUNGSKRÄFTE

durch die Betreuung von Kindern mit (wesentlich) erhöhtem Förderbedarf führt nicht zu einer Herabgruppierung.

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. ■

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

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. ■

NEUEINSTELLUNG

Um Neueinstellungen handelt es sich nicht nur bei Berufsanfänger*innen, 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
vier Jahren erfolgt die Zuordnung zu Stufe 3. Der
Arbeitgeber kann darüber hinaus „zur Deckung
des Personalbedarfs“ Zeiten aus einer vorherigen
beruflichen Tätigkeit berücksichtigen.

Seit dem 1. Juli 2022 wird auch die fachpraktische
Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Aus-
bildung zur Erzieher*in nach landesgesetzlichen
Regelungen und im Rahmen der praxisintegrierten
Ausbildungsgänge zur Heilerziehungspfleger*in
nach landesgesetzlichen Regelungen als einschlä-
gige Berufserfahrung anerkannt. ■

P

PRAKTIKANT*INNEN

Für Praktikant*innen im öffentlichen Dienst gibt es einen eigenen Tarifvertrag, den Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD).

Er gilt u. a. für Praktikant*innen 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 Entgelt für Praktikant*innen ist auf der GEW-Website veröffentlicht:

www.gew.de/entgelttabellen
oder einfach QR-Code scannen ■



PRAXISANLEITUNG



Seit dem 1. Juli 2022 wird die Praxisanleitung vergütet. Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter*in in der Ausbildung von Erzieher*innen, von Kinderpfleger*innen, von Sozialassistent*innen oder von Heilerziehungspfleger*innen übertragen sind und diese Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. ■

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. ■

P PROTOKOLLERKLÄRUNGEN

Der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst sind 17 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. ■

REGENERATIONSTAG



Seit dem 1. Juli 2022 erhalten alle Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst pro Kalenderjahr bis zu zwei zusätzliche freie Tage. Die Anzahl der Regenerationstage pro Kalenderjahr ist von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abhängig.

Regelmäßige Arbeitszeit:

- vier bis fünf Tage pro Woche:
2 Regenerationstage
- zwei bis vier Tage pro Woche:
1 Regenerationstag
- ein Tag pro Woche:
kein Anspruch auf Regenerationstage.

Regenerationstage müssen spätestens vier Wochen vor Inanspruchnahme schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Wer die monatliche → SuE-Zulage erhält hat zudem die Möglichkeit, einen Anteil der Zulage in bis zu zwei weitere freie Tage jährlich umzuwandeln. ■

S SCHWIERIGE TÄTIGKEITEN

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

- Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
- Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,

- Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen. ■

SCHWIERIGE FACHLICHE TÄTIGKEITEN

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

- Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
- alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit

- S** einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- 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, Sozialassistent*innen, Sozialarbeiter*in bzw. Sozialpädagog*in 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. → 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 Leitung 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

S

→ 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 bis September 2024 andere Stufenlaufzeiten als für den übrigen öffentlichen Dienst (→ Entgeltstufen). Ab dem 1. Oktober 2024 gleichen die Stufenlaufzeiten im Sozial- und Erziehungsdienst den Stufenlaufzeiten des allgemeinen TVöD. ■

STUFENZUORDNUNG

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

S

SUE-ZULAGE

Seit dem 1. Juli 2022 erhalten Beschäftigte im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst eine neue monatliche Zulage. Die Zulage beträgt 130 Euro monatlich in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a und 180 Euro monatlich in den Entgeltgruppen S 11b, S 12, S 14 und S 15 Fallgruppe 1. Wer die Zulage erhält, hat die Wahl, sie teilweise in ein bis zwei weitere freie Tage pro Jahr umzuwandeln (→ Umwandlungstage). ■

TABELLENENTGELT

T

Die Entgelttabellen sind auf der GEW-Website einsehbar: www.gew.de/entgelttabellen ■



TARIFAUTOMATIK

Tarifautomatik bedeutet, dass die*der Beschäftigte in der → Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren → Tätigkeitmerkmale der gesamten von ihr*ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden → Tätigkeit entsprechen. Die → Eingruppierung ist eine zwingende Rechtsfolge, die sich aus dem Tarifvertrag ergibt, ohne dass es dazu eines formellen Eingruppierungsaktes des Arbeitgebers bedarf. ■

T TÄTIGKEITSMERKMALE

Um festzustellen, in welche Entgeltgruppe der*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 ausübende → 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. ■

TÄTIGKEIT, AUSZUÜBENDE

T

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. ■

T

TEILZEIT

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer*innen, deren regelmäßige wöchentliche → Arbeitszeit kürzer ist als die von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen dürfen aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden. Entgelt, → Jahressonderzahlung und die SuE → Zulage werden entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote anteilig gezahlt, auch → Urlaub wird anteilig berechnet. Besonderheiten gibt es bei der → Mehrarbeit.

Bei der Zuordnung zu und beim Aufstieg in den → Entgeltstufen werden Teilzeitphasen voll gewertet. ■

TV-L

T

Für → Landesbeschäftigte gibt es mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) einen eigenen Tarifvertrag mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der alle Bundesländer mit Ausnahme Hessens angehören. Der TV-L unterscheidet sich in vielen Punkten vom TVöD. Das kleine ABC des TV-L ist auf der GEW-Website veröffentlicht: www.gew.de/abc-tv-l ■



TVöD

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

T

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. ■

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. ■

U

UMWANDLUNGSTAGE

Wer Anspruch auf eine monatliche → SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro oder 180,00 Euro hat, kann einen Teil davon in bis zu zwei weitere → Regenerationstage umwandeln. Um die Umwandlungstage in Anspruch zu nehmen, müssen die Beschäftigten dies dem Arbeitgeber jeweils bis zum 31. Oktober des Vorjahres mitteilen.

Ist die Umwandlung beantragt, können die Umwandlungstage nach dem selben Verfahren in Anspruch genommen werden, wie die übrigen → Regenerationstage: Sie müssen spätestens vier Wochen vorher beim Arbeitgeber angemeldet werden. Der Arbeitgeber muss dazu spätestens zwei Wochen vorher eine schriftliche Rückmeldung geben. Hierbei sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber darf den → Regenerationstag nur aus dringlichen dienstlichen/betrieblichen Gründen ablehnen. Die → SuE-Zulage wird in den Folge-monaten in entsprechendem Umfang gekürzt. ■

UNKÜNDBARKEIT



„Unkündbarkeit“ meint in der Regel den besonderen tariflichen Kündigungsschutz für Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Für Beschäftigte, die bei Überleitung aus dem BAT bereits „unkündbar“ waren, besteht dieser Schutz weiter. Für Beschäftigte, die unter die Regelungen für das Tarifgebiet West fallen, gilt eine abgeschwächte Fassung des besonderen Kündigungsschutzes (siehe → Kündigung). 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 Auslaufzeit 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



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. ■

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. ■

VKA

→ Arbeitgeberverband ■

VORBEREITUNG UND QUALIFIZIERUNG

Beschäftigten im Erziehungsdienst (nicht im Sozialdienst) stehen im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr 30 Stunden für „Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung“ zur Verfügung. Für das Tarifgebiet Ost gilt: Wo es bereits entsprechende landesgesetzliche Regelungen gibt, besteht kein zusätzlicher tariflicher Anspruch.

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 Nachtarbeit 20 %

c) für Sonntagsarbeit 25 %

d) bei Feiertagsarbeit

- ohne Freizeitausgleich 135 %

- mit Freizeitausgleich 35 %

e) für Arbeit am 24. Dezember und

am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 %

f) für Arbeit an Samstagen von

13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht

im Rahmen von Wechselschicht

oder Schichtarbeit anfällt 20 %

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

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

ZULAGE WOHNEN

Gemäß der Protokollerklärung Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen erhalten Beschäftigte für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform oder in der ambulant unterstützten Einzelbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, sowie in der Heimerziehung nach § 34 SGB VII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird. Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend.

Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. ■

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 (→ Tätigkeit, auszuübende). ■

ZULAGE

→ SuE-Zulage

→ Zulage Wohnen ■

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

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/544081-22
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

Bahnhofplatz 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

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: 0341/4947-412
Telefax: 0341/4947-406
kontakt@gew-sachsen.de
www.gew-sachsen.de

GEW Schleswig- Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Telefax: 0431/5195-154
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

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-Hauptstadtbüro

Wallstraße 68
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
hauptstadtbuero@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 bei

von

bis (Monat / Jahr)

weiblich

männlich

divers

keine Angabe

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



Beschäftigungsverhältnis:

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

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.; Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Vielen Dank – Ihre GEW



Online Mitglied werden

www.gew.de/mitglied-werden

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

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

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe / Besoldungsgruppe

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

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

Betrieb / Dienststelle

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

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.

- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- 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 Bruttoruhestandsbezuges. 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

Herausgeber: GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main
Tel.: 069/78973-0 | **Fax:** 069/78973-202

info@gew.de | www.gew.de

Verantwortlich: Daniel Merbitz, Doreen Siebernik

Texte und Redaktion: Oliver Brüchert, Annabell Kolbe

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH

Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main



Februar 2023



WIR STREIKEN

FORDERN ANGEHÖRIGKEIT
LEHRPLANSCHREIBEN
FACHSCHULEN

**GEWERKSCHAFT
IST TEAM-WORK**

gew.de/mitglied-werden

Die Voraussetzung für gute Tarifabschlüsse sind starke Gewerkschaften.

Gewerkschaften werden stark, wenn sie viele Mitglieder haben, die mit ihnen gute Arbeitsbedingungen und gute Gehälter durchsetzen.



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

www.gew.de/mitglied-werden