

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Tarifvertrag
öffentlicher
Dienst



Das kleine ABC des TVöD

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft




Das kleine ABC des TVöD

Vorwort

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

mit dieser Broschüre wollen wir kurz und verständlich die wichtigsten Begriffe, die Besonderheiten und die Systematik des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) erläutern. In handlichem Format kann man nur einen kurzen Überblick verschaffen, einzelne Begriffe erklären und beim Grundverständnis des Tarifvertrags helfen, aber natürlich nicht alle auftretenden Fragen beantworten. GEW-Mitglieder können sich bei Bedarf an ihren zuständigen Landesverband wenden, um sich eingehend beraten zu lassen.

In diese Auflage haben wir die mit dem Tarifabschluss 2016 vereinbarten Änderungen eingearbeitet. Die neue Entgeltordnung für den Bereich der VKA ist zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten, für die Beschäftigten des Bundes gibt es seit März 2016 auch in den Entgeltgruppen 9 bis 15 eine sechste Erfahrungsstufe und Höhergruppe-



rungen erfolgen nun für alle TVÖD-Beschäftigten stufengleich.

Die GEW wird sich weiter für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen. Das geht nur, wenn sie viele Mitglieder hat, die sich ebenfalls hierfür engagieren. Das kleine ABC ist gut geeignet, noch nicht Organisierte auf eine Mitgliedschaft anzusprechen. Ein Beitrittsformular findet sich am Ende dieser Broschüre.

Daniel Merbitz

Leiter des Arbeitsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik



www.gew.de/tvoed/abc-tvoed/

Aus der ABC-Reihe

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine Streik-ABC

kostenfrei erhältlich unter

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst

A Aktuelle Informationen

Die GEW informiert über neuere Entwicklungen zur Umsetzung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst ständig aktuell auf ihrer Homepage: www.gew.de/tarif. Aus den Tarifverhandlungen berichtet die GEW auf eigenen Seiten, mit Tarifinfos und Tariftelegrammen. Einfach über die GEW-Homepage eintragen und schon sind Sie dabei.



www.gew.de/tarif

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.

A Altersgrenze/ Renteneintritt

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

Eine abweichende Regelung gilt für Lehrkräfte: Ihr Arbeitsverhältnis endet erst mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem sie die Altersgrenze erreichen. Für jeden Monat, den sie über ihren 65. Geburtstag hinaus arbeiten, gibt es einen Rentenzuschlag in Höhe von 0,5 Prozent der gesamten Rente.

Arbeitgeberverband

Der TVöD wird zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf der einen Seite und dem Bund, vertreten durch das Bundesinnenministerium, sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf der anderen Seite abgeschlossen. Die VKA ist ein Arbeitgeberverband und besteht aus den Landesverbänden der kommunalen Arbeitgeber, in denen wiederum ein Großteil der Kommunen Mitglied ist. Nicht alle Kommunen sind Mitglied in einem kommunalen Arbeitgeberverband. Für Kommunen, die aus dem Arbeitgeberverband austreten, gilt keine Tarifbindung. Andererseits 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.

A Arbeitgeberwechsel

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.

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).

A **Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Beschäftigte des Bundes 39 Stunden, für Beschäftigte der Kommunen im Westen 39 und im Osten 40 Stunden.

Die Zeiten eines Bereitschaftsdienstes, einer Rufbereitschaft, der Mehrarbeit und der Überstundenarbeit gehören nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit. Die Bereitschaftszeit 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 Absolvieren der → Stufenlaufzeit erreicht man die nächsthöhere Stufe der → Entgelttabelle. Bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit wird man in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert (→ Höhergruppierung).

A **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, → Urlaubsgeld (nicht aber Erfüllung des Urlaubsanspruchs), Zeugniserteilung oder → Krankengeld. Nicht von der Ausschlussfrist umfasst sind Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung. In Einzelfällen beraten die Landesverbände der GEW.

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 → TVÜ enthält besondere Regelungen für die übergeleiteten Beschäftigten.

B Beamtenrecht

Wenn ein Tarifvertrag regelt, dass in bestimmten Fragen die Bestimmungen für vergleichbare Beamtinnen/ Beamte gelten, handelt es sich um eine beamtenrechtliche Verweisung. Auch im TVöD wird weiterhin auf beamtenrechtliche Vorschriften verwiesen (z. B. → Lehrkräfte). Solche Verweisungen werden von der Rechtsprechung als zulässig erachtet, weil sie die Gleichbehandlung von Angestellten und Beamten/innen, die in den gleichen Tätigkeitsfeldern zusammenarbeiten, bezwecken sollen. Die GEW kritisiert, dass dadurch Eingruppierung und Arbeitszeit angestellter Lehrkräfte allein durch den Arbeitgeber, der auch Gesetzgeber und Dienstherr ist, festgelegt werden.

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

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

B

→ Arbeitgeberwechsel, → Neueinstellung

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 (sog. Minijobber), Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach SGB III gezahlt werden sowie weitere Beschäftigtengruppen, die im TVöD ausdrücklich benannt werden (→ Geltungsbereich TVöD).

Beschäftigungszeit

B

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), beim Krankengeldzuschuss (→ Krankenbezüge) und beim → Jubiläumsgeld eine Rolle. Bei Jubiläumsgeld und Krankengeldzuschuss werden auch Beschäftigungszeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern und Arbeitgebern, die vom → Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, anerkannt.

B Besitzstandszulage

Bestimmte Zulagen nach → BAT, die es im TVöD nicht mehr gibt, werden den aus dem BAT übergeleiteten Beschäftigten als Besitzstandszulage weiter gezahlt.

Dazu zählen:

- Kinderzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmierergulagen,
- → Funktionszulagen, die nicht in das BAT-Vergleichsentgelt eingeflossen waren.

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

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. 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 Vergütungs- bzw. 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.

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 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

Die → Entgelttabelle des TVöD umfasst 15 Entgeltgruppen (EG 1 bis EG 15), die sogenannte S-Tabelle für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst umfasst 17 Entgeltgruppen (S 2 bis S 18). Die → Eingruppierung in eine Entgeltgruppe richtet sich nach → Tätigkeitsmerkmalen. Solange jemand dieselbe Tätigkeit ausübt (z. B. Erzieherin), bleibt er/sie in derselben Entgeltgruppe. Innerhalb der Entgeltgruppe werden → Entgeltstufen durchlaufen.

Entgeltgruppenzulage

Mit der zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Entgeltordnung Bund (TV EntgO Bund) wurden die früheren Vergütungsgruppenzulagen als Entgeltgruppenzulagen wieder eingeführt. Stand die Zulage sofort ab der Übertragung der entsprechenden Tätigkeit zu, bleibt sie unverändert erhalten. Stand die Zulage nach einer Wartezeit von längstens sechs Jahren zu, steht sie jetzt anteilig je nach Dauer der Wartezeit („abgezinst“) sofort zu. Hierbei wurde ein Gesamtzeitraum von 20 Jahren zu Grunde gelegt.

Im Bereich der VKA gibt es diese Zulagen nicht.

E Entgeltordnung

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

Im Bereich des TVÖD gibt es drei tarifliche Entgeltordnungen: Für die Beschäftigten des Bundes, für die Beschäftigten der Kommunen (allgemein) und für die Beschäftigten des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes.

Entgeltstufen

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

Die Stufenlaufzeit gibt die Anzahl der Jahre an, die man in einer Stufe verbracht haben muss, um in die nächsthöhere Erfahrungsstufe zu kommen:

- 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

Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es folgende, vom allgemeinen TVöD abweichende Stufenlaufzeiten:

- In Stufe 2 bleibt man drei Jahre,
- in Stufe 3 vier Jahre,
- in Stufe 4 vier Jahre.

Für einzelne Beschäftigtengruppen gelten noch einmal besondere Stufenlaufzeiten.

Entgelttabelle TVöD

Die Beträge der Entgelttabelle werden durch regelmäßig stattfindende Tarifverhandlungen prozentual und/oder durch Mindestbeträge bzw. Sockelbeträge erhöht. Die folgenden Tabellen geben die seit dem 1. Februar 2017 geltenden Tabellenwerte wieder. Anfang 2018 steht die nächste Tarifrunde an. Die aktuellen Entgelttabellen veröffentlicht die GEW als Faltblätter und online:



www.gew.de/tvoed

E Entgelttabelle TVöD

gültig ab 1. Februar 2017

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.380,63	4.860,31	5.038,90	5.676,72	6.161,47	6.480,39
EG 14	3.967,32	4.401,04	4.656,17	5.038,90	5.625,72	5.944,61
EG 13	3.657,34	4.056,62	4.273,50	4.694,43	5.281,25	5.523,65
EG 12	3.279,57	3.635,65	4.145,91	4.592,40	5.166,46	5.421,59
EG 11	3.168,10	3.508,11	3.763,23	4.145,91	4.700,83	4.955,97
EG 10	3.056,61	3.380,51	3.635,65	3.890,80	4.375,54	4.490,35
EG 9c (VKA)	2.965,63	3.219,42	3.523,40	3.750,73	4.091,71	4.239,46
EG 9b	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	4.120,39
EG 9a (VKA)	2.711,10	2.964,89	3.143,33	3.546,35	3.636,31	3.865,28
EG 9a (Bund)	2.711,10	2.994,70	3.044,26	3.143,33	3.546,35	3.623,14

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 8	2.543,89	2.808,91	2.932,80	3.044,26	3.168,10	3.246,12
EG 7	2.387,86	2.635,53	2.796,54	2.920,41	3.013,29	3.099,99
EG 6	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
EG 5	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67
EG 4	2.142,59	2.363,07	2.511,69	2.598,39	2.685,09	2.735,85
EG 3	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.629,35
EG 2	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04
EG 1	–	1.751,25	1.780,97	1.818,14	1.852,79	1.941,97

Die Tabellenentgelte der „S-Tabelle“ finden Sie im **kleinen ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes**, und dem **Flyer Entgelttabellen TVöD Kommunen**, die über den GEW-Shop bestellt werden können.

E Erholungsurlaub

→ Urlaub

Erzieher/in

E

Für die Beschäftigten in sozialpädagogischen Berufen haben wir ein **kleines ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes** erstellt, das über den GEW-Shop bestellt werden kann.



www.gew-shop.de

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 bis 20 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.

Fristverträge

F

→ 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 gezahlt, wenn besondere Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung der Beschäftigten vorliegen, die über die → Eingruppierung nicht erfasst werden. Wer Anspruch auf eine solche Zulage hat, ergibt sich aus gesonderten tariflichen Regelungen (z. B. Heimzulage).

G Gehaltserhöhung

Über die Erhöhung des Tabellenentgelts verhandeln die Gewerkschaften in Tarifrunden mit den → Arbeitgeberverbänden (Bund und VKA). Die → Entgelttabellen für das Jahr 2017 sind in dieser Broschüre abgedruckt. Die nächste Gehaltserhöhung wird in der Tarifrunde 2018 ausgehandelt.

Geltungsbereich TVÖD

Tarifverträge gelten unmittelbar nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertragsschließenden Gewerkschaft sind (Mitgliedsantrag am Ende 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).

Im Bereich der Wissenschaft bleiben Hochschul-lehrer, wissenschaftliche Hilfskräfte, studentische Beschäftigte, Lehrbeauftragte und künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen vom Geltungsbereich ausgenommen.

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

H Haftung

Im TV-L gelten die Haftungsregelungen, die auch für die Beamtinnen und Beamten des jeweiligen Landes gelten. Das bedeutet im Kern, dass die Beschäftigten nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit haften.

Heime



Für die Beschäftigten in sozialpädagogischen Berufen haben wir ein **kleines ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes** erstellt, das über den GEW-Shop bestellt werden kann.

H Herabgruppierung

Beschäftigte, die aufgrund eines Änderungsvertrages, einer Änderungskündigung oder – als Kita-Leiter/in – bei Unterschreitung des Schwellenwertes der Anzahl von belegbaren Plätzen herabgruppiert werden, erhalten Entgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe (Herabgruppierungsgruppe). Dabei ist in der Herabgruppierungsgruppe die Stufe maßgeblich, die auch der Stufe in der höheren Entgeltgruppe entspricht.

Hochschulen



Für die Beschäftigten an Hochschulen gilt in der Regel der Länder-Tarifvertrag (→ TV-L, TV-H in Hessen). Inzwischen haben mehrere Hochschulen eigene Haustarifverträge abgeschlossen, die sich am TV-L/TV-H orientieren. Einige Forschungsinstitute wenden den TVöD an (→ Wissenschaftsspezifische Regelungen).

H Höhergruppierung

Eine Höhergruppierung erfolgt, wenn eine
→ höherwertige Tätigkeit dauerhaft auszu-
üben 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

H

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 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.

Jahressonderzahlung

J

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.

Die Höhe ist abhängig von der → Entgeltgruppe und für den Bereich des Bundes anders geregelt als für den Bereich der VKA (→ Arbeitgeberverband). Mit dem Bund wurde eine Angleichung der Jahressonderzahlung Ost an West vereinbart, die schrittweise bis 2020 erfolgt. Für die kommunalen Beschäftigten in den neuen Bundesländern beträgt die Jahressonderzahlung weiterhin 75 Prozent der West-Beträge.

K Kinderzulage

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.

Krankenbezüge

In den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit wird das Entgelt fortgezahlt. Danach wird bei gesetzlich Krankenversicherten ein Krankengeldzuschuss gezahlt. Ab einer → Beschäftigungszeit von einem Jahr bis zu drei Jahren wird der Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 13. Woche gezahlt. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren, längstens bis zum Ende der 39. Woche. Die Höhe des Krankengeldzuschusses entspricht der Differenz zwischen dem bisherigen Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld, von dem der Arbeitnehmeranteil zu Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgezogen wird.

Für Beschäftigte bei Bund und Kommunen in den alten Bundesländern, 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 Monatschluss 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 (→ Wissenschaftsspezifische Sonderregelungen) 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. Die Regelungen für die Landesbeschäftigten weichen in einigen Teilen erheblich vom TVÖD ab. Das Land Hessen, das nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist, hat 2010 einen eigenen Tarifvertrag (TV-H) für seine Landesbeschäftigten abgeschlossen. In Hamburg muss der TVÖD jeweils durch einen eigenen Tarifvertrag mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung (TV-AVH) für die kommunalen Beschäftigten übernommen werden. Der Arbeitsrechtlichen Vereinigung gehören auch viele Freie Träger an.

Lehrkräfte



Lehrkräfte sind nicht immer → Landesbeschäftigte, manche sind bei kommunalen Arbeitgebern angestellt, z. B. in größeren bayerischen Städten, in Ersatz- und Ergänzungsschulen, teilweise an Volkshochschulen. Für angestellte Lehrkräfte des Bundes und der Kommunen gilt der TVöD. Die Arbeitszeit und die Eingruppierung von Lehrkräften an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sind durch Verweisung auf das → Beamtenrecht geregelt. Für Lehrkräfte an kommunalen Musikhochschulen sowie Sprach- und Sportlehrkräfte beim Bund gelten gesonderte → Tätigkeitsmerkmale.

L Leistungsentgelt

Der → TVöD sieht die Einführung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen (auch: „Leistungsorientierte Bezahlung, LOB“) vor. Danach sind Zulagen und Prämien möglich. Sie sollen zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Die genauen Regeln für die Leistungsbezahlung müssen jeweils vor Ort durch einvernehmliche Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ausgehandelt werden. An die Stelle einer Leistungsbewertung können Zielvereinbarungen treten. Für Beschwerdefälle werden betriebliche Kommissionen eingerichtet.

Im Jahr 2007 wurde dafür erstmals ein Finanzvolumen in Höhe von einem Prozent aller Gehälter zur Verfügung gestellt, das auch ausgeschüttet werden muss. Im Bereich der VKA wurde das Volumen für das Leistungs-

entgelt schrittweise erhöht und beträgt seit dem 1. Januar 2013 2,0 Prozent. Weitere Erhöhungsschritte sind derzeit nicht vereinbart. Beim Bund blieb es bei dem Finanzvolumen von einem Prozent. Dort kann seit dem 1. Januar 2014 die jeweilige Dienststelle entscheiden, ob sie überhaupt ein Leistungsentgelt zur Verfügung stellt.

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.

Nachwirkung

N

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.

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 Berufsanfängern, sondern auch dann, wenn nach → Arbeitgeberwechsel oder längerer → Unterbrechung ein neuer → Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

Neueingestellte im Geltungsbereich des TVÖD werden 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. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus „zur Deckung des Personalbedarfs“ → förderliche Zeiten aus einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigen.

P 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 schulische Ausbildung oder des Hochschulstudiums absolvieren.

Das monatliche Entgelt beträgt:

	Seit 1. Februar 2017
Kinderpfleger/in	1.445,36
Erzieher/in	1.502,02
Sozialarbeiter/in, Sozialpädagog/in, Heilpädagog/in	1.726,21

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. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ohne Vorliegen eines Kündigungsgrundes mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

S 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.

Sozialpädagogische Berufe

S

Für die Beschäftigten in sozialpädagogischen Berufen haben wir ein **kleines ABC des Sozial- und Erziehungsdienstes** erstellt, das über den GEW-Shop bestellt werden kann.

Stufenaufstieg

→ Entgeltstufen

S Stufenlaufzeit

Die Stufenlaufzeit gibt die Anzahl der Jahre an, die man in einer → Entgeltstufe verbracht haben muss, um in die nächsthöhere Stufe zu kommen:

- 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.

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

- In Stufe 1 bleibt man ein Jahr,
- in Stufe 2 drei Jahre,
- in Stufe 3 vier Jahre,
- in Stufe 4 vier Jahre,
- in Stufe 5 fünf Jahre.

Stufe 6 ist im Regelfall die Endstufe.

Stufenzuordnung

S

Zur Stufenzuordnung bei → Neueinstellung (bzw. Arbeitgeberwechsel), bei → Höhergruppierung und bei → Herabgruppierung siehe die entsprechenden Abschnitte.

T Tabellenentgelt

→ Entgelttabelle

Tarifautomatik

T

Tarifautomatik bedeutet, dass der Beschäftigte in der → Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren → Tätigkeitmerkmale der gesamten von 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 Tarifvertragsparteien

Tarifvertragsparteien können auf Arbeitnehmerseite nur Gewerkschaften bzw. ein gewerkschaftlicher Dachverband sein, sofern er satzungsgemäß dazu berechtigt ist. Auf der Arbeitgeberseite können sowohl einzelne Arbeitgeber als auch → Arbeitgeberverbände Tarifverträge abschließen. Beim TVöD sind das auf Arbeitnehmerseite neben der GEW ver.di, GdP und IG BAU sowie der Beamtenbund und Tarifunion (dbb), auf Arbeitgeberseite der Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Die Tarifvertragsparteien verhandeln die Tarifverträge für ihre Mitglieder, auf die sie direkt angewendet werden. Tarifverträge können auch auf andere Arbeitsverhältnisse angewendet werden (→ Inbezugnahme).

Tätigkeitsmerkmale

T

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 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.

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/abc-des-tv-l

TVöD

T

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 bzw. Entgeltordnung des Bundes zum 1. Januar 2014 erfolgt. Die Überleitung aus dem BAT in den TVöD im Jahr 2005 ist weitgehend abgeschlossen und wird hier nicht mehr erläutert.

Überstunden

U

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 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 die übrigen Beschäftigten, 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.

Unterbrechung

U

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.

U 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. Der Jahresurlaub für → Praktikantinnen und Praktikanten beträgt 29 Tage.

Urlaubsabgeltung

U

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.

V Vergütungsgruppenzulage

Mit der Entgeltordnung Bund wurden die früheren Vergütungsgruppenzulagen, die nach Ablösung des TVöD entfallen waren, für die Beschäftigten des Bundes als → Entgeltgruppenzulagen wieder eingeführt. Im Bereich der VKA gibt es diese Zulagen nicht mehr.

VKA

→ Arbeitgeberverband

Wissenschaftsspezifische Regelungen

Der TVöD enthält anders als der → TV-L keine wissenschaftsspezifischen Regelungen. Zwar gilt an den Hochschulen überwiegend der TV-L, aber einige Forschungsinstitute wenden auch den TVöD an. Deshalb fordert die GEW, dass die wissenschaftsspezifischen Regelungen auch in den TVöD übernommen werden müssen. Dazu gehört insbesondere die verbesserte Anerkennung von Berufserfahrung bei → Neueinstellungen. Von wissenschaftlichen Beschäftigten wird in besonderem Maße Mobilität erwartet und sie sind durch Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes besonders häufig befristet beschäftigt. Dem tragen die Regelungen zur Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung im TVöD in keiner Weise Rechnung.

Z Zeitzuschläge

Zum Ausgleich für besondere Arbeitszeiten werden Zeitzuschläge gezahlt.

Diese betragen (je Stunde):

- | | |
|---|-------|
| a) für → Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 % |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 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/Monat, bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit 0,63 Euro/Stunde. Die Schichtzulage beträgt 40 Euro/Monat bzw. bei nicht ständiger Schichtarbeit 0,24 Euro/Stunde.

Zusatzversorgung

→ Betriebliche Altersversorgung

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

Neubrunnenstraße 8
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 bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

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 Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes 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
- 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

- Beamt/innen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 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.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoreuestandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Die Voraussetzung für einen Erfolg sind starke Gewerkschaften.

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

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

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

Redaktion: Oliver Brüchert

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Erhältlich unter **www.gew-shop.de**



4., aktualisierte Auflage, Juni 2017



www.gew.de/tarif