

# Für Erzieherinnen mindestens Entgeltgruppe 8!

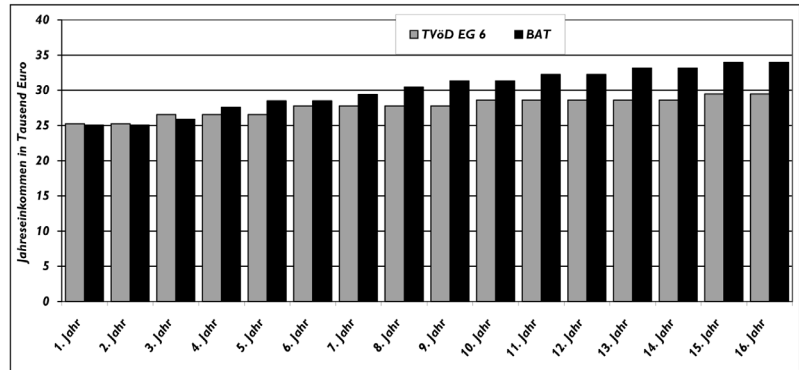
**Eingruppierung:** Durch den neuen Tarifvertrag könnte der Arbeitgeber bei den Personalkosten erheblich einsparen. Wie sich das für die Erzieherinnen auswirken würde, zeigt Alfred Uhing, Geschäftsführer der GEW-Nordbaden, an Berechnungsbeispielen.

In den kommenden Monaten stehen die Verhandlungen um einen neuen Eingruppierungstarifvertrag auch für Sozialpädagogische Fachkräfte an. Dieser neue Tarifvertrag wird den bisherigen Eingruppierungstarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst ablösen. Es gab und gibt gute Gründe, hier eine Neuregelung anzustreben. Allerdings darf diese Neuregelung nicht zu einem Sparvertrag auf Kosten der Beschäftigten werden. Am Beispiel der Erzieherinnentätigkeit sollen mögliche Konsequenzen aufgezeigt werden.

Die Arbeitgeber werden voraussichtlich für Erzieherinnen<sup>1)</sup> eine Grundeingruppierung in die Entgeltgruppe 6 des TVöD fordern<sup>2)</sup>. Für die GEW ist dies völlig unakzeptabel. Die GEW fordert, dass eine Fachschulausbildung, wie Erzieherinnen sie absolvieren müssen, mindestens zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 führt. Darüber hinaus müssen Zusatzmerkmale sowie weitere Eingruppierungselemente auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 9 und höher ermöglichen (vgl. Artikel von Bernhard Eibeck, S. 20 ff.). Anhand einiger Musterberechnungen lässt sich zeigen, wie sich das Einkommen einer Erzieherin im TVöD im Vergleich zum BAT entwickeln wird. Die Berechnungsbeispiele gehen jeweils davon aus, dass die Erzieherin am 1. Januar 2007 eingestellt wurde. Berechnet werden die ersten 16 Berufsjahre auf Basis des aktuellen Tarifstandes, da die Tabellenstruktur der beiden Tarifsysteme verschieden ist und es bei Betrachtung nur einzelner Jahre zu einem unrealistischen Bild der Einkommensentwicklung kommt.

## Beispiel 1: EG 6 – Nicht akzeptabel!

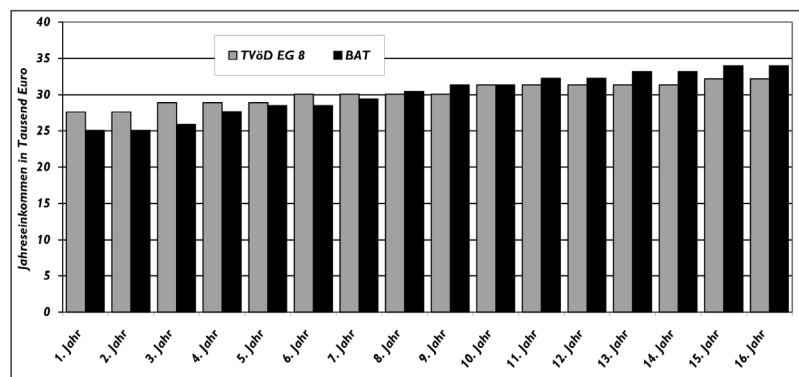
Eine Erzieherin wird im BAT in die Vergütungsgruppe 6b, Lebensaltersstufe 2 (23 Jahre) eingestellt. Im TVöD kommt sie in die Entgeltgruppe 6, Stufe 2.<sup>3)</sup> Im TVöD gibt es keinen Bewährungsaufstieg und auch keine Vergütungsgruppenzulagen, im BAT gibt es nach 3 Jahren einen Bewährungsaufstieg nach 5c und nach 7 Jahren eine Vergütungsgruppenzulage. Rechnet man nun die 16 Jahreseinkommen in den beiden Tarifsystemen zusammen, ergibt sich im TVöD gegenüber dem BAT ein Verlust in Höhe von 38.423 Euro (Grafik 1). Sollte die betreffende Erzieherin ab 2007 eine durchschnittliche Leistungsvergütung erhalten, verringert sich der Verlust auf ca. 34.000 Euro. Legt man als Grundeingruppierung die Entgeltgruppe 7 zugrunde, verringert sich der Verlust im Vergleich zum bisherigen BAT zwar leicht, ist mit 23.000 Euro bzw. ca. 18.500 Euro bei Berücksichtigung der Leistungsvergütung, immer noch erheblich.



Grafik zu Beispiel 1

## Beispiel 2: EG 8 – Weniger geht nicht!

Eine Erzieherin wird wie oben im BAT in die Vergütungsgruppe 6b, Lebensaltersstufe 2 (23 Jahre) eingestellt und wird – wie von der GEW gefordert – in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Nach 16 Jahren im TVöD ergibt sich für die Beschäftigte ein Gewinn in Höhe von 1.204 Euro (Grafik 2). Bei Berücksichtigung der Leistungsvergütung erhöht sich der Gewinn um 4.800 Euro. Sollte die Einstellung im BAT in die Lebensaltersstufe 1 erfolgen, die Erzieherin also bereits mit 21 Jahren eingestellt werden, erhöht sich der Gewinn im TVöD einschließlich Leistungsvergütung sogar auf über 21.000 Euro in 16 Berufsjahren.

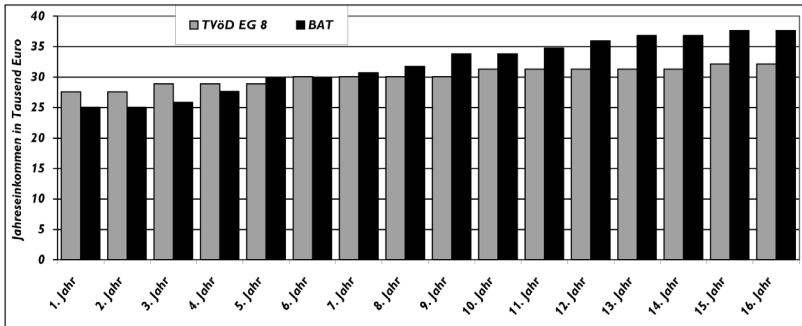


Grafik zu Beispiel 2

## Beispiel 3: EG 8 – Verlust der familienbezogenen Zulagen

Das vorherige Berechnungsbeispiel darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in der Entgeltgruppe 8 erhebliche Verluste gegenüber dem BAT entstehen, wenn bei der Einstellung von anderen Voraussetzungen ausgegangen wird. Familienstand, die Zahl der Kinder und das Lebensalter spielen bei der Vergütung im TVöD bei Neueinstellungen keine Rol-

le mehr. Modifizieren wir das obige Beispiel folgendermaßen: Die Erzieherin heiratet zu Beginn des 5. Beschäftigungsjahres (Ehemann nicht im öffentlichen Dienst), zu Beginn des 9. Beschäftigungsjahres bekommt sie das erste Kind, zu Beginn des 12. Beschäftigungsjahres das 2. Kind. Dann verliert die Kollegin auch in der Entgeltgruppe 8 aufgrund entgangener BAT-Zulagen für Kinder und Ehepartner im TVöD ca. 25.000 Euro Einkommen (Grafik 3). Würde die Eingruppierung im TVöD in die Entgeltgruppe 6 erfolgen, wären es in unserem Beispiel sogar 65.000 Euro Verlust!



Grafik zu Beispiel 3

Die aufsummierten Verluste erhöhen sich weiter, wenn die Einstellung nicht in jungen Jahren, sondern z.B. nach einer Umschulung oder Familienpause erst in höherem Lebensalter erfolgt. Im TVöD werden Berufsanfängerinnen mit Berufspraktikum immer in Stufe 2 eingestuft, im BAT war das Lebensalter mitbestimmend.

### EG 9 und höher muss erreicht werden können

Eine Eingruppierung von Erzieherinnen mindestens in die Entgeltgruppe 8 ist unbedingt erforderlich. Auch die in den letzten Wochen ins die Diskussion eingebrachte Überlegung, Erzieherinnen in die Entgeltgruppe 7 einzugruppieren ist keine Alternative. Die Entgeltgruppen 6 und 7 würden in jedem Fall eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Eingruppierung bedeuten. Darüber hinaus muss über Zusatzmerkmale sowie weitere Eingruppierungselemente auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 9 und höher ermöglicht werden. Selbst wenn sich die Gewerkschaften mit dieser Forderung durchsetzen sollten, bedeutet der neue Tarifvertrag TVöD (und TV-L im Landesdienst) gegenüber dem alten BAT für die Arbeitgeber immer noch mittel- und langfristig eine erhebliche Einsparung bei den Personalkosten.

Ein guter Eingruppierungstarifvertrag fällt jedoch nicht vom Himmel, er muss durchgesetzt werden. Dazu braucht die GEW, brauchen die Gewerkschaften die Unterstützung aller Betroffenen, ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht. Dafür muss weiterhin Aufklärungsarbeit und Werbung betrieben werden.

- 1) Der besseren Lesbarkeit wegen wird auf die männliche Form der Berufsbezeichnung verzichtet.
- 2) Die folgenden Ausführungen lassen sich auch auf den Tarifbereich der Länder übertragen.
- 3) Im TVöD werden Beschäftigte nach Berufserfahrung eingestuft. Erzieher/innen werden in die Stufe 2 eingestuft, weil das Berufspraktikum als Berufserfahrung anerkannt wird.

### GEW-Broschüren zum Thema

■ Broschüre „Arbeits- und Tarifrecht für Erzieher/innen, Sozialpädagog/innen, Sozialarbeiter/innen“; 1. Auflage 11/2006.

Die Broschüre kann beim Süddeutschen Pädagogischen Verlag, Silcherstrasse 7a, 70176 Stuttgart, E-Mail: info@spv-lb.de bestellt werden. Funktionäre in der Mitarbeitervertretung, im Personalrat und Betriebsrat erhalten die Broschüre bei den GEW-Bezirken kostenlos oder bei Monika Windus, E-Mail: monika.windus@gew-bw.de.

■ „Erzieherinnen verdienen mehr. Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von Er-

zieherinnen und Erziehern mit anderen Fachschulberufen“. Februar 2007.

Die Broschüre kann beim GEW-Hauptvorstand bestellt werden, E-Mail: info@gew.de, Mitglieder erhalten sie kostenlos bei Monika Windus, E-Mail: monika.windus@gew-bw.de.

■ „Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen. Die GEW diskutiert“. Mai 2006.

Die Broschüre kann kostenlos bei Monika Windus, E-Mail: monika.windus@gew-bw.de bestellt werden.

### GEW bietet Informationsveranstaltungen

Zu den Themen „Arbeits- und Tarifrecht“, „Bildung von 0-10 Jahre“, „Inklusion“ und „Bildungsdokumentation / Bildungsbuch“, kann die GEW nach Terminabsprache Referentinnen und Referenten zur Verfügung stellen, die gerne für ein oder zwei Unterrichtsstunden in Fachschulklassen an Fachschulen für Sozialpädagogik kommen.

Die GEW Baden-Württemberg trägt die gesamten Kosten für Honorar und Anreise, nähere Informationen bei Monika Windus, E-Mail: monika.windus@gew-bw.de.

## BAT oder TVöD?

**Eingruppierung:** Welche Eingruppierungsregelungen gelten denn nun? Es hängt vom Arbeitgeber ab, erklärt Klaus Willmann, Geschäftsführer der GEW-Südbaden.

Seit dem 1. Oktober 2005 gilt für Beschäftigte der Kommunen und des Bundes der „Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)“. Im Mai 2006 wurde auch mit den Bundesländern vereinbart (außer Berlin und Hessen), den TVöD als Tarifvertrag Länder (TV-L) in einer Fassung für die Länder am 1. November 2006 zu übernehmen. Der TVöD/TV-L ist der Nachfolgetarifvertrag für den „Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)“. In gesonderten Überleitungstarifverträgen (TVÜ) wurde vereinbart, eine neue Entgeltordnung einzuführen, die dann u.a. den bisherigen Eingruppierungstarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst ersetzen soll. Voraussichtlich wird die neue Entgeltordnung im Laufe des Jahres 2008 in Kraft treten. Wenn man Näheres zur Eingruppierung wissen will, muss man daher folgendermaßen vorgehen:

- Zunächst erfolgt die Eingruppierung nach dem bisherigen Eingruppierungstarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst.
- Dann wird nach einer Übergangsregelung in die neue Entgelttabelle übergeleitet (vgl. Tabelle rechts).

Die Beantwortung der Eingangsfrage hängt davon ab, um welchen Arbeitgeber es sich handelt. In einem städtischen Kindergarten oder beim Land Baden-Württemberg ist die Sache vergleichsweise einfach. Da viele Gemeinden sowie das Land tarifgebunden sind, müssen sie bei Gewerkschaftsmitgliedern den TVöD, bzw. den TV-L anwenden. Hiervon profitieren auch Nichtmitglieder, weil die öffentlichen Arbeitgeber diesen grundsätzlich die gleichen Leistungen zugestehen, obwohl sie hierzu nicht verpflichtet sind. Die Eingruppierung einer sozialpädagogischen Fachkraft richtet sich in diesem Fall nach dem Eingruppierungstarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst.

Kirchliche Einrichtungen (Caritas, Diakonie) wenden eigene Arbeitsvertragsrichtlinien an, die sich weitgehend am alten BAT oder dem neuen TVöD/TV-L orientieren.

Private Arbeitgeber sind dagegen meistens nicht tarifgebunden. Mit ihnen muss die Eingruppierung/Vergütung frei ausgehandelt werden. In diesem Fall ist zu empfehlen, die Anwendung des TVöD/TV-L im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorzusehen. Dies gibt Rechtssicherheit und vermeidet spätere Streitigkeiten. Anders als der tarifgebundene öffentliche Dienst ist ein privater Arbeitgeber jedoch nicht zur TVöD/TV-L-Anwendung verpflichtet.

Grundsätzlich gilt, dass die Tätigkeit für die Eingruppierung entscheidend ist, wobei die Qualifikation bzw. der Berufsabschluss mit einfließt. Weil bei solchen Eingruppierungen immer wieder einmal Fehler passieren, lohnt es sich vor Vertragsunterzeichnung bei der GEW Rat zu holen.

Die folgende Tabelle zeigt, in welche Entgeltgruppe Angestellte im Geltungsbereich des TVöD eingruppiert werden, die bis zum Abschluss einer neuen Entgeltordnung eingestellt werden. Im Geltungsbereich des TV-L gelten vergleichbare Regelungen.

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe
<b>13</b>	- Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) - ggf. nach Zulagenregelung nach § 17 Abs. 8 TVÜ - und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen unmittelbar in Verg.Gr. II eingruppiert sind
<b>12</b>	- III mit Aufstieg nach II
<b>11</b>	- III ohne Aufstieg nach II - IVa mit Aufstieg nach III
<b>10</b>	- IVa ohne Aufstieg nach III - IVb mit Aufstieg nach IVa - Vb in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa
<b>9</b>	- IVb ohne Aufstieg nach IVa - Vb mit Aufstieg nach IVa - Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
<b>8</b>	- Vc mit Aufstieg nach Vb - Vc ohne Aufstieg nach Vb
<b>7</b>	Keine
<b>6</b>	- VIb mit Aufstieg nach Vc - VIb ohne Aufstieg nach Vc
<b>5</b>	- VII mit Aufstieg nach VIb - VII ohne Aufstieg nach VIb
<b>4</b>	Keine
<b>3</b>	- VIII mit Aufstieg nach VII - VIII ohne Aufstieg nach VII
<b>2</b>	- IXa mit Aufstieg nach VIII - IX mit Aufstieg nach IXa oder VIII - X (keine Stufe 6)