



Positionspapier der dbb tarifunion zur Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

A) Politische Ausgangssituation

Auf Basis der in der Einkommensrunde 2008 getroffenen Vereinbarung zur Lösung der Frage des Übergangsrechts geht die dbb tarifunion davon aus, dass die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung zeitnah fortgesetzt werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dabei von besonderer Bedeutung, unverzüglich den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst zu behandeln. Hier ist die Diskrepanz zwischen tatsächlichen Anforderungen und der aktuellen Eingruppierungssituation besonders eklatant. Aus diesem Grund einigten sich dbb tarifunion und Arbeitgeber von Bund und Kommunen innerhalb des Potsdamer Tarifkompromisses vom Frühjahr 2008 auf folgende Vereinbarung:

„... Eingruppierung insbesondere von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
Um unangemessene und ungewollte Exspektanzverluste im Verhältnis zum abgelösten BAT/BAT-O zu vermeiden, die dadurch eintreten können, dass die laufenden Verhandlungen zur Entgeltordnung nicht rechtzeitig zu einem Ergebnis geführt werden können, werden die Tarifvertragsparteien nach Abschluss der Tarifrunde 2008 übergangsweise insbesondere die Eingruppierung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ohne Präjudizwirkung für die Verhandlung der Entgeltordnung vereinbaren.“

B) Tarifliche Ausgangssituation

Das derzeitige Eingruppierungsrecht genügt nicht den Anforderungen an einen zukunftsfähigen Öffentlichen Dienst. Viele der in den Vergütungs- und Lohngruppen dargestellten Tätigkeiten sind kaum noch oder schon nicht mehr im Öffentlichen Dienst vorhanden. Viele Tätigkeiten sind im Laufe der Zeit hinzugekommen beziehungsweise haben sich im Laufe der Zeit derart verändert, dass sie mit den beschriebenen Tätigkeitsmerkmalen kaum noch etwas gemeinsam haben.

Die Arbeitgeberseite hat sich in den letzten Jahren stets geweigert, diese Tätigkeitsbeschreibungen entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen und Korrekturen dieser Missverhältnisse zu vereinbaren.

Grundsatzforderungen

Die dbb tarifunion fordert ein zukunftsfähiges, transparentes und tätigkeitsbezogenes Eingruppierungssystem, das für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes handhabbar ist. Dabei ist unabdingbar, dass die neue Entgeltordnung nicht zu Rückgruppierungen und Einkommensverlusten bei den Beschäftigten führt. Die neue Entgeltordnung muss an die sich ständig ändernde Arbeitswelt angepasst sein. In ihr muss klar definiert sein, nach welchen Kriterien eine Eingruppierung zu erfolgen hat. Um einem transparenten und tätigkeitsbezogenen System gerecht zu werden, fordert die dbb tarifunion in einem neuen Eingruppierungsrecht für alle Qualifikationsstufen eine komplette Durchlässigkeit.

Tätigkeitsbezug

Die neue Entgeltordnung muss tätigkeitsbezogen sein und hat sich unmittelbar an der auszuübenden Tätigkeit auszurichten. Die Tätigkeitsmerkmale einer neuen Entgeltordnung führen zu einer direkten Eingruppierung. Formale Bildungsabschlüsse dienen als Orientierung bei der Tätigkeitsbewertung. Dabei bleibt das bewährte Prinzip der Tarifautomatik erhalten. Um eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Eingruppierung zu gewährleisten, sind alle Anforderungen an die Tätigkeit zu bewerten. Bestimmte Anforderungsmerkmale wie Sozialkompetenz, physische und psychische Belastungen finden im bisherigen Eingruppierungsrecht keine Berücksichtigung. Erfordert die Tätigkeit neben fachlichen Beanspruchungen weitere Kompetenzen, sind diese gleichermaßen einzubeziehen. Insbesondere im Bereich der Sozialkompetenz fordert die dbb tarifunion, dass die Eingruppierung stets anhand objektiver und objektiverer Faktoren zu erfolgen hat.

Heraushebungskriterien

Nach Bestimmung der Qualifikationsmerkmale müssen innerhalb der Niveaubestimmungen die fachlichen, persönlichen und aufgabenbezogenen Anforderungen an die Tätigkeiten wiederzufinden sein. Hierbei geht es insbesondere um die Frage, warum Beschäftigte beispielsweise statt in EG 5 in der EG 6, EG 7 oder EG 8 eingruppiert sein sollen. Nach Vorstellung der dbb tarifunion müssen die Kriterien der Heraushebungsmerkmale den Beschäftigten Entwicklungsperspektiven aufzeigen, auch um den stetig wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

Oberbegriffe mit Beispielen

Die dbb tarifunion fordert, die zu vereinbarende bundeseinheitliche Rahmenregelung mit allgemeinen Niveaubestimmungen für die einzelnen Entgeltgruppen mit verbindlichen Beispielen auszugestalten. Um einen ständigen Gleichklang zwischen Entgeltordnung und den sich verändernden Anforderungen an die Arbeitswelt zu gewährleisten, sind im Sinne einer zukunftsfähigen Entgeltordnung die Beispielkataloge nicht abschließend, sondern ergänzungsfähig zu gestalten.

Zeitanteile

Der bisherige Grundsatz zu den Zeitanteilen darf nicht verschlechtert werden. Er hat sich als Instrument zur Abbildung vielfältiger Tätigkeitsanforderungen bewährt. Bei den Zusatzmerkmalen fordert die dbb tarifunion einen Zeitanteil von mindestens 25 Prozent. Nur so ist gewährleistet, dass sich die fachlichen, persönlichen und aufgabenbezogenen Anforderungen an die Tätigkeiten in einem neuen Eingruppierungssystem wiederfinden.

Bundeseinheitliche Ausgestaltung

Die dbb tarifunion fordert eine weitgehend bundeseinheitliche Ausgestaltung der Entgeltordnung bei Bund, Ländern und Kommunen. Vorrangiges Ziel ist es, flächendeckend gleichwertige öffentliche Dienstleistungen zu ermöglichen. Hierzu gehört ein einheitliches Bezahlungssystem im Öffentlichen Dienst.

C) Besonderes Tätigkeits- und Anforderungsprofil der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und deren Arbeitsbedingungen

Tätigkeitsfeld

Das Hauptbetätigungsfeld im Beruf Erzieherinnen und Erzieher liegt im Bereich der vor- schulischen Erziehung in Kinderhorten, Kindertagesstätten und Kindergärten. Hinzu kommen noch die Arbeitsfelder in der Heimerziehung und in der Jugendarbeit. Erzieherinnen und Erzieher begleiten Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit Problemen in ihrem Alltag.

Ausbildung

Die Ausbildung in Deutschland wird von den einzelnen Bundesländern unterschiedlich gestaltet. Die Voraussetzung ist in der Regel ein Realschul- oder ein gleichwertiger Abschluss, teilweise mit einem entsprechenden Praktikum in einem berufsrelevanten Bereich. Die Ausbildung erfolgt - je nach Bundesland - an Fachschulen für Sozialpädagogik oder Fachschulen für Sozialwesen bzw. Berufskollegs. Die Dauer der Ausbildung variiert zwischen zwei und fünf Jahren. Ein grundlegendes Defizit in der Ausbildung ist die Tatsache, dass es bundesweit keine einheitliche Ausbildung gibt. Auch innerhalb der EU gibt es zu diesem Berufsbild unterschiedliche Ausbildungsstandards. Die meisten europäischen Länder bilden jedoch – anders als in Deutschland – Erzieherinnen und Erzieher an Hochschulen aus.

Problemfelder

In den letzten Jahren ist der Berufsstand der Erzieherinnen und Erzieher, insbesondere durch die PISA-Studie oder durch die Diskussion, ob die Ausbildung dem europäischen Standard genügt, in die gesellschaftliche Debatte gelangt. Vor allem die vorschulische Förderung der Kinder wird in den Mittelpunkt der Diskussion in Gesellschaft und Politik gerückt. Es wird jedoch hauptsächlich unter der Prämisse debattiert, dass qualifizierte Fachkräfte und weiter ausgebauten Kindertageseinrichtungen dazu beitragen sollen, die Bildungschancen der Kinder zu optimieren und gleichzeitig die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit der Eltern verbessern. Es werden immer neue zentrale Anforder-

rungen an die Erzieherinnen und Erzieher gestellt. Sie sollen einen Beitrag zur Herstellung von Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich leisten, die Verbesserung der gesellschaftlichen Integration intensiv unterstützen, die Kindertagesstätten zu Eltern-Kind-Zentren ausbauen etc. Bei der politischen Diskussion geht es jedoch nicht (zumindest nicht ernsthaft) um eine tatsächliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die für eine gute Förderung von Vorschulkindern notwendig sind.

Gruppengröße

Während in der Politik die Anhebung des Niveaus der frühkindlichen Erziehung gefordert wird, werden in der Praxis die Vorbereitungszeiten der Erzieherinnen und Erzieher eingeschränkt und die Gruppengrößen ausgebaut. Zwei Personen können in Gruppen mit 25 und mehr Kindern keine individuelle Förderung leisten. Die Zweitkraft in Gruppen muss auch eine Erzieherin sein. Darüber hinaus müssen Hilfskräfte, je nach Größe der Einrichtung, für zusätzliche Unterstützung in geeigneter Zahl zur Verfügung stehen. Erforderlich ist ein deutlich verbesserter Personalschlüssel, um die Anforderungen einer individualisierten Förderung von Kindern realisieren zu können und um die für Bildungs- und Lernprozesse erforderliche persönliche Bindung realisieren zu können.

Fortbildungen

Von den Erzieherinnen und Erziehern wird eine ständige Weiterqualifikation erwartet, zugleich aber wird immer weniger Raum für den Besuch von Fortbildungen eingeräumt.

Neue bildungspolitische Anforderungen

Von den Kindergärten wird zunehmend erwartet, den schulischen Einstieg zu verbessern. Die gewünschte Zielsetzung orientiert sich an den Bildungskriterien der Schule, während die bisherigen (berufstypischen) Aufgaben im Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsbereich eine immer geringer werdende Wertschätzung erfahren. Man erwartet seit der „PISA Debatte“ von den Kindertageseinrichtungen eine Aktivierung von Bildungsreserven durch frühzeitige und gezielte Förderung.

Integrationsauftrag

Angestrebt wird eine Verbesserung der gesellschaftlichen Integration – vor allem von Menschen mit Migrationsgeschichte. Es soll eine frühzeitige gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne familiären Migrationshintergrund stattfinden. Der nicht unerhebliche Migrantenanteil in der Bevölkerung erweist sich deshalb als Herausforderung, weil viele Erzieherinnen und Erzieher sich nicht mehr mit den Kindern verständigen können. Die Sprachförderung ist daher ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit.

Präventive Soziale Arbeit

Kindertageseinrichtungen werden seit der Einfügung des § 8a Abs. 2 in das SGB VIII vermehrt und intensiver mit Aufgaben einer „präventiven sozialen Arbeit“ konfrontiert. Die Träger von Kindertageseinrichtungen sollen Vereinbarungen mit dem Jugendamt abschließen und dabei eine aktive Rolle beim Erkennen möglicher Kindeswohlgefährdungen und bei der offensiven Vermittlung von Hilfen an die Eltern einnehmen. Um diesen Auftrag wahrnehmen zu können, müssen neue Arbeitsstrukturen entwickelt und besondere Kompetenzen wie Erkennen und Bewerten von Anzeichen für eine mögliche Kindeswohlgefährdung vermittelt werden.

Kinderbildungsgesetz in NRW

Aktuell findet eine intensive Diskussion um die frühkindliche Bildung in Nordrhein-Westfalen statt. Mit dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) hat die nordrhein-westfälische Landesregierung den Versuch unternommen, neben der gezielten Sprachförderung einen vorschulischen Bildungsanspruch zu formulieren. Zusätzlich wurden auch Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren sowie spezielle Angebote an Familien und Angebote zur Ganztagsbetreuung geschaffen. Auch hier zeigt sich jedoch die Tendenz: Gefordert wird eine verbesserte Qualität der Kinderbetreuung mit weniger Geld und gleichzeitig neuen Aufgaben und größeren Erwartungen.

Bereich Soziale Arbeit

Zum Bereich Soziale Arbeit gehören der Sozial- und Erziehungsdienst, die Heilpädagogik, die Krankenhaussozialarbeit, die Bewährungshilfe, die Jugendgerichtshilfe, die Altenhilfe und die betriebliche Sozialarbeit. Die dort Beschäftigten achten insbesondere auf die Wahrung und den Schutz des Lebens, auf die Würde des Menschen, auf die Selbstbestimmung des Einzelnen und auf die solidarische Unterstützung durch die Gesellschaft. Fachkräfte in der Sozialen Arbeit sind unter sich ändernden, widersprüchlichen gesellschaftlichen Anforderungen tätig. Sie arbeiten oft mit Menschen in extremen Lebenssituationen. Institutioneller Druck und konfliktreiche zwischenmenschliche berufliche Beziehungen führen zu hohen Belastungen.

Bezogen auf die Soziale Arbeit, Erziehung und Bildung leitet sich die notwendige und anzuerkennende Qualifikation und Bedeutung fachlich besonders auch aus der Fallverantwortung ab, die bis hin zu strafrechtlichen Konsequenzen führen kann.

Insbesondere die jüngsten Diskussionen zur Gefährdung des Kinderwohls zeigen, dass Erzieherinnen/ Erzieher und besonders Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter eine besonders hohe Verantwortung tragen, die über die bisherigen Maßstäbe zur Eingruppierung nicht berücksichtigt wird.

Fazit

Betrachtet man die oben genannten, in den aktuellen Diskussionen stets geäußerten Erwartungen an Kindertageseinrichtungen und an die Beschäftigten, so sind damit solche Anforderungen verbunden, denen die Einrichtungen und die in ihnen tätigen Fachkräfte unter den bisher geltenden Rahmenbedingungen gar nicht entsprechen können. Aufgrund der zunehmenden „Leistungsverdichtung“, des Abbaus von Ressourcen, der nicht ausreichenden Qualifikation der Zweitkräfte und der zunehmenden Erwartung durch Politik und Eltern, fühlen sich immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst überfordert und in ihrer Situation allein gelassen. Dazu fehlt es – was wenig motivierend ist – ebenfalls an einer Personalentwicklung und an Aufstiegsmöglichkeiten. Es bedarf eines neuen Grundkonzeptes unter Berücksichtigung der angesprochenen Aspekte, um den vielfältigen gesellschaftlichen Erwartungen auch nur annähernd gerecht zu werden. Insbesondere die jüngsten Dis-

kussionen zur Gefährdung des Kinderwohls zeigen, dass Erzieherinnen und Erzieher und besonders Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter eine besonders hohe Verantwortung tragen, die über die bisherigen Maßstäbe zur Eingruppierung nicht berücksichtigt wird.

D) Derzeitige Eingruppierungssituation

Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gelten übergangsweise die Eingruppierungsmerkmale der Anlagen 1a und 1b zum BAT/ BAT-O weiter. Die entsprechenden Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst basieren auf einem Tarifvertrag von 1970 in der Fassung einer letzten Änderung von 1991. Aufgrund der Zuordnungstabelle der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen werden seit dem 1. Oktober 2005 neueingestellte

- Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in Normaltätigkeit der Entgeltgruppe 3,
- Erzieherinnen und Erzieher in Normaltätigkeit der Entgeltgruppe 6,
- Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in Normaltätigkeit der Entgeltgruppe 8 und
- Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in Normaltätigkeit der Entgeltgruppe 9 zugeordnet.

In diesen Entgeltgruppen verharren die Beschäftigten derzeit ohne jedwede Perspektive, bis die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung endverhandelt sind. Derzeit sind somit die Perspektiven der seit Oktober 2005 neueingestellten Beschäftigten abgeschnitten, was allein bei Ledigen mittelfristig eine Differenz im Vergleich zum alten BAT von etwa 300 Euro monatlich bedeutet. Diese Entwicklung kann nur verhindert werden, wenn sofort gehandelt und verhandelt wird, denn: nach der Startphase werden die Anfangsgehälter im TVÖD gegenüber den Anfangswerten des BAT angehoben. Mit zunehmendem Zeitablauf seit 2005 schwächt sich diese Steigerung jedoch im Vergleich zu den BAT Werten ab. Mit dem gleichzeitigen Verharren in der Entgeltgruppe 6

ohne Perspektive ergibt sich ein inakzeptables Auseinanderfallen von Tätigkeitsanforderung und Eingruppierung.

Zudem bedeutet die aktuelle Tarifsituation eine eklatante Schlechterstellung dieser Beschäftigten im Vergleich zu den aus dem BAT übergeleiteten Beschäftigten. So finden sich übergeleitete Erzieherinnen und Erzieher in Normaltätigkeit in der Entgeltgruppe 8 wieder. Übergeleitete Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in Normaltätigkeit finden sich hingegen in der Entgeltgruppe 5 wieder.

Zusammenfassend stellt die dbb tarifunion fest, dass die aktuelle Eingruppierungssituation der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in keinster Weise den realen Gegebenheiten angepasst und unverzüglicher Handlungsbedarf angezeigt ist.

E) Grundsatzforderungen für die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe 7

- Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- Heimerziehungshelferinnen und Heimerziehungshelfer mit entsprechender Tätigkeit

ab Entgeltgruppe 9

- Erzieherinnen und Erzieher mit entsprechender Tätigkeit.
- Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger mit entsprechender Tätigkeit

ab Entgeltgruppe 10

- Beschäftigte mit Fachhochschulausbildung (berufsqualifizierender Abschluss: Diplom (FH)/Bachelor) und entsprechender Tätigkeit als Sozialarbeiterinnen

und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen und Heilpädagoginnen.

- Beschäftigte, die aufgrund ihrer Tätigkeiten und Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

ab Entgeltgruppe 13

- Beschäftigte mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung (berufsqualifizierender Abschluss: Diplom/Master) und entsprechender Tätigkeit als Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen.

Zusatzmerkmale

Innerhalb der Niveaubestimmungen in den jeweiligen Tätigkeitsgruppen müssen die besonderen fachlichen, persönlichen und aufgabenbezogenen Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit wiederzufinden sein. Es geht um die Zusatzmerkmale als Heraushebungskriterien. Zusatzmerkmale führen zu einer höheren Eingruppierung und sollen den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst Entwicklungsperspektiven aufzeigen. Konkret betrachtet bedeutet dies, dass Erzieherinnen und Erzieher zwar grundsätzlich in Entgeltgruppe 9 eingruppiert sein sollen. Bei Vorliegen von Zusatzmerkmalen erfolgt jedoch eine höhere Eingruppierung. Die Betrachtung, ob und inwiefern ein Zusatzmerkmal (Selbständigkeit, Verantwortung, Schwierigkeit, soziale Kompetenz, physische und psychische Anforderungen) erfüllt ist, ist an der konkret auszuübenden Tätigkeit zu beurteilen und erfolgt unter Berücksichtigung des jeweiligen Qualifikationsniveaus. Zusatzmerkmale sind beispielsweise bei Leitungsfunktionen und besonderen Unterstellungsverhältnissen erfüllt. Dies hat sich dann in einer höheren Eingruppierung widerzuspiegeln.

Durchlässigkeit

Um einem transparenten und tätigkeitsbezogenen System gerecht zu werden, fordert die dbb tarifunion in einem neuen Eingruppierungsrecht für alle Qualifikationsstufen und Entgeltgruppen eine komplette Durchlässigkeit. Beschäftigte, die über die jeweils geforderte Ausbildung nicht verfügen, aber auf Grund entsprechender Fähigkeiten die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben (die „Sonstigen“), müssen den-

jenigen mit der jeweiligen Ausbildung gleichgestellt werden. Um dies zu erreichen, haben die „Sonstigen“ nicht wie bisher über die gesamte Breite an Verwendungsfähigkeit zu verfügen wie Beschäftigte mit formalem Abschluss. Vielmehr haben sich nach Ansicht der dbb tarifunion in der zukünftigen Entgeltordnung die Fähigkeiten (hierunter sind alle in der Person der jeweiligen Beschäftigten liegenden Anforderungen an die Ausübung der Tätigkeit zu verstehen, die durch Aus-, Weiter- oder Fortbildung erworben worden sein können) der „Sonstigen“ nur auf den Teil zu beziehen, der für die jeweils konkrete Tätigkeit erforderlich ist.