



Deutscher Berufsverband
für Soziale Arbeit e. V.

Tariffähige Gewerkschaft

Mitglied der IFSW (International Federation of Social Workers)

Bundesgeschäftsstelle
Michaelkirchstraße 17/18
10179 Berlin

Fon: (030) 288 756 310

Fax: (030) 288 756 329

Email: info@dbsh.de

Web: www.dbsh.de

Ansprechpartner:

Norman Kohle

(Assistent des 1. Vorsitzenden)

Email: kohle@dbsh.de

Fon: (030) 288 756 311

08.09.2014

DBSH stellt Eckpunktepapier für Änderungen im SuE vor

(Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD)

Als Ergebnis einer Mitgliederbeteiligung sowie einem offenen Aufruf in die Community der Sozialen Arbeit unter der Fragestellung "Quo vadis "SuE" (Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst im TVÖD)?" (<http://www.dbsh.de/gewerkschaft/gewerkschafts-news/gewerkschafts-news-2014/detailansicht/quo-vadis-sue.html>) sowie intensiven Beratungen in den zuständigen obersten Organen des DBSH im Januar sowie im März 2014 kann der DBSH die zusammengefassten Ergebnisse als ein Eckpunktepapier zum Sozial- und Erziehungsdienst (Jugend-, Sozial- und Gesundheitsbereich) vorstellen.

Zum Prozessverlauf:

- Innerverbandlicher Aufruf als Mail zur Beteiligung (Vorschläge für den SuE) am 23.07.13
- 2. Innerverbandlicher Aufruf als Mail zur Beteiligung (Vorschläge für den SuE) am 28.10.13
- Diskussion zum SuE im Erweiterten Bundesvorstand im Januar in Köln (04./05.01.14)
- Öffentlicher Aufruf auf der Internetseite des DBSH zur Beteiligung (Vorschläge für den SuE) am 06.01.2014
- 3. Innerverbandlicher Aufruf als Mail zur Beteiligung (Vorschläge für den SuE) am 06.01.14
- 4. Innerverbandlicher Aufruf als Mail zur Beteiligung (Vorschläge für den SuE) am 19.03.14
- Diskussion zum SuE in der Bundesmitgliederversammlung in Berlin (22./23.03.14)
- Öffentlicher Aufruf zur Beteiligung in der Verbands- und Fachzeitschrift "Forum Sozial" 01/2014

Bankverbindung:
Bank für Sozialwirtschaft, Berlin
BLZ 100 205 00
Konto-Nr. 821 3200

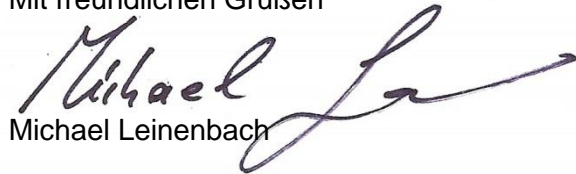
Sitz: Berlin
Amtsgericht Charlottenburg
Registergericht VR 27710 B

- 5. Innerverbandlicher Aufruf als Mail zur Beteiligung (Vorschläge für den SuE) am 19.05.14
- 6. Innerverbandlicher Aufruf als Mail zur Beteiligung (Vorschläge für den SuE) am 28.05.14
- diverse öffentliche Aufrufe in den Sozialen Medien wie Facebook, Twitter und XING

Alle Rückmeldungen wurden in einer Arbeitsgruppe "Redaktion" dann in der Zeit vom 31.08 bis 05.09 2014 beraten und entsprechend zusammengefügt.

Als Ergebnis dieses Prozesses stellt der DBSH das beigefügte Eckpunktepapier zum SuE (Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst) zur weiteren Diskussion.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Leinenbach

Vorsitzender des Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e. V.

Stand 08.09.2014

Bankverbindung:
Bank für Sozialwirtschaft, Berlin
BLZ 100 205 00
Konto-Nr. 821 3200

Sitz: Berlin
Amtsgericht Charlottenburg
Registergericht VR 27710 B

Hintergrund

Im Rahmen eines immer größer werdenden Kampfes um Fachkräfte auch im Sozial- und Erziehungsdienst, muss der öffentliche Dienst sich attraktiv für die jungen Nachwuchskräfte präsentieren.

Gleichsam muss berücksichtigt werden, dass jede Investition in die soziale Infrastruktur eine Investition in die Gesellschaft und die Wirtschaft ist. Die Liga Rheinland-Pfalz (Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege) stellt in einem von ihr in Auftrag gegebenen Gutachten (<http://www.liga-rlp.de/4308.html#c12941>) „*MehrWertSchöpfung: Sozialwirtschaftsstudie der Freien Wohlfahrtspflege veröffentlicht*“ u.a. fest:

- **Von jedem Euro**, den der Staat in die Sozialwirtschaft investiert, fließen unter Berücksichtigung der von uns berechneten zusätzlichen regionalen Wertschöpfung der Einrichtungen mit ihren 145.000 Beschäftigten in Rheinland-Pfalz **72 Cent** durch Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge zurück, in erster Linie an Sozialversicherungsträger, Bund und Länder
- Die Konsum- und Investitionsausgaben der Einrichtungen der Sozialwirtschaft werden mit durchschnittlich **88 Prozent** in ihrer jeweiligen Region getätigt. Das stärkt vor Ort ansässige Unternehmen, vor allem die vielen kleinen und mittelständischen Betriebe im Handwerk und Handel und die dort arbeitenden Menschen.

Der **Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) e.V.** fordert auf Grundlage seiner Positionspapiere:

- **Saarbrücker Erklärung** (Sozialpolitische Erklärung)
<http://www.dbsh.de/sozialpolitik/sozialpolitische-stellungnahmen/saarbruecker-erklaerung.html>
- **Heidelberger Erklärung** (Berufspolitische Erklärung)
<http://www.dbsh.de/beruf/berufspolitische-stellungnahmen/heidelberger-erklaerung.html>
- **Berliner Erklärung** (Berufsethische Erklärung)
<http://www.dbsh.de/beruf/berufspolitische-stellungnahmen/berliner-erklaerung.html>
- **Forderungen Solidarität**
<http://www.dbsh.de/sozialpolitik/sozialpolitische-stellungnahmen/sonderheft-solidaritaet.html>

für die anstehenden Tarifverhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst die folgenden Eckpunkte als Grundlage der aufzunehmenden Verhandlungen:

Forderungen zu Eingruppierungsmerkmalen und fachlichen Standards

- Einheitliche Gruppe für die **Erzieher_innen** mindestens Eingruppierung **in die S9**.
- Für **Berufsfremde** in der Beschäftigung als **Beschäftigten in der Sozialen Arbeit mit Abschluss Bachelor** (Sozialarbeiter_innen/ Sozialpädagogen_innen/ Pädagogen_innen der Frühen Kindheit u.a.) sollte eine Eingruppierung mindestens in die **S11** erfolgen.
- Einheitliche Gruppe für die **Beschäftigten in der Sozialen Arbeit mit Abschluss Bachelor** (Sozialarbeiter_innen/ Sozialpädagogen_innen/ Pädagogen_innen der Frühen Kindheit u.a.) mindestens Eingruppierung **in die S14**.
- Für die Gruppe der **Masterabsolventen_innen** muss der SuE eigene Eingruppierungsmerkmale ausweisen - mindestens Eingruppierung **in die S16**.
- Für Beschäftigte im „**mittleren Management**“ müssen im SuE entsprechende Eingruppierungsmerkmale definiert werden.
- Die **dualen Ausbildungsgänge** (Duale Hochschulen, Berufsakademien) müssen sich im SuE widerspiegeln und eine Eingruppierung erfahren, da diese bisher frei vereinbart werden.
- **Zusatzqualifikationen** sollen als besondere Leistungen in den Eingruppierungsmerkmalen im SuE aufgenommen werden.
- Innerhalb des SuE muss die Möglichkeit **fachlicher Fortbildungen** geschaffen werden.
- Im SuE müssen **notwendige fachliche Anforderungen und Fallbegrenzungen** aufgenommen werden.
- Um den öffentlichen Dienst auch weiterhin attraktiv zu gestalten müssen entsprechende **attraktive Aufstiegsmöglichkeiten** (verkürzter Aufstieg) im SuE aufgenommen werden, z.B. Verkürzung der Aufstiegszeiten für den Stufenaufstieg um jeweils 1 Jahr.
- Für die **Phase der Berufseinmündung** müssen Eingruppierungsmerkmale definiert und gleichsam entsprechende **Zeitbudgets** für anleitende Kollegen_innen aufgenommen werden.
- Sollten die Stufenregelungen erhalten bleiben, müssen diese überarbeitet und flexibler gestaltet werden.
- Für untere Gehaltsgruppen / Stufen sollen speziell für jüngere Beschäftigte die Möglichkeit der Erhöhung der (Vermögenswirksame Leistungen) VWL im SuE geschaffen werden.
- Der SuE soll erwirken, dass auf eine ausgewogene bedarfsorientierte **geschlechtsbezogene Besetzung in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit** geachtet wird. Für den Bereich der Erziehung sollen verstärkt Programme zur Gewinnung von Männern für das Berufsfeld gefördert werden.

1. Forderungen zu Gesundheitsschutz und Prävention

- Im SuE müssen spezielle **Arbeitsplatzuntersuchungen** sowie **Arbeitsplatzschutzmaßnahmen** entsprechend der Aufgabenfelder festgeschrieben werden.
- Zur Bearbeitung von **Gefährungsmitteilungen** müssen spezielle betriebliche Kommissionen (fachliche Kommissionen im Sinne der Sozialen Arbeit) im SuE geschaffen werden, die die Gefährungsmitteilungen fachlich beurteilen.
- In den unterschiedlichen Aufgabengebieten (Kindertagesstätten, Soziale Dienste usw.) müssen die **Personalschlüssel entsprechend des Bedarfes** angepasst werden.
- Der SuE muss einer Entprofessionalisierung der Aufgabengebiete (Kindertagesstätten, Soziale Dienste usw.) entgegenwirken.
- Innerhalb des SuE müssen konkrete Fallzahlen / Gruppengrößen für (Kindertagesstätten, Soziale Dienste usw.) festgelegt werden, um Überlastungsanzeigen entsprechend entgegen zu wirken.

2. Flankierende Maßnahmen im Rahmen der Sozialpolitik

- Öffentlicher Druck und Diskurs müssen zum Erhalt und Ausbau der Sozial- und Erziehungsdienste (Jugend-, Sozial- und Gesundheitsbereiche) führen.
- Es muss eine massive Kampagne der Sozialpolitik aufgelegt werden, um die Arbeitsmarktpolitik / Tarifpolitik zu flankieren.

3. Begründungen

- Alle Beschäftigten in der Sozialen Arbeit leisten schwierige, fachliche und fundierte Arbeit in die Tiefe und in die Breite, mit fachbereichsspezifischen Besonderheiten und Schwerpunkten, die dann jeweils spezielle fachliche wie persönliche Kenntnisse und Fähigkeiten bedürfen.
- Die Praktiker_innen der Sozialen Arbeit erwarten, dass jegliche Tätigkeit der Sozialen Arbeit als schwierig und verantwortungsvoll gewürdigt wird. Aus Sicht der Praktiker_innen der Sozialen Arbeit gibt es keine Unterschiede zwischen der Ausübung der hoheitlichen Aufgabe Jugendamt, der intensiven Betreuung Straffälliger oder einem massiv umfassenden Agieren in einer allgemeinen Sozial- und Lebensberatung.
- Die Praktiker_innen der Sozialen Arbeit plädieren für Zusammenfassungen in Vergütungsstufen, maximal Ausklammerung der berufsfremden Tätigkeit mit einschlägiger Berufserfahrung.
- Die Tätigkeit „Arbeit am und mit Menschen“, sollte eine andere Verantwortung zugesprochen bekommen, die sich dann in einer entsprechend hohen Entgeltgruppe abgebildet wird.
- Zur besseren inhaltlichen Ausdifferenzierung aller Sozial und Erziehungsaufgaben sollte der SuE beibehalten werden, gleichzeitig sollte eine umfassende Zusammenfassung in wenige Entgeltgruppen erfolgen. Dies kann auch über eine Überführung in die E-Gruppen (innerhalb des TVöD) machbar sein.
- Aktuell werden gem. SuE Erzieher_innen zu Beginn in S 6 eingestuft werden. Einige Städte haben sich darauf geeinigt, dass sie jedoch direkt in die S 8 eingruppiert werden und argumentieren damit, dass die Arbeit in der Großstadt, vor allem in problembelasteten Stadtteilen als 'fachlich schwierige Tätigkeit' anzusehen sei, was der Formulierung der Eingruppierung in S 8 entspricht. Mit dem Schlagwort "Fachkräftemangel" im Hinterkopf wird schnell deutlich, dass es hier um einen Versuch geht Erzieher_innen finanziell anzuwerben - in dem begrenzten Rahmen, die der TVöD SuE nunmal hier zulässt. Durch weitere finanzielle Anreize und eine höhere Eingruppierung der Erzieher_innen wäre eine Art Wettbewerb ebenfalls möglich, jedoch zu wesentlich anerkennender Bedingungen.
- Die derzeitigen Eingruppierungsmerkmale zur S14 aber auch die weiteren Zuordnungen haben einen Flickenteppich in Deutschland entstehen lassen. Diejenigen, die es rechtzeitig geschafft haben entsprechende Stellenbeschreibungen zu erhalten wurden berücksichtigt – andere erhielten die Eingruppierung nicht. Dieser Zustand hat eine Ungerechtigkeit in der Entlohnung erzeugt und entspricht keiner solidarischen und gleichberechtigten Behandlung der Beschäftigungsgruppe in der Sozialen Arbeit mit Abschluss Bachelor.
- Der Rahmen den der TVöD SuE vorgibt, bildet keine Möglichkeiten, das im DQR geforderte lebenslange Lernen honoriert zu bekommen.
- Die Praxis berichtet, dass die Stufenregelungen dazu führen, dass eine "natürliche Fluktuation" ausbleibt und die Beschäftigten auf ihren Stellen hängen bleiben. Gleichzeitig wird mittlerweile je nach Region und Finanzkraft z.B. die Stufe bei der Eingruppierung

erhöht, die Entgeltgruppe so angepasst wie es gerade gebraucht wird oder unter Tarif bezahlt bzw. privatisiert.

- Das Nichtvorhandensein der Würdigung des Masters bringt immer wieder Debattenwellen (vor allem der jungen Kollegen/innen). Grundsätzlich muss gerade auch im Zeitalter des DQR geprüft werden, wie die Absolvent_innen mit Master eingruppiert werden. Der TVöD zeigt hier entsprechende Grundstrukturen.
vgl. auch: <http://zukunftsvisionen-sw.cms.fh-jena.de/fachtag-zukunftsvisionen-fuer-die-soziale-arbeit/>
- Die Praktiker_innen der Sozialen Arbeit berichten, dass es immer mehr zu Problemen bzgl. der Berufseinmündung kommt. Diese Problembeschreibungen sowie Lösungsansätze werden derzeit auch in vielen Kommentaren und Stellungnahmen der Fachverbände der Sozialen Arbeit auf der Bundesebene diskutiert.
[http://web31.server1.hostingforyou.de/fileadmin/files/positionen/2012/Positionspapier Sexualisierte Gewalt.pdf/](http://web31.server1.hostingforyou.de/fileadmin/files/positionen/2012/Positionspapier_Sexualisierte_Gewalt.pdf/)
Im Tarifvertrag müssen Regelungen zur Berufseinmündung sowohl für die Kollegen_innen, die in den Beruf einsteigen als auch für Kollegen_innen, die zwischen den Fachbereichen wechseln, erfolgen.
Gleichsam müssen entsprechende Regelungen inkl. Zeitbudgets für die Kollegen_innen im Tarifvertrag festgeschrieben werden, die die Anleitung übernehmen
- Für die Unteren Gehaltsgruppen/Stufen und speziell für jüngere Kollegen_innen sollte eine Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen diskutiert werden.
- Da viele öffentliche Träger sich nicht an Weiterbildungskosten beteiligen, oder das Angebot, dass diese anbieten nicht dem Wunsch der Fachkraft/den Anforderungen an das Arbeitsfeld entspricht sollten bei Nachweis einer weitergehenden Qualifikation Zulagen gezahlt werden z.B.:
Für jüngere Kollegen_innen könnte ein vorzeitiger Stufenaufstieg ein Anreiz sein.
- Bei Einstellung könnte der Arbeitnehmer nach der Probezeit in die nächste Stufe gestuft werden. Beim Gruppenaufstieg bleibt die Erfahrungsstufe erhalten, beginnt aber von neuem zu laufen. Die bisherige Praxis bietet weder einen Anreiz, noch ist dies bei Übernahme einer größeren Verantwortung gerechtfertigt.
- Die Entwicklung Dualer Ausbildungs- und Studiengänge im Sozialbereich Bachelor und Master muss im Tarifvertrag berücksichtigt werden. (Dies ist bei Ingenieuren_inen und Betriebswirten_innen seit Jahren möglich)
- Notwenige fachliche Anforderungen
 - Einführung von Fallzahlbegrenzung im Kinderschutz und bei Hilfen zur Erziehung z.B. Analog zur Regelung bei Vormundschaften
 - Evaluierung von Betreuungsschlüsseln in den Kindertagesstätten
 - Der SuE soll erwirken, dass auf eine ausgewogene bedarfsorientierte **geschlechtsbezogene Besetzung in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit** geachtet wird. Für den Bereich der Erziehung sollen verstärkt Programme zur Gewinnung von Männern für das Berufsfeld gefördert werden.
[http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf Erzieher/Berufeinfos/Was macht ein Erzieher/So sieht das aus](http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf_Erzieher/Berufeinfos/Was_macht_ein_Erzieher/So_sieht_das_aus)

- Einführung von fachlichen Standards z.B. verpflichtend Supervision/auch Einzelsupervision, Fortbildungspflicht
- Auf Grund von Personalengpässen durch fehlende Fachkräfte, Krankheiten, Fehlzeiten wg. Betreuung von eigenen Kindern, Fortbildungen usw. fehlen immer öfters Fachkräfte in den Kindertagesstätten. Auch führen die immer längeren Öffnungszeiten sowie zusätzliche Aufgaben wie Beobachtungsdokumentation, Erarbeitung von Portofolien, verstärkte Elternarbeit, neue Hygieneverordnungen, Integrations- Inklusionspädagogik, Mitwirkung im hauswirtschaftlichen Bereich u.a. zu einer Mehrbelastung der Fachkräfte. Gerade in einer immer zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft sowie der erhöhten Migration bedarf es spezieller und zusätzlicher Fachkräfte.
- Im Rahmen von Sparmaßnahmen bzw. Abstufung der Leistungen auf weniger qualifizierte Kräfte kommt es gerade auch im Gesundheitssektor in den Sozialen Diensten (Jugend-, Sozial- und Gesundheitsbereich) immer mehr zu entsprechendem Personalabbau.
- Die Praktiker_innen der Sozialen Arbeit berichten, dass sich in den letzten Jahren die Fallzahlen durch gesetzliche neue Regelungen um mehr als 50 % erhöht haben. In einer solchen Situation kann eine fachliche Arbeit nur noch schwer ausgeübt werden. Andererseits führen diese Mehrbelastungen auch zu personellen Ausfällen, die dann wiederum eine Mehrbelastung für das dann noch vorhandene Personal führen.
„Stichwort: Feuerwehrbetrieb“
Aus anderen Sozialen Diensten wird gemeldet, dass auch bei langfristigen Diensten es keine Nachpersonalisierung gibt
- Durch die verschiedenen Bildungs- und Erziehungspläne der Länder hat sich nun auch für die Öffentlichkeit die Arbeitsanforderungen von Erzieher_innen verändert, honoriert wird diese Veränderung durch den SuE jedoch nicht. Zudem wird die Arbeit in den Einrichtungen nicht nur von Erzieher_innen, sondern auch Sozialarbeiter_innen / Sozialpädagog_innen / Pädagog_innen (für frühe Kindheit) etc durchgeführt. Alle Mitarbeitenden werden i.d.R. jedoch gleich eingruppiert. Durch die modernen Konzepte und Ansätze, die gewachsenen Anforderungen und die unterschiedlichen fachlichen Qualifikationen wäre ein Ausbau von Arbeitsschwerpunkten und eine entsprechende Entlohnung nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll - dies müsste im SuE berücksichtigt werden.
- Gerade die Gruppe der Beschäftigten im **„mittleren Management“** ist eine wichtige Gruppe. Diese sind diejenigen, die der Sozialen Arbeit in Leitungsebenen "treu" bleiben und auch bereit sind Verantwortung zu übernehmen. Es war bei den ersten Ausgestaltungen zum SuE erfreulich, dass die Kita-Leitungen endlich auch durch die Eingruppierung eine finanzielle Anerkennung erhielten. Gleichzeitig kommt es vor, dass langjährige Mitarbeiter_innen mit Abstand mehr in der Lohntüte haben, als Beschäftigte im **„mittleren Management“**.