



Entgelterhöhung für zwei Jahre gesichert

Nach zähem Ringen in der Regional-KODA NW ist es in der Kommissionssitzung am 28. Juni gelungen, die Entgelterhöhungen des TVöD vom Februar und die Bedingungen des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst mit kleineren Abweichungen sowie den Tarifkompromiss zur Altersteilzeit in die KAVO zu übertragen.

Rückwirkend zum 1. Januar 2010:

- Erhöhung aller **Tabellenentgelte**, auch der individuellen Zwischen- und Endstufen, zum 01.01.10 um 1,2 %, zum 01.01.11 um 0,6 % und zum 01.08.11 um 0,5 %. Einmalzahlung 240 Euro im Januar 2011, für Auszubildende und Praktikanten 50 Euro.

- Anhebung des **Leistungsentgeltes** von 1 % der Jahreslohnsumme in Schritten von jährlich 0,25 % auf 2 % in 2013. In der Regelung nach § 26 a der KAVO wird diese Steigerung bei Fehlen einer Dienstvereinbarung zur individuellen Berechnung des Leistungsentgeltes so umgesetzt, dass im Dezember 2010 ein Leistungsentgelt in Höhe von 15 % des Septemberentgeltes gezahlt wird, 2011 – 18 %, 2012 – 21 % und ab 2013 – 24 %, wobei ab 2011 nicht das individuelle Monatsentgelt zugrunde gelegt wird, sondern das jeweilige Tabellenentgelt.

- Die bis September 2005 in der KAVO vorgesehenen Bewährungs-, Tätigkeits- und Fallgruppenaufstiege werden nicht wieder eingeführt. Dafür erhalten alle MitarbeiterInnen in den Entgeltgrup-

pen 2 bis 8, die im Zeitraum 01.10.2005 bis 31.12.2009 eingestellt wurden bzw. als bereits übergeleitete MitarbeiterInnen in dieser Zeit durch eine anders bewertete Tätigkeit eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 erhielten, eine **Einmalzahlung** in Höhe von 250 Euro. Hiermit sollen sogenannte Exspektanzverluste (Minderungen in der bisher zu erwartenden Entwicklung) – also ein Ausgleich für nach der alten KAVO vor dem

1.10.2005 mögliche Aufstiege – ausgeglichen werden.

- MitarbeiterInnen im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten diese Einmalzahlung nicht, weil es im Tarif für diesen Bereich eine anders begründete und berechnete Einmalzahlung gibt.

- Erfolgt eine Höhergruppierung durch eine veränderte Tätigkeit, werden in den Entgeltgruppen 2 bis 8 mindestens 50 Euro gezahlt, ab der Entgeltgruppe 9 mindestens 80 Euro.

- Auszubildende sollen nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Entgelttabelle (§ 23 KAVO)

gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 (monatlich in Euro)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.683,25	4.086,56	4.236,72	4.773,01	5.180,59	5.448,74
14	3.335,74	3.700,42	3.914,94	4.236,72	4.730,11	4.998,25
13	3.075,10	3.410,82	3.593,17	3.947,11	4.440,50	4.644,30
12	2.756,55	3.056,87	3.485,90	3.861,31	4.343,98	4.558,49
11	2.660,01	2.949,62	3.164,13	3.485,90	3.952,49	4.167,00
10	2.563,48	2.842,35	3.056,87	3.271,39	3.678,97	3.775,51
9	2.264,23	2.509,85	2.638,57	2.981,79	3.249,94	3.464,45
8	2.119,43	2.348,96	2.456,23	2.552,76	2.660,01	2.727,58
7	1.984,29	2.198,80	2.338,24	2.445,50	2.525,94	2.601,03
6	1.945,67	2.155,89	2.263,16	2.365,05	2.434,77	2.504,50
5	1.864,15	2.064,73	2.166,62	2.268,53	2.343,61	2.397,24
4	1.771,91	1.962,83	2.091,54	2.166,62	2.241,70	2.285,68
3	1.742,96	1.930,65	1.984,29	2.070,10	2.134,45	2.193,45
2	1.607,80	1.780,49	1.834,12	1.887,75	2.005,73	2.129,09
1		1.432,98	1.458,72	1.490,90	1.520,92	1.598,15

Neue Tätigkeitsmerkmale für Erzieherinnen

Mit Rückwirkung zum 1. Januar 2010 gelten die neuen Regelungen für den Erziehungsdienst. Nach Anträgen der Seiten im Dezember und März sowie einem Vermittlungsspruch im Mai sind im Juni mit Verzögerungen der größte Teil der Bestimmungen des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst des öffentlichen Dienstes in die KAVO eingeflossen. Die neuen Tätigkeitsmerkmale für den Erziehungsdienst sind in der Anlage 29 zur KAVO festgehalten und die neuen Entgelte in einer eigenen S-Tabelle.

Die Entgeltsituation verbessert sich

Nach der Beschlusslage der Kommission erhalten alle Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst für die Monate November und Dezember 2009 eine Einmalzahlung von 125 Euro.

Die Überleitung in die neuen Tätigkeitsmerkmale und die daraus folgende Eingruppierung erfolgt zum 1. Januar 2010 nach Tätigkeit und Erfahrung in eine der S-Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen. Ein vorher festzustellendes Vergleichsentgelt verhindert, dass jemand nach der Überleitung weniger verdient als vorher. Dieses Vergleichsentgelt wird in den Erfahrungsstufen 2 bis 5 um 2,65 % erhöht, so dass in diesen Stufen auf jeden Fall eine Gehaltssteigerung für übergeleitete Mitarbeiterinnen zu erwarten ist.

Überleitung in die neuen Entgeltgruppen (4 Schritte)

Die Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst werden aus der Entgelttabelle der Anlage 5 KAVO in eine neue Entgelttabelle (S-Tabelle) übergeleitet, die sich künftig im Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO findet. Das Überleitungsprocedere ist in § 4 der Anlage 29 geregelt und vollzieht sich grundsätzlich in vier aufeinander folgenden Schritten. Nachfolgend sollen diese Schritte in vereinfachter Form kurz dargestellt werden. Wichtig ist dabei vor allem, dass hier nur die Grundsätze vorgestellt werden. In den neuen KAVO-Vorschriften sind nicht wenige Sondervorschriften verankert,

die hier aus Platzgründen nicht alle dargestellt werden können. Daher muss der KAVO-Text stets genau und vollständig darauf geprüft werden, ob nicht im Einzelfall Besonderheiten und Abweichungen gelten. Im Regelfall gilt:

1. Im ersten Schritt ist die neue S-Entgeltgruppe zu ermitteln. Im Anhang 1 zu Anlage 29 finden sich die neuen Eingruppierungsmerkmale. Auf der Grundlage dieser neuen Eingruppierungsmerkmale ist jede Mitarbeiterin ab 01. Januar 2010 entsprechend neu eingruppiert.

2. Entsprechend dieser neuen Eingruppierung ist die Mitarbeiterin sodann der neuen S-Tabelle (Anhang 2 zu Anlage 29) zugeordnet. Hinsichtlich der Stufe in der neuen S-Gruppe erfolgt eine Zuordnung im Regelfall wie folgt (vgl. § 4 Absatz 2 der Anlage 29): Ausgehend von der bisherigen Stufe und den bereits zurückgelegten Jahren in dieser Stufe erfolgt eine Zuordnung zur selben oder einer niedrigeren Stufe bzw. Jahr (siehe Tabelle links im roten Feld). Auch hier sind Sonderfälle zu beachten.

3. Dritter Schritt ist die Bildung eines Vergleichsentgelts (§ 4 Absatz 3 Anlage 29). Dieses wird grundsätzlich gebildet aus dem der Mitarbeiterin am 31. Dezember 2009 zustehenden Tabellenentgelt (oder dem Entgelt nach der individuellen Zwischen- bzw. Endstufe) sowie einer ggf. am 31. Dezember 2009 zustehenden Besitzstandszulage (frühere Vergütungsgruppenzulagen) und eines ggf. zustehenden Garantiebetrages. Bei am 01. Oktober 2005 übergeleiteten Mitarbeiterinnen ist das Vergleichsentgelt zudem um 2,65 % zu erhöhen, wenn sie aus den Stufen 2 bis 5 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden, soweit nicht Sonderregelungen gelten.

4. Letzter Schritt ist die Bestimmung des der Mitarbeiterin am 1. Januar 2010 zustehenden Entgelts. Hierzu wird das Tabellenentgelt der aus der neuen S-Tabelle (vgl. Schritt 2) mit dem Vergleichsentgelt (vgl. Schritt 3) verglichen. Ist das neue Tabellenentgelt höher als das Vergleichsentgelt, so erhält die Mitarbeiterin das neue Tabellenentgelt. Ist das Vergleichsentgelt höher als das neue Tabellenentgelt, so erhält die Mitarbei-

terin solange das Vergleichsentgelt, bis das S-Tabellenentgelt einer höheren Stufe das Vergleichsentgelt übersteigt.

Wichtiger Hinweis:

Am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen, die nach den neuen Vorschriften in der neuen Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, haben ein Wahlrecht, ob sie in die neue Entgeltgruppe übergeleitet werden. Die Überleitung muss von der Mitarbeiterin schriftlich bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) geltend gemacht werden. Eine automatische Überleitung findet also nicht statt. Hier muss im Einzelfall genau gerechnet werden.

Die Eingruppierung der Leiterinnen

Die KAVO sah bisher bei den Leiterinnen Tätigkeitsmerkmale vor, die sich nach der Zahl der Gruppen einer Einrichtung richteten. Im öffentlichen Dienst kennt man für die Tätigkeitsmerkmale eine Orientierung an der Zahl der Plätze einer Einrichtung. Über die Bedeutung und Anwendung dieser beiden Prinzipien war es in der Vergangenheit zwischen den beiden Seiten zu erheblichen Auseinandersetzungen gekommen, die einen früheren Beschluss in der ganzen Frage verhindert hatten. Weder die Orientierung an der Platzzahl noch die Orientierung an der Gruppenzahl wird inzwischen von der Regional-KODA für zukunftsfähig gehalten. So soll rückwirkend zum Jahresbeginn zwar die Eingruppierung nach Plätzen erfolgen, bis Ende 2011 aber durch eine Zulage faktisch die Orientierung an der Gruppenzahl (alte KAVO-Regelung) aufrecht erhalten werden. So kann die Kommission in der Zwischenzeit neue Eingruppierungsrichtlinien für Kindergartenleitungen und deren Stellvertretungen beschließen, die sachgerechter sind. In 2011 ist also hier mit neuen Tätigkeitsmerkmalen zu rechnen.

Stufe/Jahr	
1/1	>> 1/1
2/1	>> 2/1
2/2	>> 2/2
3/1	>> 2/3
3/2	>> 3/1
3/3	>> 3/2
4/1	>> 3/3
4/2	>> 3/4
4/3	>> 4/1
4/4	>> 4/2
5/1	>> 4/3
5/2	>> 4/4
5/3	>> 5/1
5/4	>> 5/2
5/5	>> 5/3
6/1	>> 5/4
6/2	>> 5/5

S-Tabelle

Entgelttabelle (§ 1 Absatz 3 der Anlage 29)

gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 (monatlich in Euro)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.036,00	3.137,20	3.542,00	3.845,60	4.301,00	4.579,30
S 17	2.732,40	3.010,70	3.339,60	3.542,00	3.946,80	4.184,62
S 16	2.661,56	2.944,92	3.167,56	3.440,80	3.744,40	3.926,56
S 15	2.560,36	2.833,60	3.036,00	3.268,76	3.643,20	3.805,12
S 14	2.530,00	2.732,40	2.985,40	3.187,80	3.440,80	3.617,90
S 13	2.530,00	2.732,40	2.985,40	3.187,80	3.440,80	3.567,30
S 12	2.428,80	2.681,80	2.924,68	3.137,20	3.400,32	3.511,64
S 11	2.327,60	2.631,20	2.762,76	3.086,60	3.339,60	3.491,40
S 10	2.266,88	2.509,76	2.631,20	2.985,40	3.268,76	3.501,52
S 9	2.256,76	2.428,80	2.580,60	2.858,90	3.086,60	3.304,18
S 8	2.165,68	2.327,60	2.530,00	2.818,42	3.081,54	3.289,00
S 7	2.099,90	2.302,30	2.464,22	2.626,14	2.747,58	2.924,68
S 6	2.064,48	2.266,88	2.428,80	2.590,72	2.737,46	2.898,37
S 5	2.064,48	2.266,88	2.418,68	2.499,64	2.610,96	2.803,24
S 4	1.872,20	2.125,20	2.256,76	2.368,08	2.438,92	2.530,00
S 3	1.771,00	1.983,52	2.125,20	2.266,88	2.307,36	2.347,84
S 2	1.695,10	1.791,24	1.862,08	1.943,04	2.024,00	2.104,96

S-Tabelle auch für Jugendbildung gewollt

Mit dem Beschluss, die Bestandteile des TvSuE für den Erziehungsdienst in die KAVO zu übernehmen, hat sich die Regional-KODA in einer Prozessvereinbarung festgelegt, dies auch für den kirchlichen Sozialdienst zu beschließen. Zunächst muss allerdings noch geklärt werden, welche Tätigkeitsmerkmale im öffentlichen Dienst mit dem TvSuE erfasst sind. Unter Sozialdienst führt die KAVO bisher den Bereich der Jugendbildung, der im öffentlichen Dienst keine Rolle spielt. SozialpädagogInnen in Bildungseinrichtungen sind aber dem Bildungsdienst zugeordnet. Die KODA prüft zur Zeit die Tätigkeitsfelder.

Klar ist: Die Prozessvereinbarung zielt darauf ab, die Eingruppierungen und Tätigkeitsmerkmale der KAVO auf dem Kurs des öffentlichen Dienstes zu halten.

Gute Gründe, dem Kompromiss mehrheitlich zuzustimmen

Ein Kommentar von Heinz-Leo Görtzen

Ein äußerst umfangreiches Verhandlungspaket stand bei der Sitzung der Regional-KODA am 28. Juni zur Abstimmung an. Auf insgesamt 36 Din-A-4 Seiten waren eine Vielzahl von Bestimmungen zu einem Kompromiss zusammengestellt worden.

Die Größe des Paketes ergab sich aus dem Spruch des Vermittlungsausschusses vom 19. Mai. Der Vermittler hatte der Regional-KODA aufgetragen, sowohl den allgemeinen Tarifabschluss wie das Tarifpaket zum Sozial- und Erziehungsdienst anzunehmen, sich auf einen Zeitplan zur Erarbeitung neuer Tätigkeitsmerkmale für Leiterinnen bzw. Stellvertreterinnen in Kindertageseinrichtungen zu verständigen und das Sonderkündigungsrecht in KiTa's zum 31. Juli zu vereinbaren. Schließlich hatte jedes einzelne KODA-Mitglied vor seinem Gewissen zu verantworten, ob er oder sie zu diesem Paket „ja“ oder „nein“ sagen konnte. Ein Aufschneiden einzelner Eckpunkte des Vermittlerspruches war nicht möglich und hätte dazu geführt, dass keinerlei Beschluss gefasst worden wäre mit dem Risiko des Verhandlungsabbruchs und des Tarifstillstands.

Einige Argumente im Einzelnen:

Der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes mit all seinen Bestandteilen wurde 1:1 und ohne jede zeitliche Verzögerung übernommen.

- Lineare Entgeltsteigerungen und Einmalzahlung
- Erhöhung des Leistungsentgelts
- Erhöhung der Garantiebeträge bei Übernahme höherwertiger Tätigkeit
- Wortgleiche Übernahme der Regelungen zur Altersteilzeit und zur flexiblen Altersteilzeit aus dem öffentlichen Dienst
- Übernahme von Auszubildenden

Alle Neuregelungen aus dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) wurden übernommen.

– Die neuen Tätigkeitsmerkmale und das höhere Entgelt treten für die KAVO rückwirkend zum 1. Januar 2010 in Kraft. Für die Monate November und Dezember 2009, in denen die entsprechenden Regelungen im öffentlichen Dienst bereits galten, wurde eine Einmalzahlung vereinbart.

– Für große Tageseinrichtungen für Kinder mit mehr als 7 Gruppen ist erstmals ein Tätigkeitsmerkmal eingearbeitet worden: Einführung der Entgeltgruppe S 17 (Leiterin einer Einrichtung mit mehr als 180 Plätzen bzw. 8 oder mehr Gruppen).

– Im Bereich der Jugendbildung bestand die Gefahr, dass die bisherigen Regelungen der KAVO für Leiter/innen von Offenen Türen, Dekanatsjugendbeauftragte etc. besser sein könnten als die Bestimmungen aus SuE. Vereinbart wurde, dass dieser Bereich kurzfristig in der Regional-KODA überarbeitet und bei der Dezember-Sitzung zur Abstimmung gestellt wird. Sofern jemand nach SuE seit November 2009 besser gestellt sein sollte, besteht seitenübergreifendes Einvernehmen, dies rückwirkend durch eine Einmalzahlung zu kompensieren.

Nach Gruppenszahl oder nach Platzzahl?

Die Mitarbeiterseite hat nachdrücklich und über Monate vorgetragen, dass sie das Paradigma nach Gruppenszahlen für sachgerecht hält. Die Dienstgeber haben argumentiert: Wer sich am öffentlichen Dienst orientiert, darf sich nicht einzelne „Rosinen (bzw. Besserstellungen) herauspicken“, sondern müsse dann auch die für ihn problematischeren Regelungen aus dem öffentlichen Dienst akzeptieren.

Der Vermittler stellte zwischenzeitlich klar, dass es hervorragende Argumente für beide Paradigmen gebe, dass aber ein Kompromiss zwischen beiden unmöglich sei. Außerdem habe sich die Landschaft der Kindertageseinrichtungen nachhaltig verändert: Bei den großen Trägerstrukturen in mehreren nordrhein-westfälischen Bistümern gibt es jetzt bereits Leiterinnen, die für mehrere KiTa's verantwortlich sind („Verbundleitung“). In den Einzeleinrichtungen arbeiten dann Kolleginnen als „Ansprechpartnerinnen“, die im Alltagsgeschäft viel an Leitungsaufgaben übernehmen, den Eltern Rede und Antwort stehen, Dienstpläne erarbeiten etc., aber für ihr Leitungshandeln keinen Cent an Lohn sehen, sondern ihr Gehalt als Erzieherin ohne jede Zulage erhalten. Derzeit erhalten sie auch nicht eine Vergütung als „ständige Stellvertreterin“.

Hier hat der Vermittlungsausschuss dringenden Handlungsbedarf benannt. Neue Tätigkeitsmerkmale für Leiterinnen und Stellvertreterinnen sollen 2011 beschlossen werden und zum 1. Januar 2012 in Kraft treten. Dabei kann auch der besonderen religionspädagogischen Verantwortung katholischer Einrichtungen, die unsere Einrichtungen von denen anderer Träger unterscheiden, tarifpolitisch Ausdruck und Anerkennung verliehen werden.

Für die Jahre 2010 und 2011 werden **Leiterinnen** faktisch weiterhin nach dem Gruppenprinzip vergütet. Danach greifen Überleitungsvorschriften, sodass viele noch Jahre später finanzielle Vorteile aus dieser Regelung ziehen können gegenüber Kolleginnen, die in kommunaler Trägerschaft beschäftigt sind.


Der **besondere Kündigungstermin** für den Erziehungsdienst zum 31. Juli war für die Mitarbeiterseite eine „dicke Kröte“ und machte die Zustimmung zum Gesamtpaket schwierig. Andererseits zeigt die Praxis, dass viele Träger schon heute befristete Verträge zum Ende des Kindergartenjahres anbieten und abschließen können, sodass der Schaden des Sonderkündigungsrechts begrenzt bleibt. Aktuell werden qualifizierte Fachkräfte im Erziehungsbereich gesucht; so gibt es Grund zur Hoffnung, dass Kolleginnen zum 1. August einen Anschlussvertrag bei einem anderen Träger erhal-

ten, auch wenn ihnen zum 31. Juli eines Jahres betriebsbedingt gekündigt werden sollte.

Zudem hat die Mitarbeiterseite in der Sitzung zu Protokoll gegeben, dass man diese Vorschrift für nicht durch § 622, Abs. 4 BGB gedeckt und mittelbar frauendiskriminierend ansieht. In diesem Sinne hält sie eine Korrektur durch die Arbeitsgerichte in der Zukunft für wahrscheinlich.

Tarifgeschäft ist das Ausloten von Kompromissen

Natürlich kann sich die Mitarbeiterseite nicht als strahlender Sieger nach den Tarifauseinandersetzungen der letzten Monate fühlen. Wir haben darum gekämpft, das Gruppenprinzip langfristig als Eingruppierungsmerkmal fortzuschreiben. Dies konnten wir nicht durchsetzen. - Für die Dienstgeber waren die Überleitungsbestimmungen teuer und schwer akzeptabel.

Zu den Realitäten des Dritten Weges gehört es, dass es keinen Streik oder andere Arbeitskämpfmaßnahmen gibt. Tarifabschlüsse sind allein durchsetzbar mit der Kraft guter Argumente und entsprechender Sachkenntnis. 

Regelungen zur Rufbereitschaft in der Vermittlung

Die Mitarbeiterseite hatte beantragt, die Rufbereitschaft in die KAVO-Normen des Arbeitszeitrechts zu übernehmen. Rufbereitschaftsdienste fallen vor allem in der Krankenhausseelsorge, in der Notfallseelsorge, aber auch im hauswirtschaftlichen oder hausmeisterlichen Bereich an. - Der Antrag fand keine Mehrheit; daraufhin hat die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss angerufen.

Vor einem Vermittlerspruch will der Vermittlungsausschuss in einem Anhörungsverfahren den Sachverhalt ermitteln. Es ist damit zu rechnen, dass im März 2011 die Regional-KODA sich erneut mit der Frage befassen wird, Fragen der Rufbereitschaft in der KAVO zu regeln.

Altersteilzeit ist wieder möglich

Die Altersteilzeit (ATZ) soll ohne Rechtsanspruch („Kann-Regelung“) für MitarbeiterInnen gelten, wenn sie in Restrukturierungs-/ Stellenabbauarbeiten arbeiten. Ist letzteres nicht der Fall, haben bis zu 2,5 % der MitarbeiterInnen einen Rechtsanspruch auf ATZ, wenn nicht ausnahmsweise (dringliche) dienstliche / betriebliche Gründe dagegen stehen. Auf die 2,5 %-Quote werden auch die bestehenden Altersteilzeitverhältnisse (in „Freistellungsphase“ befindliche MitarbeiterInnen) angerechnet. Näheres wird über Dienstvereinbarungen geregelt.

Voraussetzung zur ATZ ist die Vollendung des 60. Lebensjahres und dann für maximal 5 Jahre. Das Teilzeit-Regelarbeitsentgelt wird um 20 % durch den Arbeitgeber aufgestockt; es sind beide Varianten (Teilzeit- und Blockmodell) möglich.

Für Beschäftigte, die zwei Jahre vor Regel-Eintritt in den Rentenbezug stehen, besteht das Angebot zur Halbierung der Arbeitszeit, wenn in der Zeit des Rentenbezugs (Teilrente) auch anteilig weiter gearbeitet wird.