

Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienste 2022

Pressemappe

MEHR INFOS:



MEHR VERANTWORTUNG BRAUCHT MEHR GEHALT

mehr - braucht - mehr . verdi . de

Herausgeberin:
Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft – ver.di,
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin,
Verantwortlich: Christine Behle,
Stellvertretende Vorsitzende,
Bearbeitung: Dr. Sabine Reiner
Stand: Februar 2022

VER. STÄRKT SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

ver.di

#WIRSINDESWERT

Informationen der ver.di zur Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienste 2022

Inhalt

Wichtige Informationen in Kürze.....	3
Was wird verhandelt?.....	3
Was sind die konkreten Forderungen und wie begründet ver.di sie?.....	3
Für wen wird verhandelt?.....	4
Zeitplan der Tarifrunde 2022.....	4
Wer verhandelt?.....	5
Hintergründe – Zahlen, Daten, Fakten.....	5
Sozial- und Erziehungsdienste – was gehört dazu?.....	5
Aktuelle Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst.....	6
Verdienstbeispiele im Sozial- und Erziehungsdienst.....	6
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Pandemie.....	7
Fachkräftemangel im Sozial- und Erziehungsdienst.....	7
Umfragen und ihre Ergebnisse.....	8
Unterstützer*innen.....	9
Aufwertungsrunden 2009 und 2015.....	9
Die Forderungen in der Tarifrunde 2022 mit Erläuterungen.....	10

Wichtige Informationen in Kürze

Was wird verhandelt?

In den Jahren 2009 und 2015 setzten sich die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst für die Aufwertung ihrer beruflichen Tätigkeit ein. In Tarifverhandlungen zwischen ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) konnten für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst finanzielle Verbesserungen erreicht werden. 2015 hatten sich die Tarifpartner verständigt, im Sommer 2019 das damalige Tarifergebnis zu evaluieren und gemeinsame Gespräche über Erfahrungen, Umsetzungsprobleme, Wirkungen und Weiterentwicklungen zu führen, bevor der Tarifvertrag frühestens zum 1. Juli 2020 gekündigt werden kann.

Evaluierungsgespräche fanden Ende 2019 statt, doch die Tarifrunde wurde Pandemie-bedingt unterbrochen und die für März 2020 geplanten Tarifverhandlungen wurden abgesagt. In den Verhandlungen, die nun wieder aufgenommen werden, geht es um die Weiterentwicklung der Regelungen für die Beschäftigten in den kommunalen Sozial- und Erziehungsdiensten.

Was sind die konkreten Forderungen und wie begründet ver.di sie?

Aufwertung der Sozialen Arbeit – Mehr braucht mehr!

Steigende Anforderungen, während der Druck auch auf die Soziale Arbeit nicht nur wegen der Corona-Pandemie immer weiter steigt: Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst haben in den vergangenen Monaten einmal mehr gezeigt, wie unverzichtbar und wertvoll ihre Arbeit für die Gesellschaft ist.

Intensive Vorbereitungen sowie mehrere Umfragen bilden die Grundlage für die Forderungen gegenüber der VKA zur Weiterentwicklung der Regelungen in den Sozial- und Erziehungsdiensten. Die Forderungen liegen auf drei Schwerpunkten:

1. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen
2. Maßnahmen gegen Fachkräftemangel
3. Finanzielle Anerkennung der Arbeit

Die Forderungen im Einzelnen:

1. Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch
 - Eingruppierung der Tätigkeit der Kinderpfleger*in/ Sozialassistent*in in die EG S 4
 - Reguläre Eingruppierung der Erzieher*in in die EG S 8b
 - Abbildung der pädagogischen Tätigkeiten im offenen Ganztage
2. Verbesserung der Eingruppierung der Beschäftigten im Bereich der Sozialarbeit durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus sowie Ausbringen neuer Merkmale für die Schulsozialarbeit.
3. Schaffung weiterer Merkmale ab EG S 17 für Tätigkeiten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und in der Leitungstätigkeit
4. Anpassung der Stufenlaufzeiten an die allgemeinen Regelungen und Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst
5. Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitungen an die vorhandenen Anforderungen
6. Stellvertretende Leitungen verbindlich vorsehen und Festlegung der Mindesteingruppierung in die EG S 11a

7. Anpassung der Bedingungen, vor allem unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen durch das Bundesteilhabegesetz durch z. B.
 - Aufnahme der Berufsbezeichnungen Arbeitserzieher*in, geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) und der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung mit Sonderpädagogischer Zusatzausbildung (FAB mit SPZ).
 - Eingruppierung der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und pädagogischer Qualifikation in die EG S 8b.
 - Bessere Bewertung der Tätigkeit Beschäftigten im handwerklichen Erziehungsdienst durch Eingruppierung in die EG S7
 - Berücksichtigung der Tätigkeit der Schullassistenten / Schulbegleitung sowie weiterer Assistenzleistungen und Eingruppierung entsprechend des Anforderungsprofils
 - Umbenennung der monatlichen Heimzulage in eine Zulage Wohnen und Erhöhung auf 150,00 Euro
 - Regelungen zur Vergütung während der Ausbildung zur Heilerziehungspflege (HEP)
8. Rechtsanspruch auf Qualifizierung für alle Beschäftigten z. B. von Kinderpfleger*innen und Sozialassistent*innen zu Erzieher*innen
9. Qualität der Arbeit verbessern und Entlastung der Beschäftigten erreichen durch:
 - Ausdehnung der Vorbereitungszeit, um mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit zu haben
 - Einführung von Entlastungstagen durch ein Konsequenzenmanagement
10. Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung
11. Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten

Für wen wird verhandelt?

Verhandelt wird für 330.000 Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes der Kommunen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Davon arbeitet die große Mehrheit von 245.000 Beschäftigten im Bereich der Kindererziehung und -betreuung. 55.000 sind in der Sozialarbeit und 30.000 in der Behindertenhilfe beschäftigt.

Viele konfessionelle oder andere Träger haben ähnliche Entgelt- und Arbeitsbedingungen wie der öffentliche Dienst, weil sie die Ergebnisse der Tarifeinigungen im öffentlichen Dienst nachvollziehen. Die Ergebnisse werden übernommen oder gelten sogar unmittelbar, im kirchlichen Bereich zum Beispiel bei der Caritas, der Diakonie Württemberg, in einigen evangelischen Gliedkirchen oder mehreren Bistümern.

Beschäftigte in der Sozialen Arbeit in den Stadtstaaten sind nur dann von der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst betroffen, wenn die Einrichtungen nicht unter den Tarifvertrag der Länder (TV-L) fallen. Dies gilt zum Beispiel für die Vereinigung Hamburger Kitas „Elbkinder“ oder die Kita Bremen, ein Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen. Die Einrichtungen in Berlin fallen unter den TV-L.

Zeitplan der Tarifrunde 2022

Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat am 26. August 2021 die Kündigung der Tätigkeitsmerkmale und der Regelungen zum Gesundheitsschutz zum 31. Dezember 2021 und am 17. Dezember 2021 die Forderungen beschlossen.

Mit den Arbeitgebern der VKA sind drei Verhandlungstermine vereinbart:

Erste Verhandlungsrunde am 25. Februar 2022,

zweite Verhandlungsrunde am 21./22. März 2022 und

die dritte Verhandlungsrunde am 16./17. Mai 2022.

Alle Verhandlungstermine finden im Kongresshotel in Potsdam statt.

Wer verhandelt?

Verhandlungspartner bei den Gewerkschaften

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat fast zwei Millionen Mitglieder im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich. Der Bundeskongress und der Gewerkschaftsrat sind die höchsten Organe, der Bundesvorstand führt die Geschäfte.

ver.di verhandelt zugleich für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die die Verhandlungsführung in einem Kooperationsvertrag an ver.di abgegeben hat.

Verhandlungsführer und Verhandlungsführerin sind der ver.di-Vorsitzende **Frank Werneke** und **Christine Behle**, stellvertretende Vorsitzende und im ver.di-Bundesvorstand zuständig für den Bereich des öffentlichen Dienstes.



Des Weiteren ist auf der Gewerkschaftsseite der dbb beamtenbund und tarifunion vertreten.

Verhandlungspartner bei den Arbeitgebern

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ist der tarifpolitische und arbeitsrechtliche Dachverband der Arbeitgeber der kommunalen Verwaltungen und Betriebe in Deutschland. Mitglieder sind die kommunalen Arbeitgeberverbände (KAVen) der Bundesländer.

Verhandlungsführerin ist die Präsidentin der VKA, berufsmäßige Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, Karin Welge.

Hintergründe – Zahlen, Daten, Fakten

Sozial- und Erziehungsdienste – was gehört dazu?

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind 1,66 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 1,4 Millionen Frauen (Stand Juni 2021). Hinzu kommen 130.000 geringfügig Beschäftigte. Fast zwei Drittel arbeiten im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung (960.470 der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), 470.000 sind im Bereich der Sozialarbeit beschäftigt und 229.400 in der Behindertenhilfe. (aktuelle Daten der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 30. Juni 2021)

In den Kitas ist gut ein Drittel der Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen angestellt. Die große Mehrheit arbeitet bei konfessionellen oder anderen gemeinnützigen Trägern wie dem Paritätischen Wohlfahrtsverband, der Arbeiterwohlfahrt oder dem Roten Kreuz. 2,4 Prozent sind im privaten Bereich beschäftigt.

Von der Tarifrunde direkt betroffen sind die 330.000 Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Kommunen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes – davon 245.000 Beschäftigte im Bereich der Kindererziehung und -betreuung, 55.000 in der Sozialarbeit und 30.000 in der Behindertenhilfe.

Viele Träger haben ähnliche Entgelt- und Arbeitsbedingungen wie der öffentliche Dienst, weil sie die Ergebnisse der Tarifeinigungen im öffentlichen Dienst nachvollziehen. Die Ergebnisse werden übernommen oder gelten sogar unmittelbar, im kirchlichen Bereich zum Beispiel bei der Caritas, der Diakonie Württemberg, in einigen evangelischen Gliedkirchen oder mehreren Bistümern.

Aktuelle Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst

Gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 (Ab dem 1. April 2022 erhöhen sich die Tabellenwerte entsprechend der Tarifeinigung mit der VKA vom 25. Oktober 2020 um 1,8 Prozent.)

EG	Monatsentgelte in Euro					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	5.926,84
S 17	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	5.416,02
S 16	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	5.082,02
S 15	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	4.924,83
S 14	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	4.773,76
S 13Ü	3.354,81	3.592,48	3.919,01	4.180,98	4.508,41	4.672,13
S 13	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	4.617,03
S 12	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	4.600,17
S 11b	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	4.587,78
S 11a	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	4.518,80
S 10	2.964,47	3.265,62	3.416,21	3.866,09	4.233,05	4.534,46
S 9	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8b	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8a	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
S 7	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
S 4	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
S 3	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
S 2	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

Verdienstbeispiele im Sozial- und Erziehungsdienst

Beispiel Kinderpfleger*in

Eine Kinderpflegerin mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in der Entgeltgruppe S 3 eingruppiert ist, erhält nach fünf Jahren Berufserfahrung monatlich 2.876,92 Euro brutto.

ver.di fordert die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 4. Die Kinderpflegerin hätte dann monatlich 3.050,62 Euro oder ein Plus von 173,70 Euro bzw. 6 Prozent. In etlichen Kommunen wie Mannheim, Hannover, Stuttgart oder Bremen wird schon heute statt in die Entgeltgruppe S 3 in die S 4 eingruppiert.

*Beispiel Erzieher*in und Heilerziehungspfleger*in*

Die Erzieher*innen sind mit Abstand die größte Berufsgruppe in der Sozialen Arbeit. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sind in der Regel in Entgeltgruppe S 8a eingruppiert. Bei Einstellung erhalten sie monatlich 2.879,77 Euro brutto und in der Stufe 5 nach zehn Jahren Berufserfahrung 3.701,02 Euro.

Bei einer regulären Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b erhöht sich das Einstiegsgehalt um 62,89 Euro oder 2,2 Prozent auf 2.942,66 Euro. Nach zehn Jahren Berufserfahrung hätte die Erzieherin oder der Heilerziehungspfleger ein Gehalt von 4.105,91 Euro. Das ist ein Plus von 404,89 Euro oder 10,9 Prozent.

*Beispiel Sozialarbeiter*in*

Eine Sozialarbeiterin mit Hochschulabschluss, die bisher in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert ist, hat ein Einstiegsgehalt von 3.246,36 Euro im Monat. Eine Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus würde eine Bezahlung analog der Entgeltgruppe 10 in der allgemeinen TVÖD-Tabelle bedeuten und damit ein um 184,15 Euro höheres Einstiegsgehalt von 3.430,51 Euro.

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst

Eine Handwerkerin mit abgeschlossener Berufsausbildung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet, ist in der Entgeltgruppe S 4 eingruppiert. Da an sie auch ohne pädagogische Zusatzausbildung besondere Anforderungen gestellt werden, fordert ver.di eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 7. Das Einstiegsgehalt für die Handwerkerin würde von 2.682,35 Euro um 4,6 Prozent auf 2.805,05 Euro steigen. Nach fünf Jahren Berufserfahrung hätte sie monatlich 3.207,39 statt wie bisher 3.050,62 Euro.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Pandemie

Nach einer aktuellen Studie des wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) waren im Pandemie-Zeitraum von März 2020 bis November 2021 Beschäftigte im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege an erster Stelle bei den Krankschreibungen im Zusammenhang mit Covid-19. In diesen Berufen gab es im bisherigen Verlauf der Pandemie 8.141 Krankschreibungen im Zusammenhang mit Covid-19 je 100.000 AOK-Mitgliedern gegenüber einer durchschnittlichen Zahl von 5.144.

Soziale Arbeit ist auf besondere Weise von den Folgen der Pandemie betroffen und hat gleichzeitig eine Schlüsselfunktion bei der Bewältigung der Pandemie-Folgen gegenüber ihren Adressat*innen – im Kita-Bereich, in der Kinder- und Jugendhilfe, in der Beratung, Behindertenbetreuung, im Bereich Migration, Flucht und Asyl und vieles mehr. Eine Befragung unter über 3.000 Beschäftigten während des weiten Lockdowns ergab, dass sie bei Schutzmaßnahmen weitgehend ohne Unterstützung blieben. Zwei Drittel gaben an, dass man individuell oder im Team Maßnahmen zum Eigenschutz ergriffen habe. Auf der anderen Seite nehmen die Problemlagen bei den Adressat*innen pandemiebedingt zu. Aktuell stehen die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit jeden Tag vor der Frage, wieviel Schutz bei wieviel Aufrechterhaltung professioneller Standards möglich ist. Fast 90 Prozent der Beschäftigten empfinden eine Verdichtung und fast vollständige Veränderung ihrer Arbeit. 62 Prozent fühlen sich belastet oder extrem belastet, 30 Prozent denken über einen Stellen- und 16 Prozent sogar über einen Berufswechsel nach.

Fachkräftemangel im Sozial- und Erziehungsdienst

Personalmangel, eine ungünstige Fachkraft-Kind-Relation oder hohe Fallzahlen kennzeichnen den Arbeitsalltag in den Sozial- und Erziehungsberufen. Neue Rechtsansprüche auf Betreuungsplätze oder Anforderungen durch das Bundesteilhabegesetz verändern die Arbeit oder ziehen

den Ausbau von Angeboten nach sich. Hinzu kommt die demografische Veränderung: Aktuell trägt die Generation der sogenannten Babyboomer einen großen Teil der Sozialen Arbeit. Viele von ihnen werden in den nächsten Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden.

Über den Umfang des Fachkräftemangels im Sozial- und Erziehungsdienst kursieren unterschiedliche Einschätzungen. Abhängig ist dies davon, wie die Fachkräftelücke ermittelt wird. Einen engen Blick stellt die Zahl der unbesetzten Stellen dar, die die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig ermittelt. Sie stellt die angebotenen Stellen zu einem bestimmten Zeitpunkt den Arbeitssuchenden gegenüber. Weiter wird der Blick, wenn Anforderungen an die Qualität der Arbeit berücksichtigt wird und beispielsweise die empfohlenen Fachkraft-Kind-Schlüssel in die Ermittlung des Bedarfs einfließt. Eine dritte Möglichkeit ist, die Beschäftigten selbst zu befragen, welchen Personalbedarf sie zur Ermöglichung von guter Arbeit sehen.

Zwei Schlaglichter auf die Situation in Kindertageseinrichtungen:

Das Deutsche Jugendinstitut hat bei der Berechnung des künftigen Ressourcenbedarfs in der frühkindlichen Bildung und Betreuung ermittelt, dass bis zum Jahr 2025 bis zu 1,2 Millionen Kitaplätze und über 300 000 Fachkräfte zusätzlich fehlen, wenn sich nicht grundlegend etwas ändert.

Der Kita-Personalcheck hat ergeben, dass aktuell beim gegebenen Ausbaustand ein Fehlbedarf von 173.000 Fachkräften besteht.

Umfragen und ihre Ergebnisse

Neben den Diskussionen der von der Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienste betroffenen Beschäftigten in den zuständigen ver.di-Gremien bilden mehrere Umfragen die Grundlage für die Forderungen gegenüber der VKA.

Kita-Personalcheck

Vom 15. Mai bis 22. Juni 2021 fand eine Befragung unter Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen statt. Knapp 19.500 Beschäftigte füllten dazu einen Fragebogen aus, der von ver.di und der Hochschule Fulda entwickelt worden war. Die Zusammensetzung der Teilnehmenden entsprach hinsichtlich des Geschlechts (92,3 Prozent weiblich) wie auch der Verteilung nach Bundesländern oder der Differenzierung nach Leitungs- und Fachkräften den bekannten Verteilungsparametern. Außerdem befanden sich die Einrichtungen überwiegend trotz Corona im Regelbetrieb oder im eingeschränkten Regelbetrieb.

Die Ergebnisse sind alarmierend, zeigen sie doch deutlich, wie belastet die Beschäftigten in Kitas sind und wie wenig es ihnen gelingen kann, pädagogischen Ansprüchen, auch ihren eigenen und den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden. Die Beschäftigten nehmen nur geringe Anstrengungen zur Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals wahr. So erhalten Quereinsteiger*innen und Assistenzkräfte selten die Gelegenheit zur Weiterbildung und damit die Chance als Fachkraft anerkannt zu werden. Zur Anleitung von Praktikant*innen ist wenig oder keine Zeit, ebenso für Vor-, Nachbereitung und Dokumentation (die sogenannte Verfügungszeit). Und die Angaben der Befragten zur Zahl der betreuten Kinder übertreffen erheblich die Empfehlung vorliegender Untersuchungen zu den Fachkraft-Kind-Relationen. Aus der Befragung ergibt sich, dass im Schnitt drei zusätzliche Fachkräfte pro Einrichtung erforderlich wären. Hochgerechnet auf die 57.600 Kindertageseinrichtungen in Deutschland ergibt sich ein Fehlbedarf von 173.000 Fachkräften beim gegenwärtigen Ausbaustand der Kindertagesbetreuung.

Befragung in der Behindertenhilfe

Von Juni bis August 2021 haben über 8.100 Beschäftigte der Behindertenhilfe, Teilhabe- und Inklusionsdienste bei einer Befragung der Technischen Universität Darmstadt Auskunft gegeben.

Die Befragten arbeiten zu 42 Prozent im Wohnbereich, etwa ein Viertel in Werkstätten für behinderte Menschen, weitere sind in Tagesförderstätten, in der Kindertagesbetreuung, der Frühförderung, der Schulassistenz und anderen Bereichen tätig.

Es zeigte sich, dass die Arbeitszeiten in hohem Maße entgrenzt sind, vor allem im Wohnbereich, in dem über 36 Prozent gelegentlich oder regelmäßig in geteilten Diensten arbeiten, das heißt sie müssen, wenn viel zu tun ist, mehrfach am Tag im Betrieb zur Verfügung stehen. Die Belastung wird als hoch empfunden, über 60 Prozent der Befragten geben an, in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen zu sein. 77 Prozent halten ihr Einkommen nur in geringem Maß oder gar nicht für angemessen. Wenig überraschend ist unter diesen Bedingungen, dass 48,4 Prozent der Befragten darüber nachdenken, ihren Job aufzugeben.

Umfrage zu den Forderungen

Von Mitte September bis Mitte November hat ver.di eine Umfrage zu den Forderungen für die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst durchgeführt, an der sich gut 6.300 Kolleg*innen beteiligt haben. Im Ergebnis treffen die Forderungen in hohem Maße die Schwerpunkte, wobei bei den Beschäftigten in Kitas die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Vordergrund steht und in der Behindertenhilfe und Sozialarbeit Verbesserungen bei der Eingruppierung.

Die Befragung hat auch ergeben, dass eine große Bereitschaft besteht, für die Forderungen aktiv zu werden. Gut zwei Drittel der Befragten gaben an, sich an Aktionen beteiligen oder mit Kolleg*innen Gespräche führen zu wollen, an Streiks würden sich fast 80 Prozent beteiligen.

Unterstützer*innen

Auf die Arbeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist die ganze Gesellschaft angewiesen: So kümmern sich die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit zum Beispiel in Kitas und Horten um den Nachwuchs, begleiten Familien durch Krisen oder unterstützen Obdachlose und Menschen mit Behinderungen. Üblicherweise gilt die Arbeit der Beschäftigten – in sozialen Berufen sind dies überwiegend Frauen – als selbstverständlich und wird erst öffentlich thematisiert, wenn sie nicht mehr oder nur eingeschränkt läuft. Seit der Corona-Pandemie, in der Teile dieser Arbeit weggebrochen sind und das Homeoffice gleichzeitig Schule, Kita und Hort wurde, haben viele die Bedeutung der Sozialen Arbeit bewusst wahrgenommen.

Für die Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienste besteht die Möglichkeit, die Beschäftigten in ihrem Kampf um bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen zu unterstützen. Innerhalb weniger Tage haben bereits über 200 Personen aus verschiedenen Parteien, aus Wissenschaft und Kultur, aus Verbänden oder als Privatpersonen über die Website [Unterstuetzerinnen – ver.di \(verdi.de\)](https://www.verdi.de/unterstuetzerinnen) ihre Unterstützung erklärt und teilweise persönliche Statements hinterlassen. Unterstützer*innen werden durch einen regelmäßigen Newsletter über Aktivitäten und den Verlauf der Tarifrunde informiert, zu örtlichen Aktivitäten eingeladen oder können selbst Vorschläge für eigene Aktionen machen.

Aufwertungsrunden 2009 und 2015

Bereits 2009 und 2015 fanden Tarifaueinandersetzungen für die Sozial- und Erziehungsdienste statt. Hintergrund waren 2009 die Eingruppierungsvorschriften, die in großen Teilen aus dem letzten Jahrtausend stammten und dringend an die veränderten Anforderungen und Berufsbilder in der Sozialen Arbeit angepasst werden mussten. Grundsätzlich gilt für Beschäftigte in den Kommunen der TVöD, den auch viele kirchliche oder freie Träger anwenden oder Bezug darauf nehmen. 2009 konnte erreicht werden, dass in der Entgeltordnung (VKA), die Tätigkeiten bestimmten Entgeltgruppen zuordnet, ein eigener Abschnitt für die Sozial- und Erziehungsberufe ergänzt wird. Für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst gilt seither eine eigene Entgelttabelle im TVöD, die sogenannte S-Tabelle.

Zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe wurde die Entgeltordnung erneut 2015 verhandelt. Eine Aufwertung konnte im geforderten Umfang zwar nicht erreicht werden, zumindest aber deutliche Verbesserungen wie zum Beispiel eine Entgelterhöhung für Erzieher*innen in der S 8a um 4,25 Prozent. Das damalige Ergebnis kam jedoch erst nach massiven Streiks und einer Schlichtung zustande.

Die Forderungen in der Tarifrunde 2022 mit Erläuterungen

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (Forderung Nr. 9)

Gefordert werden Verbesserungen durch tarifvertraglich festgelegte Anspruchs- und Planungsregelungen von Arbeitszeit für die sogenannte fallunspezifische Arbeit, für Vor- und Nachbereitung, Arbeit im Sozialraum (Netzwerkbildung), Dokumentation usw. sowie die Einführung von Entlastungstagen durch ein Konsequenzenmanagement.

Für Planung, Vorbereitung, Entwicklungsdokumentation und Elterngespräche steht nur jeder zweiten Fachkraft laut Dienstplan Zeit zur Verfügung. In der Praxis wenden nach dem Kita Personalcheck (s.u.) die Fachkräfte jedoch mehrheitlich bis zu einer Stunde für die konkrete Vor- und Nachbereitung auf (50,2 Prozent der Befragten) sowie bis zu einer Stunde pro Tag für Elterngespräche (71,2 Prozent der Befragten). Dies führt zu unbezahlter Mehrarbeit oder geht zu Lasten der Interaktion mit den Kindern.

Die Beschäftigten erleben dies als eine Missachtung ihrer Herausforderungen und ihrer Ansprüche an gute Soziale Arbeit. Die Einführung von Zeitkontingenten für mittelbare pädagogische Arbeit könnte daher bewirken, dass sie eine Aufwertung der Bedeutung ihrer Arbeit wahrnehmen und es gleichzeitig zu einer Entlastung kommt.

Maßnahmen gegen Fachkräftemangel (Forderungen 8, 10, 11 und 7 (letzter Spiegelstrich))

Ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung für alle Beschäftigten soll ermöglichen, dass Beschäftigte ohne Ausbildung oder mit ein- oder zweijähriger Ausbildung einen Berufsabschluss zur Fachkraft erwerben können, zum Beispiel von der Kinderpflegerin oder Sozialassistent*in zur Erzieher*in. Im Zusammenhang mit dem flächendeckend bestehenden Fachkräftemangel und dem zunehmenden Einsatz von Personal mit geringerem Qualifikationsniveau als Erzieher*innen, muss es Festlegungen geben, die verhindern, dass es eine „preiswerte“ Lösung des Personalproblems und eine Herabwürdigung des Bildungsauftrages gibt.

Für Anleiter*innen von Auszubildenden und Studierenden wird Qualifizierung, ein festes Stundenkontingent und eine verbesserte Vergütung gefordert. Die Ausbildung von Nachwuchskräften hat in der heutigen Zeit einen theoretisch hohen Stellenwert, der sich jedoch in der Praxis oft nicht wiederfindet. Ausbildung findet häufig „nebenbei“ statt, die Praxisanleitungen stehen sich die Zeit für die Auszubildenden.

Berufstätigkeit und die bei anderen Trägern erworbene Berufserfahrung muss anerkannt werden. Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. Eine Anerkennung ist nur eingeschränkt bei einschlägiger Berufserfahrung möglich. Diese Regelung ist angesichts zunehmender Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften nicht mehr zeitgemäß. Alle einschlägigen Berufserfahrungszeiten, egal bei welchem Arbeitgeber sie angeeignet wurden, müssen angerechnet werden.

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Heilerziehungspflege ist derzeit eine Fachschulausbildung ohne Vergütung. Für sie muss es einen Anspruch auf Ausbildungsvergütung analog der Regelung zur Ausbildung bei Erzieher*innen geben.

Finanzielle Anerkennung der Arbeit (Forderungen 1 bis 7)

*Kinderpfleger*innen/Sozialassistent*innen und Erzieher*innen*

Vielfach werden von Kinderpfleger*innen und Sozialassistent*innen Tätigkeiten wahrgenommen, die denen einer Erzieher*in mit staatlicher Anerkennung entsprechen. Ihre Tätigkeit muss aufgewertet und generell eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 4 erreicht werden.

Die Regeltätigkeit von Erzieher*innen ist deutlich anspruchsvoller, als die bisherige Bewertung für die Eingruppierung dies vorsieht. Zu den aktuellen Herausforderungen, die für die Bewertung berücksichtigt werden müssen, zählen unter anderem inklusive Arbeit, Anleitungs- bzw. Mentor*innen-Funktion für Lernende und Zusammenarbeit mit geringer oder anders qualifiziertem Personal, Koordinationsaufgaben, Sprachförderung. Daher wird die reguläre Eingruppierung von Erzieher*innen in die Entgeltgruppe S 8b gefordert.

Die Organisationsmodelle der Arbeit im Ganztage sind zwischen und auch innerhalb von Bundesländern sehr heterogen, entsprechend unterscheiden sich die Eingruppierungen. Notwendig ist die Definition von bundeseinheitlichen Kriterien für die Tätigkeiten und Hierarchien.

Sozialarbeit

Für die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeit von Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen und vergleichbare Berufsgruppen wird eine Verbesserung der Eingruppierung durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus gefordert. Die Anforderungen sind in einer ganzen Reihe von Arbeitsfeldern gestiegen, dazu zählen zum Beispiel eine steigende Kinderarmut, Inklusion, Migration, Kindeswohl und Kinderschutz, Fachkräftemangel (die reale Personalsituation und der formale Personalschlüssel klaffen um mindestens 30 Prozent auseinander), Digitalisierung. Mit der Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus ist eine Eingruppierung vergleichbar der von Ingenieur*innen gemeint. Für Sozialarbeiter*innen mit Hochschulabschluss würde dies eine Eingruppierung bedeuten, die der Entgeltgruppe 10 in der allgemeinen Tabelle entspricht.

Weitere Merkmale oberhalb der Entgeltgruppe S 17

Bisher gibt es in den Entgeltgruppen S 17 und S 18 nur Merkmale für Leitungstätigkeiten, ständige Vertretungen von Leitungen und Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt. Den gestiegenen Anforderungen und damit verbundenen anspruchsvolleren Tätigkeiten in bestimmten Bereichen wird diese Zuordnung nicht gerecht. Auch die wissenschaftliche Hochschulbildung (hier: Master) bildet sich in der Eingruppierung nicht angemessen ab. Die Entgeltordnung ist daher um weitere Merkmale zu ergänzen.

Anpassung der Stufenlaufzeiten

Anders als bei den Stufenlaufzeiten bei den allgemeinen Entgeltgruppen im TVöD sind die Stufenlaufzeiten im Bereich SuE teilweise länger, so in der Stufe 2 drei statt zwei Jahre oder in der Stufe 3 vier statt drei Jahre. Die besonderen Stufenregelungen sind in den Tarifrunden 2009 und 2015 aus kompensatorischen Gesichtspunkten eingeführt worden, die Gründe sind inzwischen überholt. Gefordert wird die Verkürzung der Stufenlaufzeiten auf die Stufenlaufzeiten, die auch für die allgemeinen Entgeltgruppen gelten.

*Leiter*innen und stellvertretende Leiter*innen in Kitas*

Der U3 Ausbau sowie die inklusive Arbeit verändern das Gefüge in den Einrichtungen. Wegen der niedrigeren Personalschlüssel im U3 Bereich sind Leiter*innen bei gleich großem Personalkörper für Einrichtungen mit deutlich geringeren Kinderzahlen zuständig und entsprechend niedriger eingruppiert. Die Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitung an die vorhandenen Anforderungen soll mittels Faktorisierung erfolgen. Bezogen auf die länderspezifischen Personalschlüssel soll je nach Altersgruppe ein spezifischer Faktor in Ansatz gebracht werden: Der Faktor 2,5

für 0 bis 3-jährige Kinder, der Faktor 1 für 3 bis 6-Jährige und der Faktor 4,5 für Integrationskinder.

Die Benennung von stellvertretenden Leiter*innen wird bisher unterschiedlich gehandhabt. Während in den großen Städten bzw. bei großen Trägern die Benennung weitgehend vorgenommen wurde, bestehen noch Defizite bei kleineren Trägern und in einigen Ländern im ländlichen Raum. Stellvertretende Leiter*innen sollen künftig verbindlich vorgesehen werden und mindestens in die Entgeltgruppe S 11a eingruppiert werden.

Behindertenhilfe

In der Behindertenhilfe sind vor allem Anpassungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) erforderlich.

Die Berufsbezeichnungen der Arbeitserzieher*in, geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) und der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung mit Sozialpädagogischer Zusatzausbildung (FAB mit SPZ) sind in der Entgeltordnung aktuell nicht aufgeführt. Dadurch sind in der Vergangenheit Probleme bei der Eingruppierung entstanden. Gefordert wird die Gleichstellung mit Erzieher*innen mit schwierigen Tätigkeiten.

Für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und pädagogischer Qualifikation wird die Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8b gefordert. Gruppenleiter*innen und Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung sind im Arbeits- und Berufsbildungsbereich in Abhängigkeit von der Größe der Gruppe in der Regel alleine oder zu zweit für eine Gruppe von Werkstattbeschäftigten zuständig.

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst sollen in Entgeltgruppe S 7 eingruppiert werden. Sie verfügen über eine dreijährige handwerkliche Ausbildung und verrichten eine fachlich schwierige Tätigkeit. Auch ohne pädagogische Zusatzausbildung werden an sie im Umgang mit der Klientel pädagogische Anforderungen gestellt.

Die Tätigkeit der Schulassistenz ist im Zuge der Inklusion (BTHG) ein neues, wachsendes Berufsfeld, in dem in Abhängigkeit von den Anforderungen des Kindes sowohl Fachkräfte als auch Laienkräfte beschäftigt sind. In den Bundesländern existieren unterschiedliche Begrifflichkeiten wie Schulassistenz, Integrationshelfer*in und Schulbegleitung für dieses Feld, in dem etwa 60.000 Menschen beschäftigt sind, davon etwa zwei Drittel in Teilzeit. Die Eingruppierung der Schulassistenz muss entsprechend des geforderten Anforderungsprofils erfolgen.

Die sogenannte Heimzulage wird für die Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung gewährt, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten untergebracht sind und beträgt zurzeit abhängig von der Eingruppierung monatlich zwischen 40 und 60 Euro. Im BTHG wird seit Januar 2020 nicht mehr zwischen ambulanten und stationären Leistungen unterschieden. Bei gemeinschaftlichen Wohnformen geht der Trend zu kleineren Wohneinheiten und das Wunsch- und Wahlrecht der Bewohner*innen wird gestärkt. Damit gewinnt die „Ambulantisierung“ in der Behindertenhilfe weiter an Dynamik. Gefordert wird daher eine Ausweitung der Heimzulage auf den gesamten Wohnbereich und eine Erhöhung auf 150 Euro.