

Historischer Moment

Ministerpräsident Roland Koch und die CDU haben bei der hessischen Landtagswahl ein Desaster erlebt. Minus zwölf Prozent ist ein Erdersch. Gleichzeitig hat sich mit der Partei *Die Linke* eine fünfte Partei im Parlament etabliert. **Seite 2**



Ulrike Traxler-Schmoranz

Tarifverhandlungen

ver.di stellt sich auf harte Tarifaueinandersetzungen mit den öffentlichen Arbeitgebern ein. 8% mehr Lohn, mindestens aber 200€ lautet die Forderung nach Jahren der Zurückhaltung im öffentlichen Dienst. **Seite 3**

Betriebsrat stellt sich vor



Bea Wetteroth

Die Integra Höchst, eine Einrichtung für behinderte Menschen im Odenwald, hat einen siebenköpfigen Betriebsrat. Auf Fragen antwortet deren Vorsitzende, Bea Wetteroth. **Seite 4**

Personalmindeststandards als Normalmaß

Betriebs- und Personalräte diskutieren aktuelle Entwicklungen

„Guckt Euch die Entwicklung in den Kliniken an und ihr wisst, was auf Euch in der Behindertenhilfe wartet“. So könnte ein Fazit der von ver.di organisierten Tagesveranstaltung zu Personalmindeststandards in hessischen Kliniken und Heimen lauten.

Die „Reformen“ des Gesundheits- und Sozialwesens, so der einheitliche Tenor, werden seitens der Politik systematisch auf die Kostenfrage reduziert und bringen entschieden weniger Verbesserung in der Qualität wie gefordert wird.

Besonders krass stellt sich die Personalsituation in den Kliniken dar. Tarifgebundenes Personal wurde konsequent abgebaut, Leihpersonal mit oftmals deutlich niedrigerer Qualifikation im regulären Dienst eingesetzt, die Anzahl der Fachkräfte in vielen Fällen auf das absolute Mindestmaß herabgesetzt. In der Behindertenhilfe ist ein ähnlicher Prozess im Gange. So soll z. B. in den Werkstätten das Zahlenverhältnis von Fach-

kräften zu behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich 1:6, im Arbeitsbereich 1:12 betragen. Die Wirklichkeit sieht jedoch oftmals anders aus. Immer weniger Personal muss mit gestiegenen Arbeitsanforderungen und Aufgabenerweiterungen zu recht kom-

etlichen KollegInnen der Leidensdruck immer noch steigern ließe, obwohl die Arbeitsbedingungen sich enorm verschlechtert haben. Einzu fordern, dass jede/r im sozialen Bereich einer ganz normalen Erwerbstätigkeit nachgehe, die entsprechende Arbeitsbedin-



Die ver.di Veranstaltung zu Personalmindeststandards im DGB-Haus in Frankfurt am 17. Januar war sehr gut besucht

men. Folge sind chronische Überlastung des Personals, hoher Krankenstand aufgrund psychischer und physischer Überlastung bis hin zur Personalfucht der hoch qualifizierten Arbeitskräfte.

Betriebs- und Personalräte wiesen in der Diskussion auf das Phänomen hin, dass sich bei

gungen erfordere, falle vielen nach wie vor sehr schwer. Aber immerhin gibt es in den Kliniken eine deutliche Zunahme von Überlastungsanzeigen und die Haltung „Jetzt reicht's und mir schon lange“ war zumindest auf der Veranstaltung allgegenwärtig.

hs

Kirche

Tarifwechsel ab 1. Juli 2008

Die paritätisch mit Dienstnehmern und Dienstgebern besetzte Arbeitsrechtliche Kommission der Ev. Landeskirche und des Diakonischen Werkes von Kurhessen-Waldeck in Kassel hat einstimmig für 22.000 Beschäftigte einen Tarifwechsel beschlossen.

Im Bereich der Diakonie gelten die „Arbeitsvertragsrichtlinien“ (AVR), die bisher im Wesentlichen mit dem BAT des Öffentlichen Dienstes identisch waren. Ab dem 1. Juli 2008 gelten eigenständige Tarifregelungen. Außerdem werden Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu

einem 13. Gehalt zusammengefasst, das zu 50 % von der wirtschaftlichen Situation der Einrichtung abhängig sein kann.

Für die Landeskirche wurde die Anwendung des bisherigen BAT durch den Tarifvertrag der Länder ersetzt. Zum 1. Juli werden die Gehälter der rund 9.000 Beschäftigten um 2,9 % angehoben, zuvor werden Einmalzahlungen bis in eine Höhe von 1150 Euro gezahlt. In der Landeskirche hatte es nach 2004 für Angestellte und Arbeiter keine Tarifanpassung mehr gegeben. rz

Landespolitik

Neue Hürden für betroffene Familien

Vor ca. 25 Jahren wurden in Hessen die ersten Frühförderstellen eingerichtet. Diese Stellen bieten Familien mit behinderten, von Behinderung bedrohten sowie entwicklungsverzögerten Kindern von Geburt an ein umfangreiches Beratungs- und Betreuungsangebot.

Die frühen Hilfen werden als Maßnahme der Eingliederungshilfe vom örtlichen Sozialhilfeträger finanziert, wenn ein Kinderarzt die Notwendigkeit bescheinigt.

Auf Drängen der Kostenträger (Landkreise) wird seit Januar 2007 ein neues Antrags- und

Abrechnungsverfahren angewandt. Die bisherige Monatspauschalabrechnung wurde durch eine Einzelfallabrechnung ersetzt.

Für die betroffenen Familien wurden zusätzliche Hürden errichtet. So genügt eine Bescheinigung des Kinderarztes nicht mehr, das Gesundheitsamt wurde in das Genehmigungsverfahren involviert. Pro Kind werden maximal 40 Einheiten im Jahr genehmigt. Für eine Verlängerung der Maßnahme muss das gesamte Antrags- und Genehmigungsverfahren wiederholt werden. rr

Kurzmeldungen

Leitbild aktuell

Das Leitbild der Lebenshilfe Gießen formuliert die weltanschauliche Grundhaltung aller in der Lebenshilfe Tätigen. Eine Projektgruppe hat das zehn Jahre alte Leitbild mit dem Auftrag überarbeitet, für die Fortschreibung und Weiterentwicklung eine Diskussionsgrundlage zu erstellen. Bei Einbeziehung der Belegschaft soll der Prozess der Aktualisierung Ende 2008 abgeschlossen sein.

Pendlerpauschale steht auf der Kippe

Der Bundesfinanzhof, hat schwere Bedenken, ob die Kürzung der Pendlerpauschale rechtmäßig ist. Die obersten Steuerrichter beschlossen daher, in dieser Frage das Bundesverfassungsgericht anzurufen. Einkommensteuerbescheide für das vergangene Jahr werden in diesem Punkt mit einem Vorläufigkeitsvermerk versehen. Selbst wenn ein Steuerpflichtiger überhaupt nichts unternimmt, kann ihm nichts passieren.

Ansturm auf Sozialgerichte durch Hartz-IV ungebrochen

Drei Jahre nach Start der Arbeitsmarktreform Hartz-IV reißt der Strom der Klagen vor den deutschen Sozialgerichten nicht ab. Nach Angaben des Bundessozialgerichts (BSG) vom 28.01.08 sind im vergangenen Jahr in der ersten Instanz 153.858 Klagen im Zusammenhang mit Hartz-IV eingegangen.

Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

Redaktion

Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (jsc) – LH Gießen; Jürgen Süß (js) – LHW Waldeck-Frankenberg; Reiner Rathschlag (rr) – LH Wetzlar-Weilburg; Ralf Zeuschner (rz) – Treysa Hephata; Fabiola Sommerhage (fs) – SPZ Kalmenhof; Roland Schlund (rs) – Behindertenwerk Main-Kinzig; Christa Bertram (cb) – Bathildisheim Bad Arolsen

Layout Stefan Lerch

Druck Caldener Werkstätten

Erscheinungsweise dreimal pro Jahr

Redaktionsschluß 31. Januar 2008

Nächste Ausgabe Juni 2008

Kontakt

AKAB e. V.

Jürgen Süß (Vorsitzender)

LHW Waldeck-Frankenberg

Friedrich-Trost-Straße 4

Tel.: 0 64 51 - 7 22 14 50

email: j.suess@lebenshilfe-wa-fkb.de

Der Kommentar

Historischer Moment

Tag Zwei nach der hessischen Landtagswahl. Ein großes Foto alter Turnschuhe auf der Titelseite der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und immer wieder im Fernsehen ein junger entspannter Joschka Fischer in besagten Turnschuhen und ein genervter Holger Börner. Vergangenheit reloaded?

Ganz klar: die Grünen haben vor 25 Jahren Themen in die politische Diskussion eingebracht, die von den damaligen etablierten Parteien ignoriert worden waren. Ihr Einzug in die politischen Gremien hat die bundesrepublikanische Drei-Parteien-Balance nachhaltig verändert und grüne Kernthemen in einem Ausmaß im politischen Bewusstsein verankert wie es damals niemand für möglich gehalten hätte.

Aber: Hartz-IV ist das gemeinsame Werk der Grünen und der SPD, ebenso wie die Senkung des Spitzensteuersatzes. Die Abschaffung der Vermö-

genssteuer hat die SPD (1997 als Oppositionspartei!) mitgetragen und nach dem Regierungswechsel 1998, obwohl versprochen, nicht rückgängig gemacht.

Vergangenheit reloaded insofern, als dass auch heute wieder von außerparlamentarischen Bewegungen wie attac und dem DGB Vorschläge vorliegen, wie den heute brennenden Themen Globalisierung und soziale Gerechtigkeit begegnet werden könnte. Diese werden in ihren Auswirkungen von den Etablierten nur mühsam zur Kenntnis genommen und von allen durch die Bank mit neoliberalen Rezepten beantwortet.

Auf Landesebene ist Roland Kochs Versuch, mit einem beispiellosen Griff in die demagogische Mottenkiste eines Alfred Dregger und Franz Joseph Strauss zu punkten, grandios gescheitert. Gott sei Dank. Welchen gestalterischen Ein-



Ulrike Traxler-Schmoranz
Betriebsrat
Lebenshilfe Gießen

Berichte aus den Einrichtungen

Erster Arbeitsmarkt – Selbst gemacht durch Integrationsbetriebe

Seit Jahren wird auf politischer und wirtschaftlicher Ebene die Arbeit der Eingliederungshilfe als unzureichend, ineffektiv und unbezahlbar dargestellt.

Fakt ist: Die gesellschaftlich verordnete Sparsamkeit hat seit der Deckelung der Zuwendungen an die Träger der Wiedereingliederungseinrichtungen zu drastischem Stellenabbau geführt. Gleichzeitig ist von einer Intensivierung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, so wie es der Koalitionsvertrag der Regierungsparteien vom 11.11.05 vorsieht, noch nichts zu spüren.

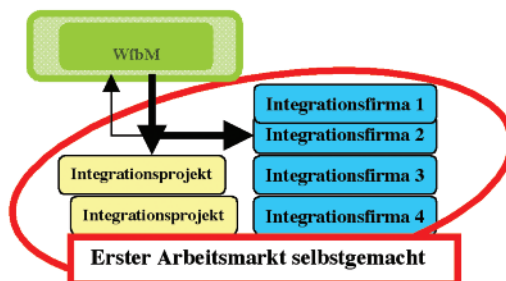
Auf Grund der schwierigen Situation des Arbeitsmarktes mit derzeit ca. 3,5 Mio. Erwerbslo-

sen und der dadurch fast unmöglichen Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf diesen Arbeitsmarkt, gründen immer mehr Träger Integrationsfirmen. Unter markt-nahen Bedingungen sollen Menschen mit und ohne Behinderungen langfristig auf

nicht schlagartig uneingeschränkt leistungsfähig wurden und sind, bedürfen sie weitergehender Unterstützung, die aber diese Integrationsfirma nicht leisten (finanzieren) kann. Der Träger, der die Integrationsfirma gründete, wird dauerhaft zusätzlich zum Betrieb der WfbM Verwaltungs- und Betreuungspersonal sponsern müssen, auch wenn dies durch Synergieeffekte minimiert werden kann, denn bei einem Scheitern des Integrationsbetriebes leidet sein Ruf. Daraus kann sich eine „Betreuung auf Rädern“ oder „ambulante Betreuung am Arbeitsplatz“ entwickeln, die ganz neue Arbeitsbedingungen für das Betreuungspersonal erzwingt.

diesem „selbst organisierten ersten Arbeitsmarkt“ eine Beschäftigung finden, der förmlich nach Mindestlohnstandards schreit, da ansonsten ein staatlich subventionierter Verdrängungsmechanismus in Gang gesetzt wird.

Da die derartig beschäftigten Menschen aus den WfbM aber



„Tarifverhandlungen“

Bei der neuen Tarifrunde im öffentlichen Dienst haben die Arbeitgeber bisher deutlich signalisiert, dass sie eine Strategie der Provokation fahren werden.

Ver.di-Fachbereichssekretär Jens Ahäuser nimmt Stellung zu aktuellen Tariffragen.



Jens Ahäuser

Der TVöD ist seit 1. Oktober 2005 in Kraft.

Wie fällt deine Bilanz dazu aus?

Der wichtigste Grund für den Wechsel BAT/TVöD war der Erhalt des Flächentarifvertrages. Dies ist nach meiner Einschätzung zum größten Teil gelungen. Es gibt aber auch Punkte, die wir aus heutiger Sicht wahrscheinlich nicht mehr so akzeptieren würden, wie z. B. der Rückfall in die Stufe 2 bei einem Arbeitgeberwechsel. Genau so problematisch halte ich allerdings das Verhalten der Arbeitgeber, die seit der Einführung des TVöD dadurch eine Menge Geld gespart haben, dass sie den TVöD, unabhängig von den alten Rechtsprechungen zum BAT, einseitig in ihrem Sinne ausgelegt, und die Beschäftigten auf den Rechtsweg verwiesen haben. Als Beispiel sei hier die Wechselschichtzulage für Teilzeitkräfte genannt. Bei den derzeit stattfindenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst wird die so genannte „Restantenliste“ (Punkte, auf die sich noch nicht geeinigt werden konnte, die Red.) eine nicht unbedeutende Rolle spielen.

Die Überleitungstarifverträge sind ausgelaufen, eine neue Entgeltordnung gibt es noch nicht. Wie bewertest du den augenblicklichen Stand?

Die Übergangsfristen für die Bewährungs- und Zeitaufstiege sind

zum 30.9.2007 auslaufen. Das hat zur Folge, dass z. B. eine danach eingestellte Erzieherin in der Ausgangseingruppierung VI b verbleiben und nicht wie bisher in die Vc aufsteigen würde. Die Übergangsregelungen zur Eingruppierung nach dem BAT (§ 17 TVÜ) bleiben aber bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung Grundlage der Eingruppierung. Der Arbeitgeber kann also nicht willkürlich eingruppieren. Trotzdem haben wir natürlich einen hohen Handlungsdruck, weil wir nicht noch Jahre mit zwei Tarifsystemen arbeiten wollen. Mitte letzten Jahres hat ver.di einen Vorschlag für eine neue Entgeltordnung vorgelegt, der auf pauschale Ablehnung seitens der Arbeitgeber stieß. Von deren Seite kam bisher kein Vorschlag, was eher auf Blockadepolitik hindeutet. Deshalb wollen wir in den laufenden Tarifverhandlungen eine Regelung zum weiteren Verfahren festlegen, und die Entgeltordnung danach verhandeln.

Welche konkreten Überlegungen gibt es von ver.di zu einer neuen Entgeltordnung?

Schon beim Übergang BAT/TVöD wurde folgendes vereinbart: Es gibt zukünftig keine Zeit- oder Bewährungsaufstiege oder Vergütungsgruppenzulagen. Es wird direkt, also ohne Umweg, die ausübende Tätigkeit bewertet und danach eingruppiert. Außerdem sind die so genannten Eckeingruppierungen mit den Entgeltgruppen 5 (3-jährige Ausbildung), 9 (Fachhochschulabschluss) und 13 (Hochschulabschluss) festgelegt worden.

Ver.di stellt sich ein System vor, dass tätigkeitsbezogen, unmittelbar eingruppierend und transparent ist, sowie neue Tätigkeitsbilder umfasst. Es soll keine Unterscheidung in Angestellte und ArbeiterInnen haben und keinen

Unterschied nach Geschlecht, Familienstand und Lebensalter machen. Die Wertebenen (Eingruppierungsniveaus), die der BAT bisher hatte, sollen erhalten bleiben oder verbessert werden. Wir wollen zwischen Grund- und Zusatzmerkmalen unterscheiden. Zum Grundmerkmal gehören die notwendigen Qualifikationen für eine Tätigkeit und Fertigkeiten. Zusatzmerkmale sind zusätzlich geforderte Fähigkeiten, wie Selbstständigkeit, Verantwortung, Schwierigkeit, Soziale Kompetenz und psychische und physische Anforderungen. Beides Zusammen soll die neue Eingruppierung ergeben.

Mit welchen Hauptforderungen geht ver.di in die Tarifverhandlungen?

8% mehr Lohn, mindestens 200 €. Nach Jahren der Zurückhaltung im öffentlichen Dienst wird es Zeit, einen Schritt nach vorn zu machen. In einigen Berufen finden die Arbeitgeber kaum noch Bewerber für das angebotene Entgelt. Genau die stellen sich allerdings jetzt hin und erzählen was von maßlosen Forderungen seitens ver.di. Ich hoffe, dass allen Beschäftigten mittlerweile klar ist, dass wir uns nicht mehr auf unsere Müllwerker und Busfahrer allein verlassen können, um etwas Gutes zu erreichen.

Diakonie

Im Gleichschritt

Die Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD hat am 23. Januar eine Tarifierhöhung von 8%, mindestens 200 Euro gefordert. Auszubildende und Schüler sollen 120 Euro mehr bekommen. Außerdem wurde die Forderung nach einer Angleichung der Ostvergütungen an die des Westens bekräftigt.

Die Diakonie ist mit ca. 420.000 MitarbeiterInnen einer der größten Arbeitgeber im Sozial- und Gesundheitswesen.

Die ArbeitnehmerInnen-Vertreter erheben damit die gleichen Forderungen wie ver.di in den Tarifverhandlungen zum TVöD und wie die Arbeitnehmerseite der Caritas. Damit wird die Bedeutung eines einheitlichen Vergütungsniveaus im Gesundheits- und Sozialwesen bekräftigt.

In der Vergangenheit wurde erst nach Abschluss der Verhandlungen im öffentlichen Dienst über die Übernahme des Ergebnisses für die Diakonie gerungen.

Die ArbeitnehmerInnen der Diakonie wollen mit der zeitgleichen Aufstellung einer identischen Forderung ihre Entschlossenheit zum Ausdruck bringen, in den Betrieben für ihre Forderung zu streiten.

Es ist vereinbart worden, am 12. März in die Verhandlungen einzusteigen. *cb*

Verdi

„Initiative Öffentliche Dienste“ gegen Privatisierungen und Stellenabbau

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der dbb beamtenbund und tarifunion haben gemeinsam die „Initiative Öffentliche Dienste“ ins Leben gerufen.

Die Initiative will die Leistungen dieser Dienste stärker ins öffentliche Bewusstsein bringen. Sie stellt sich gegen anhaltende Haushaltskürzungen, Privatisierungen und Stellenabbau. Die Initiative macht sich stark für eine faire Bezahlung der in den öffentlichen Diensten Beschäftigten. Mit ihrer Zusammenarbeit setzen die



Gewerkschaften ein Zeichen der Entschlossenheit, diese Ziele zu erreichen. Alle BürgerInnen nutzen öffentliche Dienste, sie sind un-

verzichtbar. Hier verwendete Steuergelder kommen allen zugute. Der Staat darf sich deshalb nicht aus seiner Verantwortung stellen. Er hat die

Pflicht, öffentliche Dienste zur Verfügung zu stellen – bezahlbar, in guter Qualität und überall erreichbar. Öffentliche Dienste dürfen nicht „kaputt“ werden.

Deshalb geht der Appell an Organisationen und Verbände, politisch Verantwortliche und die BürgerInnen: Unterstützt uns! Setzt euch gemeinsam mit uns ein für eine Stärkung der öffentlichen Dienste in Deutschland!

Die „Initiative Öffentliche Dienste“ ist offen für alle, die für dieses Ziel eintreten. *js*

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Zu den Angeboten der Integra GmbH gehören drei Werkstätten – die größte ist in Mümling Grumbach/Höchst für Menschen mit geistiger Behinderung -, ein Wohnheim, Betreutes Wohnen, Stationär Begleitetes Wohnen und Ambulante Dienste. 150 KollegInnen betreuen ca. 250 KlientInnen. Die Fragen beantwortet die BR-Vorsitzende Bea Wetteroth.



Bea Wetteroth

Was ist deine Hauptmotivation, Betriebsrats-Arbeit zu machen?

Für eine gerechte Arbeitssituation einzutreten, KollegInnen motivieren, Verbesserungen durchzusetzen und Missstände anzusprechen

Welches Arbeitsfeld findest du am spannendsten?

Konfliktbewältigung – Interessensausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Was geht dir bei dem Wort „Sparpolitik“ durch den Kopf?

Unterbezahlt und überbeschäftigt – es darf nicht immer mehr an den sowieso schon benachteiligten Menschen gespart werden

Welche Unterstützung bietet Dir der AKAB e.V. in deiner Alltagsarbeit?

Austausch mit verschiedenen Einrichtungen, Hilfestellung im Umgang mit Neuregelungen im TVöD, Handlungsmöglichkeiten durch Informationsaustausch

Welche Erwartungen hast du für die nächsten Jahre?

Antworten auf die Gerechtigkeitslücke zu finden, die die Gesellschaft zerreißt. Soziale Arbeit sollte einen höheren Stellenwert bekommen, die Bereitschaft für die Arbeit am Menschen höher honoriert werden

AKAB e.V. in Aktion

Tarifvertrag Soziale Dienste Hessen in der Diskussion

Eines der Themen der letzten AKAB-Mitgliederversammlung war der Tarifvertrag „Soziale Dienste Hessen“.

Seit 01.07.2007 gilt dieser hessische Landesbezirkstarifvertrag. Er wurde zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Sicherung der Arbeitsplätze in Sozialen Einrichtungen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem kommunalen Arbeitgeberverband abgeschlossen.

Um die Ziele zu verwirklichen, eröffnet der Tarifvertrag die Möglichkeit, die Löhne der Beschäftigten zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit um 2,5% oder bei nachgewiesener wirtschaftlicher Notlage um 4% abzusenken. Im Gegenzug wird bei Vereinbarung des TV-Soziales die wöchentliche Arbeitszeit um 0,5 Stunden gegenüber der tarifvertraglichen Arbeitszeit abgesenkt, ein Tarifausstieg ist nicht möglich. Sollte während der Laufzeit des Tarifvertrages ein positives wirtschaftliches Ergebnis erzielt werden, sind die Zahlungen der Beschäftigten durch den Arbeitgeber zurückzuerstatten. Das Besondere an diesem Tarifvertrag ist, dass es sich um einen so genannten Anwendungstarifvertrag handelt. Das heißt, der Rahmen der Vereinbarung ist durch die Tarifvertragsparteien gesetzt. Ob eine Anwendung stattfindet, wird im jeweiligen Betrieb, zwischen

Gewerkschaft und Arbeitgeber entschieden. Die konkreten Bedingungen vor Ort sind also entscheidend für eine Anwendung. Diese Regelung bedeu-

Bindung einzusteigen. Denn wichtig ist: Dieser Tarifvertrag kann nur in Einrichtungen Anwendung finden, die den TVöD als Mitglied des kommu-



Sich verändernde Arbeits- und Einkommensbedingungen waren Hauptthema der MV in Schotten am 27.09.07

tet, dass die Gewerkschaftsmitglieder des einzelnen Betriebes direkt in den Entscheidungsprozess eingebunden sind. Ein Wirtschaftsprüfer, auf den sich beide Parteien einigen, bewertet die wirtschaftliche Situation. In diesen Verhandlungen können dann auch weitere Dinge, wie ein Ausgliederungsverbot vereinbart werden. Ziel des Tarifvertrages ist es, in Sozialen Einrichtungen ein Instrument zur Existenzsicherung zu bieten. Vielen Trägern, die den TVöD entweder nicht oder nur einzelvertraglich anwenden, soll damit Mut gemacht werden, in eine feste tarifliche

nalen Arbeitgeberverbandes voll anwenden und dadurch der Tarifbindung unterliegen. Die TeilnehmerInnen der Mitgliederversammlung bekräftigten, dass einheitliche Vergütungsstandards in den Einrichtungen wichtig für die Existenzsicherung der Sozialen Einrichtungen sind. Dadurch wird verhindert, dass Konkurrenzdruck über Löhne entsteht. Der TV Soziale Dienste kann hier aus Sicht der TeilnehmerInnen einen Lösungsansatz bieten. Er setzt allerdings voraus, dass die Träger Sozialer Einrichtungen eine Bindung an den TVöD eingehen. js

Arbeitsrecht

Entgeltgruppen und Entgeltstufen im TVöD

Mit der Einführung des TVöD gilt ein neues Vergütungssystem, das sich in Entgeltgruppen und Entgeltstufen gliedert. Nachdem die Überleitung der alten BAT-Verträge in das neue Tarifwerk des öffentlichen Dienstes abgeschlossen ist, gelten nun die Regelungen des TVöD und der Entgelttabelle für alle Beschäftigten.

Da die Verhandlungen einer einheitlichen Entgeltordnung bisher jedoch nicht abgeschlossen sind, gelten weiterhin die Eingruppierungsvorschriften des BAT, nach der eine Tätigkeit einer Entgeltgruppe zugeordnet wird. Die Entgeltgruppen sind in zwei

Grundstufen und vier Entwicklungsstufen unterteilt. Die Abstände zwischen den Stufenaufstiegen sind aufsteigend gestaffelt, wobei die Stufe gleichzeitig die Verweildauer innerhalb der Stufe angibt. Stufe 6 ist im Regelfall die Endstufe. Die Grundstufen sind Einstiegsgehälter der Berufseinsteiger. Sie starten mit Stufe 1 und erreichen nach einem Jahr Stufe 2. Bei mindestens einem Jahr Berufserfahrung wird direkt in Stufe 2 eingruppiert. Die Entgeltstufen 3 bis 6 heißen Entwicklungsstufen. Die Zeiträume zwischen den Stufenaufstiegen können bei über- bzw. unterdurchschnittlicher Leistungen

verkürzt oder verlängert werden. KollegInnen, die nach Meinung ihres/ihrer Vorgesetzten unter dem verlangten Leistungsniveau geblieben sind, sollten unbedingt ihre Interessensvertretung einschalten. Ein Stufenaufstieg erfolgt, wenn eine Tätigkeit ohne Unterbrechung ausgeübt wird. Bei einem Arbeitgeberwechsel hängt die Zuordnung zu den Entgeltstufen von der Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung ab. Wenn ein Arbeitgeber jemanden allerdings unbedingt haben will, kann er sie/ihn auch höher einstufen. (www.gew.de/Entgeltstufen.html)

js