

# Was kommt ab dem 1. Januar 2017 auf die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertagesstätten zu?

## Vorbemerkung

Die Mitarbeitervertretung hat an mehreren Stellen deutlich gemacht, dass die Beschäftigten über die Umstellung auf den neuen Tarif direkt informiert werden müssen. Auch das Landeskirchenamt hat auf diese Notwendigkeit am 03.11.16 in einem Schreiben hingewiesen (Zitat):

*„Wir halten es für dringend geboten, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah (noch in 2016) in Mitarbeiterversammlungen oder Dienstbesprechungen über die Auswirkungen des Wechsels zum „SuE -Tarif“ zu informieren. So haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gelegenheit, die eintretenden Veränderungen vor dem Inkrafttreten am 1. Jan. 2017 nachzuvollziehen und Fragen stellen zu können.“*

Da nun die ersten Beschäftigten in den Kindertagesstätten die neuen Tarifregelungen für die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen, die ab dem 01.01.2017 gültig sind, zu spüren bekommen, indem Ihnen die Nachträge zum Dienstvertrag zum Unterschreiben vorgelegt werden, möchten wir von uns aus auf einige wichtige Punkte hinweisen:

## 1. Arbeitszeit

Da die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zukünftig 39 Stunden (§ 6 Absatz 1 Buchstabe b TVöD-V) beträgt, sind in vielen Arbeitsverträgen Änderungen durch den Arbeitgeber gewünscht. Bei Beschäftigten mit einer fest vereinbarten Arbeitszeit (z. B. Teilzeitbeschäftigte mit 25 Wochenstunden) bleibt die fest vereinbarte Arbeitszeit bestehen. Bei der Entgeltberechnung verändert sich aber der Teilzeitfaktor (z. B. 25/39 statt 25/38,5), was einer Entgeltkürzung von etwa 1,3 % entspricht. Dies natürlich in Bezug auf die neue SuE-Entgelttabelle. Arbeitsverträge mit einer prozentualen Arbeitszeitangabe führen automatisch zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit.

Da sich der Stundenrahmen der einzelnen Kitas nicht erhöht, würde die Erhöhung der Arbeitszeiten zu einer Überschreitung des Stundenrahmens führen. Aus diesem Grund werden den Beschäftigten Nachträge zum Dienstvertrag vorgelegt, die im gegenseitigen Einvernehmen unterschrieben werden sollen. Im gegenseitigen Einvernehmen bedeutet, dass auch der Beschäftigte damit einverstanden ist. In diesem Zusammenhang weist die Kirchengewerkschaft auf ihrer Homepage auf folgendes hin:

*„Tatsächlich werden die Kita-Beschäftigten, insbesondere die in Teilzeit immer wieder zur Mehrarbeit herangezogen, das heißt sie arbeiten länger als im Arbeitsvertrag vereinbart, weil „absummeln“ nicht möglich ist. Bezahlte Mehrarbeit hat gegenüber der regulären Arbeit drei deutliche Nachteile, sie wird nicht berücksichtigt bei: 1. Im Falle der Krankheit bei der Lohnfortzahlung. 2. Auch beim Urlaub wird nur die reguläre Arbeitszeit vergütet. 3. So ist es auch bei der Jahressonderzahlung. Außerdem ist es oft eine Zumutung für die private Zeitplanung. Sollten Beschäftigte also in der Vergangenheit häufiger wenig attraktive Mehrarbeit geleistet haben, sollten sie auf keinen Fall einer Änderung ihres Arbeitsvertrages zustimmen. Dies gilt umso mehr, wenn sich auf dem Arbeitszeitkonto ein erhebliches Stundenplus befindet.“*

*Was kann einem Beschäftigten passieren, wenn er/sie der Vertragsänderung nicht zugestimmt? Drohen dann Änderungskündigungen? Erstmal sind Änderungskündigungen für unkündbare Beschäftigte (mindestens 15 Beschäftigungsjahre und mindestens 40 Lebensjahre) nicht möglich. Zum Zweiten unterliegen auch die betriebsbedingten Änderungskündigungen der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung (MAV).“*

**Quelle:** <http://kg-nds.de>

## 2. Entgelttabelle

Die Höhe der Tabellenentgelte richtet sich ab dem 01.01.2017 nach der „SuE“-Tabelle (Anlage C zum TVöD-V (VKA)). Ab 01.02.2017 gilt eine neue „SuE“-Tabelle, die eine Tarifierhöhung von 2,35% beinhaltet (vgl. Anlage Entgelttabelle).

## 3. Eingruppierung

Die Eingruppierung richtet sich ab dem 01.01.2017 ausschließlich nach den Tätigkeitsmerkmalen des „SuE“-Tarifs (Anhang zur Anlage C zum TVöD-V (VKA)). Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppen S 2 bis S 18. Mitarbeitende, deren Dienstverhältnis über den 31.12.2016 hinaus fortbesteht, werden zum 01.01.2017 entsprechend der neuen Bestimmungen neu eingruppiert.

## 4. Entgeltstufen

Die Entgeltgruppen des „SuE“-Tarifs haben durchgehend 6 Entgeltstufen<sup>1</sup>. Die Stufenlaufzeiten weichen teilweise vom TV-L ab:

Mitarbeitende erreichen

- die Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1 (wie TV-L),
- die Stufe 3 erst nach drei Jahren in Stufe 2 (TV-L: 2 Jahre),
- die Stufe 4 erst nach vier Jahren in Stufe 3 (TV-L: 3 Jahre),
- die Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 (wie TV-L) und
- die Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 (wie TV-L).

Bei der Überleitung werden die Mitarbeitenden am 01.01.2017 der Stufe der Entgeltgruppe der „SuE“-Tabelle (Anlage C zum TVöD-V (VKA)) zugeordnet, die ihrer am 31. Dezember 2016 nach den Regelungen des TV-L erreichten Entgeltgruppenstufe entspricht (stufengleiche Zuordnung). Die mit Ablauf des 31.12.2016 in der erreichten Entgeltstufe bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der neuen S-Entgeltgruppe angerechnet.<sup>2</sup>

## 5. Sicherung des Besitzstandes in den Fällen einer Entgeltminderung ab dem 01.01.2017

Ist das ab dem 01.01.2017 zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung in den „SuE“-Tarif niedriger als das bisherige Entgelt, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit eine Besitzstandszulage. Verglichen wird hier das Brutto-Entgelt Dezember einschließlich der Zulagen, die aufgrund des Tarifwechsels enden, mit dem Brutto-Entgelt Januar. Vergleichswert ist also das Brutto-Entgelt, nicht das Netto-Entgelt. **Wir weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass ab dem 01.01.2017 eine Eigenbeteiligung der kirchlichen Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Zusatzversorgungskasse in Höhe von 0,4% fällig wird.**

---

<sup>1</sup> Abweichend von der generellen Regelung ist die Stufe 4 die Endstufe für „Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerzieherinnen“, bisher EG 5 TV-L, neu EG S 4 FGr. 3.

<sup>2</sup> Besonderheiten bei der Stufenzuordnung: Mitarbeitende, die am 31.12.2016 in der Entgeltgruppe 9-15 der Endstufe 5 zugeordnet sind, werden am 01.01.2017 der Stufe 6 ihrer S-Entgeltgruppe zugeordnet, wenn sie in der Endstufe 5 bereits eine Stufenlaufzeit von mindestens 5 Jahren vollendet haben.

Mitarbeitende, die am 31.12.2016 in der sogenannten „kleinen“ Entgeltgruppe 9 der Endstufe 4 zugeordnet sind, werden am 01.01.2017 der Stufe 5 ihrer S-Entgeltgruppe zugeordnet, wenn sie in der Endstufe 4 bereits eine Stufenlaufzeit von mindestens 4 Jahren vollendet haben. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 beginnt in diesen Fällen am 01.01.2017 von neuem.

## 6. Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird nach den gleichen Grundsätzen ermittelt wie bisher, es gibt jedoch abweichende Bemessungssätze. Für 2017 betragen diese

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 82,05 v.H.,
  - in den Entgeltgruppen S 10 bis S 18 72,52 v.H.
- des maßgeblichen Durchschnittsentgelts.

Die Höhe der Jahressonderzahlung ist im „SuE“-Tarif „eingefroren“, sie nimmt also nicht an Tarifierhöhungen teil. Da sich die Bemessungssätze jeweils auf die aktuellen Entgelttabellen beziehen, wird das „Einfrieren“ so umgesetzt, dass der Bemessungssatz jeweils um die tarifliche Erhöhung reduziert wird (Beispiel: Tarifierhöhung um 3% = Reduzierung des Bemessungssatzes für die Entgeltgruppen S 2 bis S 9:  $82,05 : 1,03 = 79,66$ v.H.).

## 7. Zusammenfassung

- Es gibt eine deutlich attraktivere Entgelttabelle. Diese sieht für die meisten Kita-Beschäftigten teils deutlich höhere Entgelte vor als die bisher geltende Tabelle zum TV-L. Auch die Jahressonderzahlung wird in der Summe attraktiver ausfallen als bisher. Darüber hinaus werden sich die Gehälter von Erzieherinnen und Kita-Leitungen langfristig besser entwickeln: In den Entgeltgruppen S 8b und S 9 durch zusätzliche Entgeltstufen 5 und 6 bzw. durch eine zusätzliche sechste Stufe in den Entgeltgruppen S 13 - S 17.
- **Darüber hinaus gilt generell:** Niemand wird aufgrund der Überleitung ein geringeres monatliches Entgelt erhalten als bislang. Sollte sich in Einzelfällen rechnerisch ein geringeres Tabellenentgelt ergeben, so wird die Einkommenslücke zwischen dem bisherigen und dem künftigen monatlichen Entgelt in vollem Umfang durch die Zahlung einer sog. Besitzstandszulage ausgeglichen. Die Besitzstandszulage braucht nicht gesondert beantragt zu werden und wird fortlaufend gezahlt, solange die Tätigkeit unverändert ausgeübt wird. Sie nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen im Zuge künftiger Tarifabschlüsse teil. **Jede/r übergeleitete Beschäftigte wird ab 1.1.2017 also mindestens das reguläre Entgelt erhalten, das sie oder er vor der Überleitung erreicht hat. (vgl. Punkt 5 Eigenbeteiligung an den Beiträgen zur Zusatzversorgungskasse)**
- **Ab 1. Februar 2017 kommt es bereits zu einer ersten Tarifierhöhung nach TVöD-VKA. Die Entgelte werden um 2,35 % steigen.**
- Sollte jemand falsch übergeleitet worden sein, besteht die Möglichkeit einen Widerspruch einzulegen. Dies ist bis zum 31.12.2017 möglich (einjährige Ausschlussfrist gem. § 27 Dienstverordnung).

Weitere Informationen und Unterlagen finden Sie hier <http://www.mav-neustadt-wunstorf.de/10.html> . Für Rückfragen steht die MAV und die Personalabteilung zur Verfügung.

Mitarbeitervertretung Neustadt-Wunstorf  
An der Liebfrauenkirche 5-6  
31535 Neustadt a. Rbge.  
Tel. 05032/5914  
FAX 05032/96 69 96 0  
eMail [MAV.Neustadt-Wunstorf@gmx.de](mailto:MAV.Neustadt-Wunstorf@gmx.de)  
Homepage: [www.MAV-Neustadt-Wunstorf.de](http://www.MAV-Neustadt-Wunstorf.de)