

SuE-Info: Was erwartet uns ab 1. Januar 2017?

1. Wer fällt unter die neuen Regelungen?

Die neuen Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen, die eingesetzt sind:

- als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder
- als pädagogische Leitungen bei überregionalen Trägern von Tageseinrichtungen für Kinder
- als Fachberaterinnen für Tageseinrichtungen für Kinder.

Verhandelt wird zurzeit eine Ausweitung des Anwendungsbereichs auf pädagogische Fachkräfte, die in der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern eingesetzt sind.

2. Ab wann gelten die neuen Regelungen?

Ab 1. Januar 2017. Sie finden sich in der neu eingefügten Anlage 9 zur Dienstvertragsordnung, die Bezug nimmt auf die TVöD-VKA (SuE)-Regelung der Kommunen.

3. Wie erfolgt die Eingruppierung in die neuen S-Gruppen?

Die Eingruppierungsmerkmale nach „SuE-Entgeltordnung“ entsprechen im Wortlaut weitgehend den bislang geltenden Merkmalen. Insofern erfolgt die Eingruppierung auch ab 1.1.2017 nach den bisher bekannten Kriterien. Neu ist jedoch, dass die Eingruppierungsmerkmale künftig sogenannten „S-Gruppen“ zugeordnet werden. Der Wechsel aus den bisherigen Entgeltgruppen in die neuen S-Gruppen erfolgt stufengleich, d.h. die am 31.12.2016 erreichte Entgeltstufe der jeweiligen Entgeltgruppe gilt auch in der künftigen Entgeltgruppe nach SuE-Tarif. Ein entsprechender Antrag braucht nicht gestellt zu werden. Für die Eingruppierung nach SuE-Tarif ist auch keine Vertragsänderung erforderlich! Falls Euer Anstellungsträger Euch einen geänderten Dienstvertrag zur Unterschrift vorlegt, berätet Euch unbedingt vorab mit Eurer MAV, dem VKM oder der Kirchengewerkschaft Niedersachsen! In welche Entgeltgruppe und Entgeltstufe Ihr ab 1.1.2017 eingruppiert seid, werden Euch die Personalabteilungen schriftlich mitteilen.

4. Welche Verbesserungen sind zu erwarten?

An erster Stelle ist hier die deutlich attraktivere Entgelttabelle zum SuE-Tarif zu nennen. Sie sieht für die meisten Kita-Beschäftigten teils deutlich höhere Entgelte vor als die bisher geltende Tabelle zum TV-L. Auch die Jahressonderzahlung wird meist 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 sowie durch eine zusätzliche sechste Stufe in den Entgeltgruppen S 13 - S 17.

5. Besteht das Risiko, dass ich künftig weniger verdiene?

In den meisten Fällen liegen die Werte der Entgelttabelle zum TVöD-VKA (SuE) höher als die bislang geltenden Tabellenwerte zum TV-L. Es werden daher ganz überwiegend spürbare Entgelterhöhungen eintreten. Dies gilt auch für Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen mit fürsorgerisch-bewahrender Tätigkeit, die zurzeit in Entgeltgruppe 6 eingruppiert sind. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberseite muss eine korrekte Überleitung in die Entgeltgruppe S 4 erfolgen. Sollte Euch mitgeteilt werden, dass Ihr ab 1.1.2017 in die Entgeltgruppe S 3 eingruppiert seid oder solltet Ihr ab 1.1.2017 ein Entgelt nur nach S 3

bekommen, unterstützen Euch die Mitarbeitervertretungen, die Kirchengewerkschaft Niedersachsen oder die VKM dabei, Widerspruch einzulegen und das Euch zustehende Entgelt nach S 4 geltend zu machen. Bitte meldet Euch umgehend!

Generell gilt: Niemand wird aufgrund der Überleitung ein geringeres monatliches Entgelt erhalten als bislang. Sollte sich in Einzelfällen rechnerisch ein geringeres Entgelt ergeben, so wird die Einkommenslücke zwischen dem bisherigen und dem künftigen monatlichen Entgelt in vollem Umfang durch die Zahlung einer sog. Besitzstandszulage ausgeglichen. Sie braucht nicht gesondert beantragt zu werden und wird fortlaufend gezahlt, solange die Tätigkeit unverändert ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen im Zuge künftiger Tarifabschlüsse teil.

6. Wie wirkt sich die höhere Wochenarbeitszeit von 39 Stunden aus?

Nach Kommuntarif gilt die 39 Stunden Woche, während in kirchlichen Kitas bislang für eine Vollzeitbeschäftigung 38,5 Stunden gearbeitet wird. Die Anstellungsträger machen nun geltend, dass Eure künftige zusätzliche Arbeitszeit (bei Vollzeitkräften 0,5 Stunden in der Woche, bei Teilzeitkräften entsprechend weniger) nicht finanziert sei. Sie wollen Euch daher in der Regel auch künftig nicht länger arbeiten lassen als bisher unter Geltung der 38,5 Stundenwoche und haben zum Teil schon damit begonnen, Euch geänderte Dienstverträge zur Unterschrift vorzulegen. Ob Ihr bei Ablehnung auch mit betriebsbedingten Änderungskündigungen zu rechnen habt, ist zurzeit nicht absehbar. Heraus käme dabei in jedem Fall ein geringerer Stellenumfang: Wer bislang in Vollzeit gearbeitet hat, wäre künftig eine Teilzeitkraft, bei bisherigen Teilzeitkräften würde sich der Teilzeitfaktor reduzieren. Dies hätte Entgelteinbußen um bis zu 1,3% (bei einer Vollzeitstelle) zur Folge.

Wer an seinem bisherigen Stellenumfang festhalten und ab 1.1.2017 entsprechend der 39 Stunden Woche mehr arbeiten will, sollte eine Änderung des Dienstvertrages ablehnen und seine Mitarbeitervertretung darüber informieren. Ggf. ist auch eine Vereinbarung mit Eurem Anstellungsträger möglich, die zusätzliche Arbeitszeit in der Einrichtung für den Vertretungsdienst, für Sonderöffnungszeiten oder als Verfügungszeit einzusetzen. Und wenn in der Vergangenheit bereits regelmäßig Mehrarbeit und Überstunden angefallen sind, sollten auch genügend Haushaltsmittel für die künftige längere Wochenarbeitszeit vorhanden sein.

7. Wie geht es weiter?

Ab 1. Februar 2017 kommt es bereits zu einer ersten Tariferhöhung nach TVÖD-VKA. Die Entgelte werden nochmals um 2,35 % steigen.