

SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE:

**RICHTIG
GUT ✓**

**RICHTIG
WAS WERT!**

INFO

Mai 2016

Umsetzung Tarifeinigung Sozial- und Erziehungs- dienst 2015

Stellvertretende Leitungen und Leitungen in Kitas

TVöD

Besonderer Teil Verwaltung
(BT-V) Abschnitt VIII –
Sonderregelungen (VKA)
§ 56 Besondere Regelungen für
Beschäftigte im Sozial- und
Erziehungsdienst

Anlage C

Protokollerklärungen:

Nr. 4. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

Nr. 9. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres
vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung.

Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Mit der Tarifeinigung 2015 für den Sozial- und Erziehungsdienst haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, dass für jede Kindertageseinrichtung eine Stellvertretende Leitung bestellt werden soll.

„soll“ bedeutet „muss“

Diese „Soll“ Regelung ist im juristischen Sinne als „Muss“ zu verstehen, das heißt, dass die Stadt bzw. der Träger verpflichtet ist, die Vertretungen einzurichten, es sei denn, es sprechen gewichtige sachliche Gründe dagegen. Es liegt somit eine Art „Regel – Ausnahme“ Verhältnis vor. Von der Regel kann nur dann abgewichen werden, wenn dies aufgrund der besonderen, von der üblichen Norm abweichenden Situation vor Ort geboten ist. Es müssen also besondere Umstände des konkreten Einzelfalls vorliegen, weshalb die normalerweise gebotene Vorgehensweise nicht möglich ist. Die Frage, ob grundsätzlich ein Bedarf für Vertretungen besteht oder nicht, ist mit der Regelung im Tarifvertrag beantwortet. Von diesem ist auszugehen, sonst wäre die Regelung überflüssig oder hätte inhaltlich anders gefasst bzw. mit einer Öffnungsklausel versehen werden müssen. Bedarfserwägungen sind somit nichts, was vor Ort dazu berechtigt, die Einführung abzulehnen.

ständige Vertretung umfasst alle Leitungsaufgaben

Die ständige Vertretung umfasst die Gesamtheit der Dienstaufgaben des Vertretenen bei dessen An- und Abwesenheit; d. h. die Vertretung in Fällen von Urlaub oder sonstiger Abwesenheit gehört ebenso auf Dauer zu der arbeitsvertraglich auszuübenden Tätigkeit des ständigen Vertreters, wie auch delegierte Leitungsaufgaben. Zu den originären Leitungsaufgaben gehören in erster Linie:

- Führungsverantwortung und Personalentwicklung
- Konzeptions- und Qualitätsentwicklung
- Administrative Tätigkeiten
- Zusammenarbeit mit den Eltern
- Zusammenarbeit mit dem Träger
- Öffentlichkeitsarbeit

IMPRESSUM:

Vereinte
Dienstleistungs-
Gewerkschaft
Sabine Uhlenkott
Fachbereich Gemeinden
Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf



ver.di

„Führungskräfte spielen eine essenzielle Rolle im Hinblick auf den Unternehmenserfolg!“

zentrales Ergebnis der Studie »Deutschland führt?!«

Personalschlüssel unverändert

Mit der Einrichtung der stellvertretenden Leitungsstellen verändern sich die zur Verfügung stehenden Personalressourcen nicht, weil auch keine „neuen“ Aufgaben dazu kommen.

Es wird lediglich die Funktion übertragen, Aufgaben anders verteilt und nun entsprechend bezahlt.

Mitbestimmung des PR/BR

Da der Tarifvertrag keine besonderen Fristen oder Daten für diese Stellen ausweist, sind die Stellen unmittelbar bzw. ohne schuldhaftige Verzögerung einzurichten.

Bei der Personalauswahl ist der Personalrat (bzw. BR) in der Mitbestimmung.

Da es sich um höherwertige Stellen handelt, empfiehlt es sich, die Stellen intern auszuschreiben, um ein transparentes Verfahren zu gewährleisten. Die Formulierung „bestellt werden“ regelt lediglich, dass der Arbeitgeber die Stellen einzurichten bzw. die Tätigkeiten zu übertragen hat, sie setzt nicht die Mitbestimmung außer Kraft!

Was tun, wenn sich nichts tut?

Richtet der Arbeitgeber die Stellen verspätet oder gar nicht ein, so ergeben sich ggf. Schadensersatzansprüche von Beschäftigten, wegen der entgangenen Höhergruppierungsmöglichkeiten.

Die Einrichtung der Stellen ist nicht individualrechtlich einklagbar, aber kollektivrechtlich ist es Aufgabe und Pflicht des Personalrates (bzw. BR) die Einhaltung von Tarifverträgen zu überwachen, einzufordern und ggf. rechtliche Schritte einzuleiten.

Führen auch diese Maßnahmen nicht zum Erfolg, besteht die Möglichkeit, dass ver.di als Tarifvertragspartner eine Verbandsklage gegen den Arbeitgeberverband führt.

Wenn sich also im Betrieb nichts tut, dann sollten Beschäftigte als erstes bei ihren Personalrat nachfragen, der wiederum die Einrichtung der Stellen beantragen sollte. Lehnt der Arbeitgeber dies ab, dann sollte das Ablehnungsschreiben an die Tarifabteilung des ver.di Landesbezirkes geschickt werden, welcher dann über den Verband auf die Arbeitgeber einwirkt und ggf. klagt. Die Beschäftigten können vorsichtshalber eventuelle Schadensersatzansprüche schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen.

Umsetzung des Tarifiergebnisses ohne „Köpfe zählen“

Die Höhergruppierung von Führungskräften und Stellvertretenden Leitungen, die bereits am 30.06.2015 die Funktion auszuüben hatten, geschieht nur auf Antrag der jeweiligen Beschäftigten, um die in Einzelfällen möglichen Nachteile, auszuschließen.

Wenn der Höhergruppierungsantrag spätestens bis zum 30. Juni 2016 gestellt wurde, erfolgt lediglich die Umsetzung des Tarifiergebnisses und keine Bewertung der Tätigkeit. Es wird also geprüft in welcher Entgeltgruppe die Leitungskraft am 30.06.2015 eingruppiert war und welcher neuen Entgeltgruppe diese Tätigkeit nun entspricht. Leitungskräfte deren Kinderzahl in der Kita die maßgebliche Zahl für ihr Tätigkeitsmerkmal unterschreiten sind trotzdem tarifgerecht eingruppiert, denn vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahmen führen „nicht zur Herabgruppierung“.

U-3 Ausbau und Inklusion führen nicht zur Herabgruppierung

Von dieser Regelung erfasste Beschäftigte waren deshalb am 30. Juni 2015 richtig eingruppiert und sie erhielten nicht etwa nur eine Besitzstandszulage. Da sich die Anforderungen in den Tätigkeitsmerkmalen für die Leitungen und ständigen Vertretungen von Leitungen mit Wirkung vom 1. Juli 2015 nicht verändert haben, erfüllen die betroffenen Beschäftigten auch weiterhin die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale, auch wenn diese seit dem 1. Juli 2015 höheren Entgeltgruppen zugeordnet sind. Dem entsprechend sind diese Beschäftigten – auf ihren Antrag hin – mit Wirkung vom 1. Juli 2015 höhergruppiert.

Kommt der Arbeitgeber dem trotz der Antragstellung nicht nach, müssen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ihre Bezahlung nach der höheren Entgeltgruppe schriftlich geltend machen und bei endgültiger Ablehnung entsprechende Höhergruppierungsklagen vor dem Arbeitsgericht erheben. Ein Muster für die Geltendmachung ist bei ver.di erhältlich.

Verändert sich die Kinderzahl aufgrund demografischer Handlungsnotwendigkeiten, so kann dies erst nach drei Jahren zur Herabgruppierung führen, also frühestens 2019.

