

SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE:

**RICHTIG
GUT ✓**

**RICHTIG
WAS WERT!**

INFO

Juni 2016

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.

Kommentar:

„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.

IMPRESSUM:

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

Dumm oder dreist?

Arbeitgeber setzen Tarifrecht nicht um!

Mit der Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst aus 2015 ist zwischen der Tarifparteien VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber) und der Gewerkschaft ver.di vereinbart worden, dass je Kindertageseinrichtung eine ständige Vertretung der Leitung bestellt werden soll.

Misstand aufgehoben

Damit ist endlich der Misstand aufgehoben, dass bisher bei vielen Trägern zwar eine Fachkraft als Vertretung für die Leitung benannt war und diese davon ausging, dass sie die stellvertretende Leitung ist. Formal war sie aber nur Abwesenheitsvertretung ohne höherwertige Aufgaben und deshalb auch ohne Anspruch auf eine höhere Eingruppierung.

neue Tarifregelung schafft Klarheit

Mit der neuen Tarifregelung wurde nun eine verbindliche und konkrete Grundlage geschaffen, dass die notwendige und erwartete Tätigkeit einer ständigen Stellvertretung überall formal übertragen und somit auch entsprechend bezahlt werden muss.

Dass „soll“ an dieser Stelle im juristischen Sinne „muss“ bedeutet, haben wir bereits in unserem Info „stellvertretende Leitungen und Leitungen in Kitas“ aus Mai 2016 detailliert erläutert (siehe auch Kasten links).

Soweit so gut und nun könnte die Personalauswahl und anschließende Übertragung der Tätigkeit vorgenommen werden.

einige Städte blockieren

Im Moment erreichen uns jedoch Meldungen, dass einzelne Kommunen sich weigern, die Einrichtung der ständigen Vertretung der Kitaleitungen vorzunehmen und begründen dies damit, dass sie gar nicht wüssten, welche Aufgaben sie übertragen sollten, die eine höhere Eingruppierung rechtfertigen könnten. Mit dieser Frage hätten sie sich bereits an die VKA gewandt, aber noch keine Antwort erhalten.

Sie würden nicht handeln ohne entsprechende Hinweise von ihrem Arbeitgeberverband.



ver.di

Stellvertretende Kita Leitungen sind unverzüglich einzurichten!

diskriminierendes Handeln

Dies ist eine diskriminierende Weigerungshaltung und vorsätzliche Verzögerung der Arbeitgeber. Wenn man dieser Logik folgen wollte, dann könnten wohlmöglich auch Personalräte sagen, dass sie keine Beschlüsse mehr fassen, ehe sie nicht eine detaillierte Handlungsanweisung von ihrer Gewerkschaft bekommen. Dies wäre genauso absurd, wie das derzeitige Vorgehen einiger Kommunen. Fehlende Kenntnisse im Tarifrecht rechtfertigen nicht seine Missachtung!

Zwischen den Mitgliedern der tarifvertragsabschließenden Parteien (Arbeitgeber im kommunalen Arbeitgeberverband und Arbeitnehmer in ver.di) gilt der Tarifvertrag zwingend und unmittelbar.

Die betriebliche Meinung zu tariflichen Regelungen spielt keine Rolle, ebenso wenig wie bei Gesetzen. Es gibt auch nicht die Möglichkeit sich aus dem Tarifvertrag nur die Regelungen auszusuchen die „gefallen“.

Gleichberechtigung wird abgesprochen

Geradezu unverschämt ist es zu behaupten, man wisse nicht, was stellvertretende Kitaleitungen tun sollen, insbesondere, da diese Frage wohl kaum bei anderen stellvertretenden Führungskräften wie z.B. Amts- oder Abteilungsleitern gestellt wird. Vielleicht stellt man die höherwertigen Tätigkeiten in Frage, weil überwiegend Frauen hiervon betroffen sind.

Möglicherweise glaubt man aber auch, dass in einer Kita „ja eh nur gespielt und Kaffee getrunken“ wird und hält somit die Beschäftigten für überbezahlt.

Die Vorgehensweise in diesen Kommunen kann man nur als Versuch betrachten geltendes Tarifrecht zu unterlaufen und die Aufwertung von Frauenberufen zu verhindern.

nicht das erste Mal

Für den um Aufwertung kämpfenden Sozial- und Erziehungsdienst ist es nicht das erste Mal, dass die tariflichen Aufwertungserfolge betrieblich

verweigert werden. 2009 gab es bei einigen Städten Probleme die neue Entgeltgruppe S-14 umzusetzen. Trotz eindeutiger Formulierungen im Tarifvertrag wurden Beschäftigte gezwungen ihre Ansprüche gerichtlich durchzusetzen.

Die Betroffenen haben Recht bekommen, aber erst Jahre später.

Alles unnötiger und belastender Stress für die Beschäftigten, ein enormer Aufwand für die Gerichte und überflüssige Kosten für die Arbeitgeber

Vorgehen gehört angeprangert

In den betroffenen Kommunen muss dieser Skandal öffentlich gemacht werden und die potentiell betroffenen Fachkräfte sollten vorsorglich Schadenersatzansprüche geltend machen.

ver.di wird die Fälle mit dem kommunalen Arbeitgeberverband erörtern und auf Klarstellung drängen. Geschieht dies nicht, wird eine Verbandsklage angestrebt.

dem Arbeitgeber nichts mehr schenken

Darüber hinaus empfehlen wir, nur das zu tun, was der Arbeitgeber tatsächlich verlangt. Auch wenn es schwer fällt, weil sich Beschäftigte für „ihre“ Kita verantwortlich fühlen und „ihre“ Kinder und Eltern oder die Kolleginnen unterstützen wollen und deshalb mehr tun.

Solange der Arbeitgeber nicht die Aufgabe der ständigen Vertretung der Kita-Leitung überträgt, ist dies auch nicht die auszuübende Tätigkeit.

Abwesenheitsvertretungen haben lediglich bei kurzen Abwesenheitszeiten die notwendigsten Dinge zu regeln. Es besteht keine Verantwortung für die Teamführung, Konzeptentwicklung, Budgetverantwortung oder sonstige Führungsaufgaben.

Verlangt der Arbeitgeber dennoch höherwertige Tätigkeiten, sollte man sich dies schriftlich bestätigen lassen, um anschließend einen Beleg für den Höhergruppierungsantrag zu haben.

Solange Beschäftigte Aufgaben übernehmen, ohne dass sie vom Arbeitgeber übertragen werden, funktioniert doch alles und wird Geld gespart.

...dem Arbeitgeber nichts mehr schenken, damit sich etwas ändert!

