Angebot der VKA zum Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

vom 27. Juli 2009

Der TVöD, BT-V, BT-B und TVÜ-VKA werden wie folgt geändert und ergänzt:

I. Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

In Abschnitt VIII (VKA) BT-V wird folgender neuer § 54 eingefügt und erhält § 50 BT-B folgende Fassung:

„Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach Maßgabe des Anhangs zur Anlage C des TVöD eingruppiert sind.

(2) [1]Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. [2]Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. [3]Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. [4]Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. [5]Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. [6]Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(3) [1]Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. [2]Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). [3]Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. [4]Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. [5]Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. [6]Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. [7]Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. [8]Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) [1]Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Personalrats/Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal- bzw. Betriebsrat benannt werden. [2]Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. [3]Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. [4]Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. [5]Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. [6]Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. [7]Wird ein Vorschlag nur von den vom Personalrat/Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen.

[8]Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. [9]Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. [10]Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

(5) [1]Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. [2]Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. [3]Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. [4]Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(6) [1]Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. [2]Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, dessen Bekanntgabe und Erörterung zu treffen sind.

(7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Personal- bzw. Betriebsrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.
2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.
3.

Zur Verhandlungsniederschrift

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass bei Gefährdungsbeurteilungen über gleichartige Arbeitsbedingungen die betriebliche Kommission nach Absatz 3 Satz 6 nur dann angerufen werden kann, wenn mit der Mehrheit der von dieser Gefährdungsbeurteilung betroffenen Beschäftigten keine Einigung über erforderliche Maßnahmen erzielt werden kann.

II. Entgelt und Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung findet auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst abweichend von § 15 Abs. 2 TVöD die (neue) Anlage C TVöD – Tabellenentgelt S (Tarifgebiet West und Ost) – mit Anhang (Eingruppierungsmerkmale) Anwendung.

1. Anlage C TVöD – Tarifgebiet West (monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3000,00	3100,00	3500,00	3800,00	4250,00	4525,00
S 17	2700,00	2975,00	3300,00	3500,00	3900,00	4135,00
S 16	2630,00	2910,00	3130,00	3400,00	3700,00	3880,00
S 15	2530,00	2800,00	3000,00	3230,00	3600,00	3760,00
S 14	2500,00	2700,00	2950,00	3150,00	3400,00	3575,00
S 13	2500,00	2700,00	2950,00	3150,00	3400,00	3525,00
S 12	2400,00	2650,00	2890,00	3100,00	3360,00	3470,00

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 11	2300,00	2600,00	2730,00	3050,00	3300,00	3450,00
S 10	2240,00	2480,00	2600,00	2950,00	3230,00	3460,00
S 9	2230,00	2400,00	2550,00	2825,00	3050,00	3265,00
S 8	2140,00	2300,00	2500,00	2785,00	3045,00	3250,00
S 7	2075,00	2275,00	2435,00	2595,00	2715,00	2890,00
S 6	2040,00	2240,00	2400,00	2560,00	2705,00	2864,00
S 5	2040,00	2240,00	2390,00	2470,00	2580,00	2770,00
S 4	1850,00	2100,00	2230,00	2340,00	2410,00	2500,00
S 3	1750,00	1960,00	2100,00	2240,00	2280,00	2320,00

2. Anlage C TVöD – Tarifgebiet Ost (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	2910,00	3007,00	3395,00	3686,00	4122,50	4389,25
S 17	2619,00	2885,75	3201,00	3395,00	3783,00	4010,95
S 16	2551,10	2822,70	3036,10	3298,00	3589,00	3763,60
S 15	2454,10	2716,00	2910,00	3133,10	3492,00	3647,20
S 14	2500,00	2700,00	2950,00	3150,00	3400,00	3575,00
S 13	2500,00	2700,00	2950,00	3150,00	3400,00	3525,00
S 12	2400,00	2650,00	2890,00	3100,00	3360,00	3470,00
S 11	2300,00	2600,00	2730,00	3050,00	3300,00	3450,00
S 10	2240,00	2480,00	2600,00	2950,00	3230,00	3460,00
S 9	2230,00	2400,00	2550,00	2825,00	3050,00	3265,00
S 8	2140,00	2300,00	2500,00	2785,00	3045,00	3250,00
S 7	2075,00	2275,00	2435,00	2595,00	2715,00	2890,00
S 6	2040,00	2240,00	2400,00	2560,00	2705,00	2864,00
S 5	2040,00	2240,00	2390,00	2470,00	2580,00	2770,00
S 4	1850,00	2100,00	2230,00	2340,00	2410,00	2500,00
S 3	1750,00	1960,00	2100,00	2240,00	2280,00	2320,00

3. Abweichend von § 16 Abs. 3 TVöD beträgt in allen Entgeltgruppen die Stufenlaufzeit in der Stufe 2 drei Jahre und in der Stufe 3 vier Jahre. In der Entgeltgruppe S 8 beträgt die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 acht Jahre und in der Stufe 5 zehn Jahre.

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

4. Die Eingruppierung der Beschäftigten bestimmt sich bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs der Anlage C zum TVöD **(Anlage 1).**

Hierbei werden zu den weiter geltenden Eingruppierungsregelungen folgende weitere Regelungen vereinbart:

1. In der Entgeltgruppe S 14 wird folgendes Tätigkeitsmerkmal vereinbart:

   „Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).“
2. Bei der Anwendung der Protokollerklärung Nr. 9 im Anhang zur Anlage C zum TVöD führt eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichmäßig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
3. Hat eine Beschäftigte/ein Beschäftigter am 1. November 2009 aus einer höheren Entgeltgruppe Entgelt erhalten als aus der Entgeltgruppe, in der sie/er nach den maßgeblichen tariflichen Regelungen eingruppiert ist, wird das Entgelt durch das Inkrafttreten dieser Regelung nicht berührt.

III. Überleitung in die Entgelttabelle S (Anlage C zum TVöD)

1. Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitet wurden

1. Die/Der am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitete Beschäftigte wird zum Stichtag (1. November 2009) in die neue Entgelttabelle S übergeleitet. Hierzu wird ein Vergleichsentgelt aus dem am 31. Oktober 2009 zustehenden Tabellenentgelt sowie einer etwaigen Vergütungsgruppenzulage gebildet. Bei Beschäftigten der Entgeltgruppen, die aus den Stufen 2 bis 5 übergeleitet werden, erhöht sich das Vergleichsentgelt um 2,65 Prozent. Die/Der Beschäftigte wird mit ihrem/seinem individuellen Vergleichsentgelt in der neuen Entgeltgruppe der Stufe und innerhalb der Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit zugeordnet, das sich ergibt, wenn bei durchgängiger Stufenlaufzeit innerhalb dieser Entgeltgruppe die neue S-Entgeltgruppe bereits Anwendung gefunden hätte. Die Tarifvertragsparteien verständigen sich hierzu auf die als **Anlage 2** der Verhandlungsniederschrift beizufügenden Stufen-Zuordnungstabelle.

   Die/Der Beschäftigte erhält das individuelle Vergleichsentgelt in der neuen Entgeltgruppe nach neuer Stufenlaufzeit, bis sie/er die nächste, den Betrag des individuellen Vergleichsentgelts übersteigende Stufe erreicht. In Fällen, in denen diese Regelung dazu führt, dass die/der Beschäftigte einer höheren als der nächsten Stufe zuzuordnen wäre, erhält sie/er die übernächste Stufe unter Zurücklegung der hierfür erforderlichen Gesamtstufenlaufzeit.
2. Abweichend von vorstehender Ziffer 1
   - wird bei in Entgeltgruppe S 11 übergeleiteten Beschäftigten ein Betrag in Höhe von 50 v. H. und bei in Entgeltgruppe S 12 übergeleiteten Beschäftigten ein Betrag in Höhe von einem Drittel der Vergütungsgruppenzulage, die ihnen nach bisherigem Recht zusteht oder zustehen würde, in das Vergleichsentgelt eingerechnet und das Vergleichsentgelt nach Ziffer 1 Satz 3 nicht erhöht,
   - erhalten Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind (§ 6 Abs. 4 TVÜ-VKA), in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet sind, die Stufe, deren Betrag mindestens ihren bisherigen individuellen Endstufen entsprechen; liegt die individuelle Endstufe über dem Betrag der höchsten Stufe der neuen Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten einer erneuten individuellen Endstufe mit dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe zugeordnet,

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

– findet auf unter diesen Tarifvertrag fallende Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 (nach Aufstieg aus der VergGr. Vc in VergGr. Vb übergeleitete Beschäftigte) weiterhin die Entgeltgruppe 9 gemäß Anlage A bzw. B zum TVöD in ihrer jeweils gültigen Fassung mit den Stufenlaufzeiten der Anlage 1 zum TVÜ-VKA (Stufe 5 nach 9 Jahren, keine Stufe 6) Anwendung, es sei denn die/der Beschäftigte macht bis zum 31. Dezember 2009 die Anwendung der Anlage C zum TVöD zum 1. November 2009 schriftlich geltend (Ausschlussfrist).

3. Beschäftigte, die im November 2009 bei Fortgeltung der Anlage A bzw. B zum TVöD das Tabellenentgelt der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden bei der Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2009 erfolgt.
4. Soweit die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14 erfüllt sind, erfolgt zunächst die Überleitung nach den vorstehenden Regelungen in die der bisherigen Entgeltgruppe entsprechende neue S-Entgeltgruppe und anschließend die Höhergruppierung nach den Regelungen des TVöD.

2. Beschäftigte, die nach dem 30. September 2005 eingestellt wurden

Auf Beschäftigte, die nach dem 30. September 2005 eingestellt wurden, finden die vorstehenden Regelungen mit Ausnahme der Erhöhung des Vergleichsentgelts nach Nr. 1 Ziffer 1 Satz 3 Anwendung. Die Nr. 2 der Anlage 2 gilt nicht.

IV. Weitere Regelungen

1. Ein bei der Überleitung in die neue Entgelttabelle gezahlter Strukturausgleich steht gemäß § 12 TVÜ-VKA auch weiterhin zu. Auf einen Strukturausgleich, der für mit Ortszuschlag der Stufe 2 übergeleitete Beschäftigte am 1. November 2009 noch nicht gezahlt wird, wird der Betrag angerechnet, der einem mit Ortszuschlag der Stufe 1 übergeleiteten Beschäftigten unter den bisherigen Anspruchsvoraussetzungen (Überleitung aus derselben Stufe) gezahlt wird oder würde. Strukturausgleiche, die für mit Ortszuschlag der Stufe 1 übergeleitete Beschäftigte am 1. November 2009 noch nicht gezahlt werden, entfallen.

2. Die §§ 8 und 9 TVÜ-VKA finden auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst vom 1. November 2009 keine Anwendung mehr. Nach § 8 TVÜ-VKA noch laufende Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege sowie laufende Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten für eine Vergütungsgruppenzulage (§ 9 TVÜ-VKA) entfallen mit der Überführung der Beschäftigten in die neue Entgelttabelle.

3. Soweit im TVöD und TVÜ-VKA auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

4. Die sich aus der Zuordnung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zur neuen Entgelttabelle ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 9 TVÜ-VKA.

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

5. Die vorstehenden Regelungen werden wirkungsgleich auf den Tarifvertrag vom 25. Juni 2008 über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Beschäftigten und Auszubildenden der kommunalen Wirtschafts- und Eigenbetriebe der Stadtgemeinde Bremen, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, übertragen.

V.

Hat eine/ein Beschäftigte/r, die/der am 31. Oktober 2009 schon und am 1. November 2009 noch bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden, ein höheres Tabellenentgelt erhalten als nach diesem Tarifvertrag, wird dieses Tabellenentgelt durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

VI. Inkrafttreten

1. Die Regelungen unter Ziffern I. bis V. treten am 1. November 2009 in Kraft.

2. Kündbarkeit der Anlage C zum TVöD (Entgelttabelle S) wie die übrigen Entgelttabellen (Anlagen A und B zum TVöD), Kündbarkeit der übrigen Regelungen zum 31. Dezember 2014.

3. Damit ist die Vereinbarung gem. Ziffer 4 der Anlage 1 des Einigungspapiers vom 31. März 2008 erledigt.

VII. Maßregelungsklausel und Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen

Die VKA erklärt, dass von Maßregelungen (Abmahnungen, Entlassungen o. Ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Streiks und Warnstreiks, die bis einschließlich 27. Juli 2009 24.00 Uhr durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Streiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

Die Arbeitskampfmaßnahmen werden bis zum förmlichen Abschluss des Tarifvertrages mit sofortiger Wirkung ausgesetzt. Die Gewerkschaften verpflichten sich, ihre Mitglieder noch am heutigen Tage zur unverzüglichen Aussetzung der Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen.

Die Gewerkschaften erklären, am Freitag, den 31. Juli 2009, ab 12.30 Uhr die Beschäftigten über den Tarifabschluss zu unterrichten. Beschäftigte, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, werden von der Arbeitspflicht unter Wegfall des Entgeltanspruchs befreit.

Beiderseitige Erklärungsfrist bis zum 21. August 2009, 24.00 Uhr.

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.