

Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Saarland

GEW

RATGEBER
Saarland

Infos für ErzieherInnen in und nach der Ausbildung

ALLER ANFANG IST LEICHT... MIT DER GEW

Arbeitsvertrag • Aufsichtspflicht • Befristung • Bewerbung • Weiterqualifizierung



BILDUNG IST MEHRWERT!

Vorwort	03
<i>...und plötzlich der Alltag!</i> <i>Vom Praxisschock und anderen Überraschungen</i>	04
<i>Von der Bewerbung zum Arbeitsvertrag</i>	08
<i>Arbeitsrecht im Praktikum</i>	14
<i>Befristete Arbeitsverträge</i>	16
<i>Was verdiene ich eigentlich als Erzieherin?</i>	19
<i>ErzieherInnen als Zweitkräfte</i>	23
<i>Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung</i>	25
<i>Welche Personalvertretung?</i>	26
<i>Aufsichtspflicht und Haftung in der pädagogischen Praxis</i>	26
<i>Karriere machen in Kindertageseinrichtungen</i>	29
<i>Die Welt trifft sich im Kindergarten</i>	30
<i>Bildung sichtbar machen</i> <i>Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen</i>	33
<i>Tageseinrichtung der Kinder - ein Haus des inklusiven Lebens und Lernens</i>	35
<i>Die Entgelttabellen im öffentlichen Dienst</i>	37
<i>Tarifvertrag für PraktikantInnen des öffentlichen Dienstes (TVPoD)</i>	38
<i>Saarländisches Kinderbetreuungs- und -bildungsgesetz</i>	44

In den Beiträgen wurde, um die Lesbarkeit zu verbessern, überwiegend die weibliche Form der Berufsbezeichnung verwendet.



Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Mo.-Do.: 09.00 – 12.00 Uhr,
13.00 – 16.00 Uhr
Fr.: 09.00 – 12.00 Uhr, 13.00 – 15.00 Uhr
Telefon: 0681 / 66830-0,
Telefax: 0681 / 66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
Internet: www.gew-saarland.de

GEW-Service

Beratungszeiten für Mitglieder in Rechtsfragen

Mo. u. Do.: 09.00 – 12.15 Uhr,
Di.: 09.00 – 16.30 Uhr,
Mi.: 13.00 – 17.00 Uhr

Landesstelle für Rechtsschutz

Gabriele Melles-Müller,
Tel.: 0681 / 66830-13,
E-Mail: g.melles-mueller@gew-saarland.de
Tel. (priv.): 06821 / 58909
Mo.: 16.00 – 18.00 Uhr

Impressum Herausgeber

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB,
Landesverband Saarland, Geschäftsstelle:
Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken
Tel.: 0681/66830-0, Fax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de

Bildnachweis
u.a. pixelio.de, fotolia.de

Layout
Bärbel Detzen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie haben sich dafür entschieden, ErzieherIn zu werden. Damit sind Sie am Puls der Zeit und stellen Weichen für die Zukunft. Ich beglückwünsche Sie zu Ihrer Berufswahl.

Kaum ein gesellschaftlicher Bereich hat sich in den letzten Jahrzehnten so stark verändert wie die frühkindliche Bildung. Heute besuchen fast alle Kinder eine Kindertagesstätte. Bundes- und Landesregierung wollen die frühkindliche Bildung weiter ausbauen. Dafür werden viele gut ausgebildete ErzieherInnen gebraucht. ErzieherIn ist ein Beruf mit Zukunft.

ErzieherInnen haben einen wertvollen Beruf, denn sie legen mit ihrer Arbeit das Fundament für alle weiteren Bildungsprozesse. ErzieherInnen haben einen vielseitigen Beruf, denn es gibt wohl kaum eine Tätigkeit, die im Berufsalltag keine Rolle spielt. Und ErzieherInnen haben einen schönen Beruf, denn sie erleben, wie sich Kinder zu Persönlichkeiten entwickeln, und können ihre persönlichen Interessen und Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln..

Gerade weil der Beruf anspruchsvoll und vielseitig ist, brauchen ErzieherInnen KollegInnen, die an ihrer Seite stehen. Viele ErzieherInnen haben sich deshalb in der GEW organisiert.

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund und hat eine eigene Fachgruppe für sozialpädagogische Berufe. Sie beteiligt sich an aktuellen Fachdebatten und nimmt Stellung zu Entscheidungen bei der frühkindlichen Bildung. Sie setzt sich in Tarifverhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen und Bezahlung ein. Sie hat eine eigene Rechtsschutzstelle für arbeitsrechtliche Belange.

Die GEW Saarland bietet jährlich ca. 80 Fortbildungsveranstaltungen zumeist für ErzieherInnen an. In der GEW kommen Sie in Kontakt mit KollegInnen aus anderen Bildungsbereichen. Alle Mitglieder erhalten monatlich die Zeitung EuWiS mit vielen interessanten Artikeln und nützlichen Informationen.

Mit dieser Broschüre wollen wir sie bei Ihrem Berufsstart unterstützen. Sie wurde von KollegInnen der GEW Baden-Württemberg erstellt, denen ich an dieser Stelle dafür herzlich danke, dass wir sie für saarländische Verhältnisse überarbeiten durften.

Ich wünsche Ihnen für Ihren Berufsstart alles Gute.

Peter Balnis
Vorsitzender der GEW Saarland



...und plötzlich der ALLTAG! –Vom Praxisschock und anderen Überraschungen

Auserüstet mit einem Rucksack voller Idealismus, alles irgendwie anders, aber vor allem besser zu machen, mit einem Koffer Theorien vom „guten“ Kindergarten und einem Korb frischen Mutes, Energie und Vorfreude auf einen neuen Lebensabschnitt stehen die ausgebildeten Erzieherinnen vor der Praxis. Einflussfelder eines befriedigenden, bzw. unbefriedigenden Berufseinstiegs können sein: Persönliche Faktoren (wie Lebensalter, Belastungsfähigkeit, Humor), Ausbildungsfaktoren, konkrete Rahmenbedingungen der Kita und die des Einstiegs.

So manche Kollegin prallt gegen eine Wand, entstanden im Alltag von vielen „Ham´ wir auch schon ausprobiert“, Riesen-Kindergruppen, Alltags-Zeitfressern, heimlichen Hierarchien oder Bündnissen, Tabus, Innovationsblockern, usw.

Für all jene, die nicht durch diesen Praxisschock entmutigt werden, freuen wir uns. Für die anderen gibt es unsere Broschüre und den folgenden Beitrag. Damit Sie auch morgen noch kraftvoll, erhobenen Hauptes und selbstbestimmt den Alltag mit viel Freiraum für ihre eigenen Ideen gestalten können! Diese vier Schritte sollen Sie darin unterstützen, die belastende Situation systematisch und lösungsorientiert anzugehen:

- Orientierung gewinnen
- Platz einnehmen und Respekt verschaffen
- Überlebensstrategien im Dschungel von Zeitfressern und Stressfaktoren kennen
- Ziele setzen und Wege planen.

1. Orientierung gewinnen

Blieben Sie ab und an mal in der Hast des Alltags stehen und schauen Sie sich den Ist-Zustand der Einrichtung an. Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihre Lage, über die unterschiedlichen Handlungsebenen und Entscheidungskompetenzen. Wer entscheidet mit? Wer hat Einfluss auf welcher Ebene? Wenn man die vorhandenen Strukturen in einer Einrichtung kennt, kann man sie auch für die eigene Arbeit nutzen und aufbauen. Auf welchem Weg befindet sich die Einrichtung/das Team: Gibt es gemeinsame Ziele, eine Konzeption? Gibt es Möglichkeiten, Arbeit zu teilen oder vorhandene Ressourcen zu nutzen? Wer verfügt über wichtige Informationen, wo sind (auch außerhalb der Einrichtung) Bündnispartnerinnen?

2. Platz einnehmen und Respekt verschaffen

Erst mit der Verantwortung im praktischen Alltag wird der „frischen“ Erzieherin klar, welche Anforderungen an sie gestellt werden. Als Schlüsselkompetenzen werden aktuell genannt:

- Fähigkeit, Fachwissen in berufliches Handeln umzusetzen
- Fähigkeit zur differenzierten Wahrnehmung
- Fähigkeit zu Reflexion
- Fähigkeit zum wertebewussten pädagogischen Handeln
- Fähigkeit zur kreativen Gestaltung
- Fähigkeit, eigene Lernprozesse zu organisieren und Kinder und Jugendliche in ihren Lern- und Bildungsprozessen zu unterstützen.

Das Berufsbild von Erzieherinnen ist geprägt davon, dass sie in existenziellen Situationen handeln müssen, dass sie mit unvorhersehbaren Ereignissen, den Alltagskrisen und unplanbaren Entwicklungsgeschwindigkeiten konfrontiert sind. Erzieherinnen sind also Vorbilder, Organisatorinnen, Bildungsarbeiterinnen, Trösterinnen, Ansprechpartnerinnen, Managerinnen und Zuhörerinnen. Sie sind Vorarbeiterinnen auf das Leben mit seinen Umbrüchen, manchmal auch Sorgentelefon, Psychologin, Planerin, Gesundheitsexpertin und pädagogische Wegbegleiterin. Die Definitionen von Fachlichkeit sind so vielseitig und unklar, wie es Perspektiven auf den und Interesse am Erzieherinnenberuf gibt.

Das Selbstbild von sich selbst sollte man nicht mit zu hohen Ansprüchen überfrachten. Die Anfängerin ist in einer lernenden Position und das macht man sich selbst, den Kolleginnen und den Eltern am besten immer mal wieder klar. Dies kann geschehen, ohne dass man seine Autorität verliert. Überlebenswichtig ist, gezielt den Austausch, die Kooperation zu suchen. Nur durch vielfältiges Feedback kann man an der eigenen Professionalität arbeiten. Unterstützung durch Kollegen oder auch der Rückgriff auf Experten von außerhalb kann bei manchen Problemen helfen.

Nur ein offensives Umgehen mit Problemen wird Ihnen das „Ausbrennen“ im Beruf ersparen. Grenzen ziehen heißt das Zauberwort und es bedeutet nicht nur gelegentlich „Nein“ zu sagen, sondern sich auch Prioritäten zu setzen: Was ist mir in der nächsten Zeit besonders wichtig, umzusetzen? Wie möchte ich meinen Beruf ausfüllen, wie definiere ich mich selbst als Erzieherin? Klare Antworten darauf zu fin-

den hilft, nicht den vielen Fremddefinitionen hilflos ausgeliefert zu sein!

3. Überlebensstrategien im Dschungel von Zeitfressern und Stressfaktoren kennen

Den Kindergartenalltag machen wir auch durch diese wunderbare Broschüre natürlich nicht stressfrei. Belastungen und Zeitdruck können aber verringert werden durch bewusstes Einplanen von Zeitpuffern und Aktivitäten, die zum Stressabbau führen. Wer sich weniger gestresst fühlt, setzt sich nicht so sehr unter Zeitdruck und damit ist schon der erste Schritt getan, diesen so typischen Kreislauf von Zeitdruck, Stress und erhöhtem Zeitdruck zu durchbrechen. Es gibt zwei Grundsätze zum Umgang mit der Zeit:

- Keine/r – und erst recht nicht die Zeit – darf über Sie bestimmen. Behalten Sie die Fäden in der Hand, damit Sie nicht zur Marionette werden!
- Zeit ist ein unwiederbringliches, immer einmaliges und äußerst knappes Gut. Werfen Sie nicht unnötig damit herum, genießen Sie es und achten Sie darauf.

Im Alltag als Erzieherin gibt es viele kleine und große, gemeine und freundliche, sichtbare und unsichtbare Zeitfresser, die gierig Minuten oder gar Stunden verschlingen – so schnell, dass man es manchmal gar nicht wahrnimmt. Deshalb seien hier ein paar Zeitsünden mit den dazu passenden Lösungswegen genannt:

Zeitfresser	Lösungsweg
Zu perfekt sein wollen	Nicht ständig so gut wie möglich arbeiten
Alles selber tun	Delegieren
Vieles gleichzeitig tun	Eins nach dem anderen tun
Alles wissen wollen	Auf Mitarbeiter/innen vertrauen
„Aufschieberitis“: Unangenehmes aufschieben	Unangenehmes zuerst erledigen
Planlos arbeiten	Tagesziele setzen
Gespräche/Sitzungen nicht vorbereiten	Gesprächsziele festlegen
Termine nicht einhalten	Termine einhalten und konsequent ermahnen
Telefon	Sperrstunden einführen, Anrufbeantworter
Unübersehbare Berge von Arbeit	Erledigungslisten, Checklisten
Unfähigkeit „Nein“ zu sagen	Vor dem Ja sagen kurze Denkpause einlegen
Ziellosigkeit oder unklare Ziele	Zeit fürs gemeinsame Zielefinden reservieren
Blinder Aktionismus	Erstmal fragen: Warum mache ich das eigentlich?
Quasseln, Schwätzen	Freundlich, aber bestimmt auf die Sache lenken
Lange Suchzeiten durch Zettelwirtschaft	Logisches Ablagesystem

4. Ziele setzen und Wege planen

Wichtig ist, sich klare Ziele für seine Arbeit zu setzen und diese auch zu verfolgen. Diese Ziele sollten positiv sein, d.h. sie sollten das ausdrücken, was man erreichen will, und nicht, was man eigentlich vermeiden will. Mit kleinen Schritten in die richtige Richtung kann man dann eher zufrieden sein.

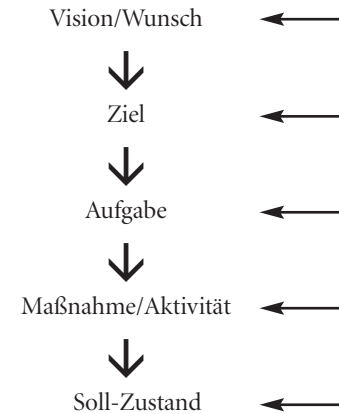
Definition: Ein Ziel ist ein gedanklich vorweggenommener, zukünftiger Zustand (bewusst ausgewählt und gewünscht), der durch aktives Handeln erreicht werden kann.

Zum Setzen der eigenen Ziele gehört auch die richtige Formulierung. Kontrollieren Sie nach folgenden Anforderungen ihre formulierten Ziele:

- konkret
- terminiert und kontrollierbar
- schriftlich fixiert
- realistisch, d.h. erreichbar
- veränderbar, aber nicht beliebig.

Damit wir entscheiden können, was wir tatsächlich wollen, müssen wir unsere „kleineren“ Ziele einbetten in unsere grundsätzlicheren Ziele. Grundsatzziele oder strategische Ziele geben Halt und Beständigkeit und geben Antworten auf die Frage: Wohin geht der Weg? Rahmenziele sind daraus abgeleitete Ziele, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes der Verwirklichung dienlich sind (1 bis 3 Jahre) und Ergebnisziele sind die konkreten

Umsetzungshinweise (bis zu einem Jahr). Wenn eine Einheit gebildet werden kann zwischen allen drei Zielebenen, gehen auch die eigenen Visionen nicht so schnell verloren. Dafür hilft folgender Regelkreis:



Idee: Schreiben Sie sich selbst einen Brief: Was möchte ich bis wann erreichen, was sind meine Ziele kurzfristig/längerfristig? Lassen Sie sich diesen Brief in einem von Ihnen zugestempelten Umschlag von einer Freundin drei bis vier Monate später wieder zusenden...

Wenn Sie sich für alle vier Aufgabenfelder genügend Zeit geben, erkennen Sie, dass Erzieherinnen nicht alles können müssen, und wenn sie sich selbst immer wieder bewusst wertschätzen, dann wird deutlich:

„Wenn eine Erzieherin ihren Beruf richtig versteht, dann hat sie im Gegensatz zu vielen anderen Berufen einen sehr großen Freiraum für eigene Überlegungen, kreative Unternehmungen und eine immer wieder neu durchdachte Planung. Wer mit Kindern zusammenlebt, sollte sich jederzeit von ihnen anstecken lassen, von ihrer Neugier, ihrer Lernbereitschaft und ihrem Staunen können. Nur wer selbst Freude daran hat, täglich Neues zu erfahren und immer wieder Neues zu lernen, wer das Staunen nicht verlernt hat, nur der wird Kinder richtig verstehen können.“ (Marta Högemann, Erzieherin – kein Beruf wie jeder andere, Herder, 1995) ■



Von der Bewerbung zum Arbeitsvertrag

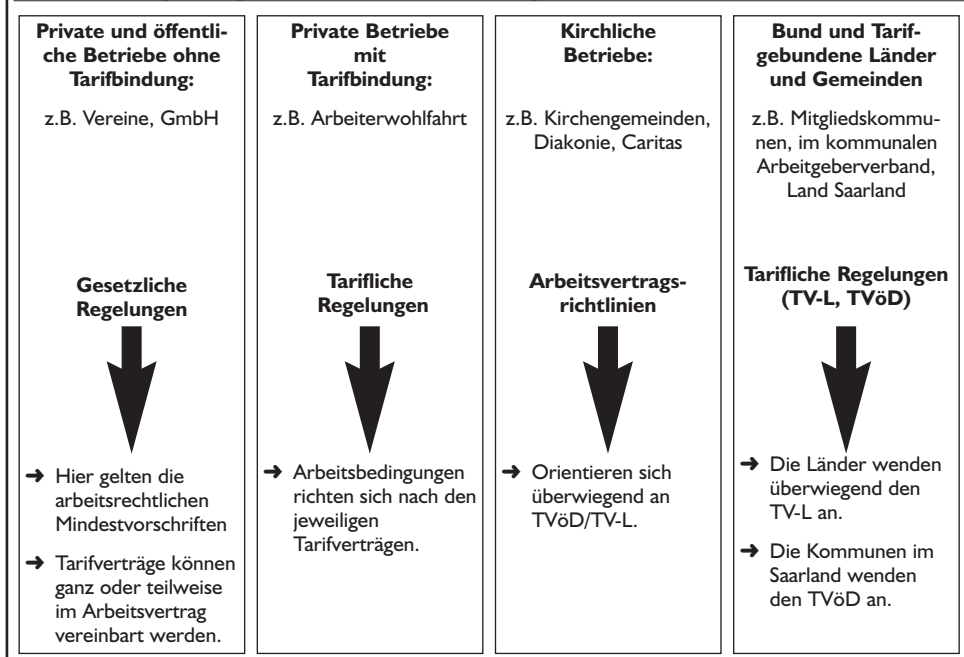
Die Ausbildung zur Erzieherin ist (fast) beendet und jetzt gilt es, eine Stelle zu finden. Inzwischen hat sich die Arbeitsmarktsituation für Erzieherinnen aufgehellt und oftmals kann sich eine Bewerberin zwischen mehreren Angeboten entscheiden. Aber auch in dieser Situation gilt es, zunächst einmal einige Fragen zu beantworten: Bei welchen Arbeitgebern gibt es Stellen und zu welchen Arbeitsbedingungen muss ich meine Tätigkeit ausüben? Insbesondere im Bewerbungsgespräch sind nicht nur die jungen Kolleginnen dann auch noch oft verunsichert und fühlen sich dem Arbeitgeber unterlegen. Was muss ich dem zukünftigen Arbeitgeber alles sagen, was darf ich selbst fragen?

Zunächst einmal ist also zu klären, welche Träger es gibt und welche Arbeitsbedingungen ich bei welchen Trägern erwarten kann.

Grundsätzlich kann man die in Frage kommenden Arbeitgeber für Erzieherinnen in vier Gruppen einteilen (vgl. Schaubild):

- Private und öffentliche Arbeitgeber ohne Tarifbindung
- Private Arbeitgeber mit Tarifbindung
- Kirchliche Arbeitgeber
- Öffentliche Arbeitgeber mit Tarifbindung

Welche Regelungen finden Anwendung?



In den tarifgebundenen Einrichtungen, also zum Beispiel bei den meisten großen Kommunen, haben die Gewerkschaften (verdi und/oder GEW) mit dem/den Arbeitgeber/n Tarifverträge abgeschlossen. Diese Tarifverträge finden dann auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Gilt in der Einrichtung z.B. der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) und den diesen ergänzenden Tarifverträge, dann sind damit die meisten Fragen zu Einkommen, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung usw. geregelt. Der TVöD gilt bei den meisten Kommunen und beim Bund. Allerdings gibt es im Einzelfall unterschiedliche Regelungen für Kommunen und Bund, die jeweils im TVöD vermerkt sind. So gelten die am 1. November in Kraft getretenen Eingruppierungsregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst einschließlich der entsprechenden Tabelle nicht beim Bund, sondern nur bei tarifgebundenen Kommunen.

Wer bei einem Bundesland beschäftigt ist, das Mitglied der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder (TdL) ist (also z.B. bei einem Förderzentrum des Saarlandes), hat den Tarifvertrag der Länder (TVL) als Arbeitsvertragsgrundlage. Dieser Tarifvertrag unterscheidet sich in einigen Punkten vom TVöD. Insbesondere gelten dort ebenfalls nicht die seit 1. November 2009 geltenden Eingruppierungsregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Auch gilt eine andere Entgelttabelle (vgl. Tabellen am Ende der Broschüre). Die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung in diesem Bereich finden derzeit statt und gestalten sich ausgesprochen schwierig.

Tarifverträge legen zumeist Mindestbedingungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen fest,

die über die gesetzlichen Ansprüche hinausgehen.

■ So schreibt zum Beispiel das Bundesurlaubsgesetz einen Mindesturlaub von 4 Wochen vor, der tarifliche Anspruch im öffentlichen Dienst beträgt jedoch - je nach Alter - bis zu 6 Wochen im Kalenderjahr.

■ Das Arbeitszeitgesetz erlaubt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, der TVöD sieht im Westen dagegen lediglich 39 Stunden, im Osten 40 Stunden vor. Der TVL legt im Saarland (mit Ausnahmen) 39,5 Stunden fest.

■ Mit dem Novembergehalt erhalten die Beschäftigten gemäß TVöD eine Jahressonderzahlung, deren Höhe von der jeweiligen Eingruppierung abhängt und zwischen 90 und 60 % der durchschnittlichen Vergütung der Monate Juli, August und September (bei ganzjähriger Beschäftigung) beträgt. Eine gesetzliche Regelung für eine solche Sonderzahlung besteht nicht.

■ Es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von 6 Wochen. Nach 6 Wochen entfällt diese Entgeltfortzahlung und die Beschäftigte erhält Krankengeld von der jeweiligen Krankenkasse. Dieses Krankengeld ist jedoch nicht so hoch, wie die reguläre Nettovergütung. Die Tarifverträge im öffentlichen Dienst sehen nun eine Krankengeldzuschussregelung vor, die je nach Beschäftigungszeit bis zur 39. Krankheitswoche gezahlt wird.

Die tariflichen Regelungen gelten bei tarifgebundenen Arbeitgebern automatisch und ohne

weitere Vereinbarungen. Eine Einschränkung muss jedoch gemacht werden: Da Tarifverträge von Gewerkschaften für ihre Mitglieder abgeschlossen werden, gelten diese unmittelbar und zwingend auch nur für Mitglieder dieser Gewerkschaften.

Arbeitgeber ohne Tarifbindung

Handelt es sich um einen freien Träger ohne Tarifbindung, wie zum Beispiel einen Elternverein, dann gelten zwingend lediglich die arbeitsrechtlichen Mindestarbeitsbedingungen. Auf die weitaus besseren tariflichen Regelungen besteht dann kein automatischer Anspruch. Möchte die Erzieherin also zum Beispiel eine 39-Stunden-Woche oder eine zusätzliche Jahressonderzahlung und bietet der Arbeitgeber dies nicht von sich aus an, muss sie mit diesem hierüber verhandeln und das Ergebnis in einem Arbeitsvertrag festschreiben.

Kirchliche Arbeitgeber

In kirchlichen Einrichtungen sowie bei Einrichtungen der Caritas und des Diakonischen Werks gelten zumeist sogenannte Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Diese regeln die gleichen Fragen wie Tarifverträge und stimmen inhaltlich oftmals in großen Teilen mit den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst überein. Es handelt sich aber nicht um Tarifverträge. Insbesondere werden die Richtlinien nicht von den Gewerkschaften verhandelt. Diese Aufgabe übernehmen so genannte arbeitsrechtliche Kommissionen der kirchlichen Träger, in denen die Beschäftigten vertreten sind. Der jeweilige kirchliche Arbeitgeber ist juristisch jedoch nicht verpflichtet, die Regelungen der AVR in jedem Einzelfall anzuwenden. Die Anwendung sollte daher aus-

drücklich im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Das Bewerbungsgespräch

Hat sich eine Erzieherin nun um einen Arbeitsplatz beworben und sich vorab erkundigt, um welchen Arbeitgeber es sich handelt, kommt es hoffentlich zu einem Bewerbungsgespräch. Hier ist die Unsicherheit oftmals sehr groß. Was muss ich sagen, was darf ich fragen?

Bewerbungsgespräche finden aber nicht im rechtsfreien Raum statt. Der Arbeitgeber darf nicht beliebig nach Details aus der Privatsphäre der Bewerberin fragen. Die privaten Vermögensverhältnisse, Hobbys, Heiratsabsichten, Kinderwunsch usw. gehen den Arbeitgeber zum Beispiel nichts an. Die gewünschten Informationen müssen vielmehr im Zusammenhang mit der Stelle stehen, um die sich die Bewerberin bemüht.

Aber auch wenn dies der Fall ist, ist das Fragerecht dennoch erheblich eingeschränkt. Der Arbeitgeber darf nämlich nur solche Fragen stellen, an deren Beantwortung er ein berechtigtes Interesse hat. Ob ein Interesse berechtigt ist, entscheidet wiederum keineswegs der Arbeitgeber. Einige Beispiele mögen dies verdeutlichen:

Fragen darf der Arbeitgeber zum Beispiel nach der fachlichen Eignung. Er darf also nach Prüfungsnoten, Berufserfahrung, Zusatzqualifikationen, usw. fragen.

Demgegenüber dürfen Konfessions- oder Parteizugehörigkeit genauso wenig angesprochen werden wie Gewerkschaftsmitgliedschaft. Der Arbeitgeber darf also keineswegs danach

fragen, ob die Bewerberin Mitglied der GEW ist. Im Fall der Konfessionszugehörigkeit liegt nur dann ein berechtigtes Interesse vor, wenn sich die Betreffende zum Beispiel an einen katholischen Kindergarten bewirbt. Dann darf der Arbeitgeber nach der Konfession fragen. Fragen nach Partei und Gewerkschaftsmitgliedschaft sind aber auch dann nicht zulässig.

Beispiel: Eine Erzieherin ist Mitglied der GEW und zugleich bei den Bündnisgrünen aktiv. Sie gehört der katholischen Kirche an. Bewirbt sie sich um eine Stellung in einem katholischen Kindergarten, darf sie ihre Partei und Gewerkschaftszugehörigkeit verschweigen.

An dieser Stelle noch einen wichtigen Hinweis: Immer wieder kommt das Gerücht auf, dass Mitarbeiterinnen bei kirchlichen Arbeitgebern nicht Mitglied einer Gewerkschaft sein dürfen. Dies ist völlig haltlos. Selbstverständlich gilt auch für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen das Grundgesetz und damit haben sie das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und in einer Gewerkschaft aktiv zu sein. Der kirchliche Arbeitgeber darf dies weder verbieten, noch darf er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohen.

Grundsätzlich unzulässig ist auch die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft. Wäre diese Frage zulässig, wären schwangere Frauen auf dem Arbeitsmarkt praktisch chancenlos. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch einige Ausnahmen. Wenn der in Aussicht gestellte befristete Arbeitsplatz zum Beispiel aus gesundheitlichen Gründen nicht von einer schwangeren Frau besetzt werden darf (zum Beispiel bei Nacharbeit) oder eine Arbeitsaufnahme für eine befristete Stelle wegen Beginn

der Mutterschutzfristen nicht mehr möglich ist, kann ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers nach dieser Information vorliegen. Die Rechtsprechung hierzu ist jedoch uneinheitlich und betroffene Erzieherinnen sollten in jedem Fall zunächst eine Rechtsberatung in Anspruch nehmen.

Wie soll sich eine Bewerberin aber verhalten, wenn der Arbeitgeber dennoch unzulässige Fragen stellt, was sehr häufig vorkommt? Klar ist, dass sie diese Fragen nicht beantworten muss. Hat eine Bewerberin aber einige Fragen mit dem Hinweis auf ihr Antwortverweigerungsrecht zurückgewiesen, steht der Ausgang des Bewerbungsgesprächs fest. Der Arbeitgeber wird natürlich davon ausgehen, dass die richtigen Antworten ihm nicht gefallen würden, und dementsprechend wird er sich entscheiden. Das Bundesarbeitsgericht hat dem Rechnung getragen und entschieden, dass Bewerberinnen unzulässige Fragen falsch beantworten dürfen.

Beispiel: Eine Erzieherin bewirbt sich auf eine frei gewordene unbefristete Gruppenleiterinnenstelle in einem Gemeindekindergarten. Sie ist im dritten Monat schwanger. In einem Bewerbungsgespräch wird sie nach einer Schwangerschaft gefragt und verneint. Nach der Einstellung erklärt sie ihrem Arbeitgeber, dass sie schwanger ist. Der Arbeitsvertrag ist gültig, es liegt keine arglistige Täuschung vor.

Was sollte im Gespräch geklärt werden?

Aber nicht nur der Arbeitgeber hat ein Interesse an bestimmten Informationen. Auch die Bewerberin möchte natürlich so viel wie

möglich über den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz erfahren. Sie sollte sich daher über die wichtigsten Arbeitsvertragsbedingungen informieren. Es ist erstaunlich, wie viele Erzieherinnen nach ihrem Bewerbungsgespräch nicht einmal wissen, wie viel sie eigentlich verdienen werden, welcher Tarifvertrag Anwendung findet oder wie sie eingruppiert werden.

Zunächst einmal sollte die Bewerberin natürlich danach fragen, ob irgendwelche Tarifverträge oder Arbeitsvertragsregelungen angewendet werden. Ist dies der Fall, sind die meisten Fragen zu den Arbeitsbedingungen ja bereits geklärt (siehe oben). Ist die Bewerberin sich hinsichtlich des Inhalts der Regelungen unsicher oder finden eben keine Tarifverträge oder Arbeitsvertragsrichtlinien Anwendung, sollte sie insbesondere die folgenden Fragen im Bewerbungsgespräch klären:

- Wie hoch ist die Vergütung?
- Wird ein Urlaubs und/oder Weihnachtsgeld oder eine Jahressonderzahlung gezahlt und, wenn ja, in welcher Höhe?
- Wieviel Jahresurlaub wird gewährt?
- Handelt es sich um eine Vollzeitstelle oder um eine Teilzeitstelle und wie viele Stunden sind zu arbeiten?
- Wie ist die Arbeit auf den Tag und die Wochentage verteilt?
- Ist das Arbeitsverhältnis befristet?
- Wie lang ist die Probezeit?
- Welche Kündigungsfristen werden angewendet?
- Um welche Arbeit handelt es sich (Erzieherin, Zweitkraft, besonders schwierige fachliche Tätigkeiten) und wie wird eingruppiert?

Bei Arbeitgebern ohne Tarifbindung ist es natürlich am besten, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung eines Tarifvertrages vereinbart wird, dann sind wiederum die meisten Fragen geklärt. Beispielsweise könnte in dem Arbeitsvertrag stehen: „Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD in der jeweils geltenden Fassung und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge Anwendung“.

Oftmals wollen die Arbeitgeber nicht ganze Tarifwerke anwenden, sondern lediglich die Vergütung nach den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst regeln. Dann sollte es im Arbeitsvertrag zum Beispiel heißen, „Die Vergütung erfolgt nach TVöD“ oder es werden lediglich die §§ des entsprechenden Tarifvertrages aufgeführt, die zur Anwendung kommen sollen.

Übrigens: Sollte im Arbeitsvertrag irgendetwas stehen, was den gesetzlichen oder – bei Tarifbindung – den tariflichen Bestimmungen widerspricht und zu Ungunsten der Beschäftigten wirkt, so ist dies automatisch ungültig. An die Stelle dieser Regelung im Arbeitsvertrag tritt dann aufgrund des Günstigkeitsprinzips automatisch die gesetzliche oder tarifliche Regelung.

Beispiel: Eine Erzieherin vereinbart im Arbeitsvertrag mit einem freien Träger – bei einer vollen Stelle und einer 5-Tage-Woche – 3 Wochen Erholungsurlaub. Auch wenn die Kollegin den Vertrag unterschreibt, hat sie einen Rechtsanspruch auf vier Wochen Urlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz, der Arbeitsvertrag insgesamt bleibt aber gültig.

Beispiel: Eine Erzieherin, die Mitglied der GEW ist, unterschreibt einen Arbeitsvertrag bei

einer tarifgebundenen Gemeinde als Gruppenleiterin. Im Arbeitsvertrag wird die Entgeltgruppe S 4 vereinbart. Die Kollegin hat trotzdem einen Anspruch auf mindestens die Entgeltgruppe S 6, da dies die derzeitigen tariflichen Regelungen vorsehen.

Zum Schluss noch einige Hinweise:

■ Ein Arbeitsvertrag ist auch dann gültig, wenn es nur zu einer mündlichen Vereinbarung kommt. Ist sich die Bewerberin nicht sicher, ob sie die Stelle annehmen möchte, sollte sie keine feste Zusage machen, sondern eine Bedenkzeit vereinbaren.

■ Grundsätzlich ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht zwingend vorgeschrieben. Versäumt es der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auszufertigen, kommt es trotzdem zu einem Arbeitsverhältnis und es gelten die vereinbarten Arbeitsbedingungen. Unter Umständen kann es dann aber zu einem Auslegungsstreit darüber kommen, was mündlich vereinbart wurde. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist also immer die bessere Wahl. Sollte kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgefertigt werden, ist der Arbeitgeber gemäß „Nachweisgesetz“ aber zumindest verpflichtet, die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Vergütung, Tätigkeit, Arbeitszeit, usw.) der Beschäftigten schriftlich mitzuteilen.

■ Eine Befristung ist übrigens nur wirksam, wenn sie in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Liegt zu Beginn der Beschäftigung noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, ist das Arbeitsverhältnis automatisch unbefristet.

■ In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig) gilt das Kündigungsschutzgesetz (bei 10 und weniger Beschäftigten nur eingeschränkt). Das bedeutet, der Arbeitgeber darf nur kündigen, wenn er die Notwendigkeit der Kündigung begründen kann. Das Kündigungsschutzgesetz greift jedoch erst nach 6 Monaten Beschäftigungszeit.

■ Gewerkschaftsmitglieder sollten sich grundsätzlich mit ihrer Rechtsberatung in Verbindung setzen, wenn es zum Arbeitsvertrag offene Fragen gibt. ■



Arbeitsrecht im Praktikum

Im Bereich der Erzieherinnenausbildung haben wir es mit zwei Formen von Praktika zu tun: Das Schulpraktikum und das Berufspraktikum.

Die „Schulpraktikum“ findet wie der Name sagt während der schulischen Ausbildung (Berufskolleg und Fachschule für Sozialpädagogik) statt. Hier steht der Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen im Mittelpunkt. Deshalb handelt es sich auch um kein Arbeitsverhältnis, sondern eine spezifische Art von „Ausbildung“. Daraus ergibt sich (leider) kein Vergütungsanspruch. Das Merkmal „Schüler“ bzw. „Schülerin“ steht hier im Vordergrund.

Das „Berufspraktikum“ findet im Anschluss an die schulische Ausbildung statt. „Das einjährige Berufspraktikum dient im Anschluss an die bestandene Prüfung zum Abschluss der schulischen Ausbildung dem sachgerechten Einarbeiten in die selbstständige Tätigkeit eines Erziehers sowie der Anwendung und Vertiefung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten.“ (aus: Ausbildungs und Prüfungsordnung). Ziel ist es also nicht, Arbeitskräfte zu beschäftigen. Trotzdem helfen Berufspraktikantinnen bei der anfallenden Arbeit mit, schließlich haben sie ja gerade eine Ausbildung hinter sich.

Deshalb gibt es für den öffentlichen Dienst einen eigenen Tarifvertrag. Er heißt „Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)“. Dort ist festgelegt, dass unter diesen Tarifvertrag u. a. zukünftige Sozialpädagoginnen, Erzieherinnen

und Kinderpflegerinnen nach ihrer Prüfung fallen.

Das Einkommen richtet sich nach der Ausbildung: Eine Berufspraktikantin (nach erfolgreichem Abschluss als Erzieherin) erhält derzeit (April 2010) 1269,14 Euro. Im Februar 2010 wurden weitere Gehaltssteigerungen für 2011 vereinbart. Damit steigt das Praktikantinnengehalt am 1. Januar 2011 auf 1276,17 Euro und am 1. August 2011 auf 1283,13 Euro.

Die Kirchen richten sich ebenfalls überwiegend nach diesem Tarifvertrag.

Im Praktikantentarifvertrag werden auch die übrigen Beschäftigungsbedingungen festgelegt.

■ Bei der Arbeitszeit wird die gleiche Stundenanzahl wie bei den Angestellten vorgeschrieben, das heißt bei den Gemeinden im Westen 39 Stunden die Woche. Für die Berechnung des Durchschnitts ist der Zeitraum von einem Jahr zu Grunde zu legen.

■ Die Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) beträgt im Westen 82,14 Prozent der Praktikantenvergütung. Die volle Vergütung gibt es, sofern das Praktikum zwölf Monate bestanden hat. Ansonsten wird die Jahressonderzahlung pro fehlenden Monat um 1/12 gekürzt. Wer also im September mit dem Praktikum beginnt, erhält 4/12 aus 82,14 Prozent.

■ Bei einer Erkrankung hat die Berufspraktikantin einen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bis zu sechs Wochen. Danach bekommt

sie Krankengeld von der Krankenkasse, das jedoch bei ca. 70 % der bisherigen Bezüge liegt. Ist sie wegen eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig, erhält sie einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Krankengeld des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoeinkommen, wenn der Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

■ Der Erholungsurlaub richtet sich nach den Regelungen des TVöD. Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr hat man 26 Arbeitstage Anspruch, bis zum 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und danach 30 Arbeitstage.

■ Wer am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 21.00 Uhr arbeiten muss (Elterntag, Tag der offenen Tür) erhält einen Zuschlag von 20 % pro Stunde. Sonntags beträgt er 25 %, an Feiertagen ohne Freizeitausgleich 135 %. Einen 20 %-Zuschlag gibt es bei Nacharbeit. Wenn also der Elternabend auch noch nach 21.00 Uhr andauert, kann man einen solchen Zuschlag geltend machen.

■ Komplizierter wird es bei der Frage der Überstunden. Fallen solche an, gibt es einen Überstundenzuschlag. Allerdings müssen solche Überstunden angeordnet und dienstplanmäßig nicht vorgesehen sein.

Zum Schluss ganz wichtig: In diesem Praktikantentarifvertrag ist auch bestimmt, dass die Ausschlussfrist sechs Monate beträgt. In dieser Zeit muss man eventuell ausstehende Forderungen an den Arbeitgeber schriftlich geltend machen. Sonst hat man danach keinen Anspruch mehr. Wer also länger als diese Zeit wartet, dem kann ggf. richtig viel Geld „durch die

Lappen“ gehen! Viele größere Träger wie z.B. die Arbeiterwohlfahrt haben eigene Tarifverträge mit vergleichbaren Regelungen wie im öffentlichen Dienst.

Es lohnt sich also, sehr genau hinzuschauen, wer der Träger der Einrichtung ist, ob er tarifgebunden ist, die Tarifverträge wenigstens anwendet oder ob er lediglich die arbeitsrechtlichen Mindestvorschriften beachtet!

Hinweis: In letzter Zeit kommt es immer häufiger vor, dass Erzieherinnen, die keine Stelle als Anerkennungspraktikantin gefunden haben, angeboten wird, das Anerkennungs Jahr ohne Vergütung zu absolvieren. Begründung: „Wir haben leider keine Mittel für die Stelle.“ Hierbei ist Vorsicht geboten. Zum einen ist es schlicht rechtlich unsittlich, die Notlage einer Erzieherin auszunutzen, um kostenlos die Arbeitskraft nutzen zu können. Zum anderen führt diese Praxis – sollte sie sich ausbreiten – dazu, dass mehr und mehr Träger ihre Stellen für Anerkennungspraktikantinnen abbauen, weil sie darauf hoffen können, Erzieherinnen zu finden, die ohne Vergütung arbeiten. Damit würde ein Trend einsetzen, der in vielen akademischen Bereichen bereits Realität ist. Immer mehr Hochschulabsolventen schlagen sich jahrelang mit Praktika durch, für die sie keine oder nur eine geringfügige Bezahlung erhalten. Weil immer mehr dazu bereit sind, um überhaupt einen Berufseinstieg zu finden, bauen die „Arbeitgeber“ mehr und mehr bezahlte Stellen ab, weil es ja genügend „Praktikantinnen“ gibt, die die Arbeit auch (fast) umsonst machen. Ein Teufelskreis. ■

Befristete Arbeitsverträge

In den letzten Jahren sind befristete Arbeitsverträge gerade im sozialpädagogischen Bereich leider immer mehr „in Mode gekommen“. Für die Arbeitgeber ist dies relativ bequem, weil nach Auslaufen der Befristung das Arbeitsverhältnis automatisch ohne Kündigung endet. Damit müssen keine Kündigungsfristen beachtet werden und eventuelle Kündigungsschutzverfahren vor den Arbeitsgerichten können vermieden werden. Mitarbeiter können auf diese Weise diszipliniert werden.

Doch obwohl man fast den Eindruck gewinnen könnte, befristete Verträge seien normal, gehen Gesetzgebung wie Rechtsprechung immer noch davon aus, dass unbefristete Verträge die Regel in einem Arbeitsverhältnis sind und nicht umgekehrt. Deshalb haben die Gerichte im Laufe der Zeit Kriterien entwickelt, mit deren Hilfe zeitlich befristete Verträge überprüft werden können. Vor einigen Jahren hat der Gesetzgeber mit dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ (TzBfG) die von den Arbeitsgerichten entwickelten Grundsätze weitgehend in Gesetzesform übernommen.

Ausgangspunkt des Gesetzes ist der Grundsatz, dass befristete Arbeitsverträge dann ungültig sind, wenn für die Befristung kein sachlicher Grund vorliegt. Ist dem so, wird unterstellt, dass mit der Befristung lediglich der Kündigungsschutz umgangen werden soll.

Nur in zwei Fällen ist eine Befristung ohne Sachgrund rechters:

■ Das Arbeitsverhältnis wird erstmalig nur auf sechs Monate geschlossen. Da in diesem Fall das Kündigungsschutzgesetz nicht greift, kann man die Befristung auch nicht als Umgehung dieses Gesetzes bezeichnen. Die Befristung wäre also korrekt.

■ Erzieherinnen sollten darauf achten, dass im Arbeitsvertrag eine Befristung – wenn es keine andere Möglichkeit gibt – wenigstens über sechs Monate hinaus datiert wird.

■ Des Weiteren ist ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren möglich. Während dieser Zeit kann es dreimal verlängert werden, danach ist Schluss. Das Gesetz schreibt auch ausdrücklich vor, dass diese Vorschrift nur angewandt werden darf, wenn zuvor bei demselben Arbeitgeber kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand.

Beispiel: Eine Erzieherin hat bis zur Geburt ihres Kindes im Kindergarten eines freien Trägers gearbeitet. Um sich ganz dem kleinen Sohn widmen zu können, hat sie gekündigt. Nachdem der Filius das Kindergartenalter erreicht hat, bietet ihr der Vorsitzende ein auf zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis an, ohne eine sachliche Begründung zu haben. Das Arbeitsgericht würde feststellen, dass es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt, da die Kollegin schon früher bei dem Träger gearbeitet hat.

Neben diesen „grundlosen“ Befristungen gibt es diejenigen mit einem sachlichen Grund.

Beispiel: Erzieherin Schwarz wird als Vertreterin der Erzieherin Gelb für die Dauer ihrer Elternzeit eingestellt.

Auf was muss im Arbeitsvertrag geachtet werden? Der Grund der Befristung muss erkennbar sein. Erzieherin Schwarz muss wissen, warum das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zu Ende gehen wird. Wenn nun Erzieherin Gelb zurückkommt, muss dies der Vertreterin mitgeteilt werden. Dann endet das Arbeitsverhältnis vierzehn Tage nach dieser Mitteilung. Ist im Arbeitsvertrag das Enddatum des Arbeitsverhältnisses bereits vermerkt, endet das Arbeitsverhältnis eben automatisch. Eine Ankündigungsfrist von 14 Tagen erübrigt sich in diesem Fall.

Sollte der Befristungsgrund im Arbeitsvertrag nicht auftauchen, bestünden gute Chancen, vom Arbeitsgericht bestätigt zu bekommen, dass es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt.

Komplizierter wird es, wenn die beiden obigen Voraussetzungen nicht übereinstimmen.

Beispiel: Kollegin Gelb hat angekündigt, dass sie vom 1. Februar 2011 bis zum 1. September 2012 Elternzeit in Anspruch nehmen möchte. Im Arbeitsvertrag von Kollegin Schwarz wird als Befristungsgrund der Erziehungsurlaub von Frau Gelb zwar angegeben, jedoch kalendermäßig das Ende auf den 31. Juli 2012 festgelegt.

Hier lässt sich nicht leicht die Frage nach der Rechtmäßigkeit des Enddatums beantworten. In der Rechtsprechung wird verlangt, dass Grund und Datum in einem zeitlichen Zusammenhang stehen müssen. Kann der Träger

nachvollziehbar darlegen, warum er den 31. Juli 2012 bestimmt hat, so wird es schwer, zu einer Entfristung zu kommen.

Wenn er jedoch der Kollegin Schwarz einen weiteren befristeten Vertrag vom 1. August bis zum 31. Dezember 2012 gibt, so ist es eindeutig, dass diese Befristung unzulässig ist und damit eine Entfristung einklagbar ist. Der 31. Dezember 2012 lässt sich einfach nicht begründen.

Allerdings muss Kollegin Schwarz spätestens drei Wochen nach Ende des Arbeitsverhältnisses gegebenenfalls Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen.

Oft ergibt es sich, dass in größeren Einrichtungen gleich mehrere Beschäftigte in Elternzeit gehen – allerdings unterschiedlich lange. So kann es dann dazu kommen, dass eine Vertreterin nacheinander mehrere befristete Verträge erhält, die immer mit der Klausel „Elternzeitvertretung“ begründet werden. Abgesehen davon, dass hier nicht der genaue Grund (für wen?) genannt wird, verlangen die Gerichte mit jedem neuen Vertrag eine genauere Begründung. Wenn also eine Großstadt immer wieder Erzieherinnen mit dem Grund „Elternzeitvertretung“ befristet einstellt, so kann ein Arbeitsgericht durchaus zu dem Schluss kommen, dass es sich im Grunde ja um eine Springerstelle handelt und deshalb ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt.

Eine Befristung muss immer schriftlich vereinbart werden. Nimmt ein Arbeitnehmer seine Arbeit auf, ohne dass eine Befristung schriftlich vereinbart wurde oder der befristete Vertrag erst nach Arbeitsaufnahme unter-

schrieben wird, so ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

Arbeitet eine Angestellte mit einem befristeten Arbeitsvertrag auch nur einen Tag über die Befristung hinaus und nimmt der Arbeitgeber dies ohne Widerspruch zur Kenntnis, hat er ihr Arbeitsangebot stillschweigend angenommen und somit den Arbeitsvertrag entfristet. Denn im § 15 des Teilzeit und Befristungsgesetzes steht zu lesen: „Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.“

Also: den Kalender im Blick behalten!

Und noch etwas Interessantes steht im Teilzeit und Befristungsgesetz: Der Arbeitgeber hat befristet Beschäftigte zu informieren, wenn ein entsprechender unbefristeter Arbeitsplatz frei wird. Dies kann gerade in Gemeinden oder Städten mit mehreren befristet beschäftigten Erzieherinnen helfen, den Überblick zu behalten, wo gerade eine unbefristete Stelle frei wird.

Neben dem Befristungsgrund „Elternzeitvertretung“ gibt es im Teilzeit und Befristungsgesetz noch weitere Möglichkeiten der sachlichen Begründung:

Diese sind, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine An-

schlussbeschäftigung zu erleichtern,

- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Wichtiger Hinweis: Ist ein Arbeitsvertrag auf eine bestimmte zeitlich festgelegte Zeit befristet, muss die Beschäftigte sich 3 Monate vor Ablauf der Befristung bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden. Versäumt sie dies, wird grundsätzlich eine Sperrfrist verhängt. Der Arbeitgeber muss im Arbeitsvertrag einen entsprechenden Vermerk vornehmen, ansonsten kann er zum Schadenersatz verpflichtet werden.

Tipp: Grundsätzlich sollte sich jede Beschäftigte, deren befristeter Vertrag ausläuft, rechtzeitig beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz über die Rechtslage beraten lassen. ■

Was verdiene ich eigentlich als Erzieherin nach TVöD?

Wer seine Ausbildung zur Erzieherin (oder Kinderpflegerin) gerade beendet hat und jetzt einen Arbeitsplatz sucht, möchte natürlich auch wissen, was eigentlich an Einkommen erwartet werden kann. Wie im Artikel „Von der Bewerbung zum Arbeitsvertrag“ dargelegt wurde, hängt dies zunächst einmal vom jeweiligen Arbeitgeber und den dort angewendeten Arbeitsvertragsgrundlagen ab. Hier soll erläutert werden, wie sich die Einkommenssituation im Geltungsbereich des TVöD darstellt. Was verdient also eine Erzieherin, die in einer tarifgebundenen Gemeinde unter dem TVöD nach dem Anerkennungspraktikum eine Vollzeitstelle bekommt? Diese Ausführungen sind auch für diejenigen Erzieherinnen relevant, die sich bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern bewerben. Die Einkommenshöhe im öffentlichen Dienst bildet schließlich die „Bezugsgröße“, an der man das Angebot eines freien tarifungebundenen Arbeitgebers messen kann.

Die Entgelttabellen im öffentlichen Dienst sind in so genannte Entgeltgruppen eingeteilt. Jede Entgeltgruppe ist dann wiederum in 6 Entgeltstufen aufgeteilt.

Der TVöD geht von einer sogenannten Eingruppierungsautomatik aus. Das bedeutet, nicht der Arbeitgeber gruppiert ein, sondern aufgrund einer formalen Ausbildung und einer übertragenen Tätigkeit ist eine Beschäftigte automatisch eingruppiert.

In welche Entgeltgruppe eine Beschäftigte eingruppiert wird, ist in der Entgeltordnung festgelegt. In einer Entgeltordnung werden Tätigkeitsmerkmale erfasst und einer be-

stimmten Entgeltgruppe zugeordnet. So werden Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und einer entsprechenden Tätigkeit im kommunalen Bereich der Entgeltgruppe S 6 zugeordnet. Eine Leiterin einer Kita mit bis einschließlich 40 Plätzen in Entgeltgruppe S 7 usw.

Die Entgeltordnung für den Sozial und Erziehungsdienst wurde im Frühjahr/Sommer 2009 in einer heftigen Tarifaueinandersetzung mit wochenlangen Streiks durchgesetzt. Sie trat am 1. November 2009 in Kraft und seitdem gilt für diesen Tarifbereich nicht mehr die Allgemeine Tabelle des TVöD. Bewerberinnen um eine Stelle im Sozial und Erziehungsdienst müssen hierauf besonders dann achten, wenn sie sich außerhalb des öffentlichen Dienstes bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber um eine Stelle bemühen. Die allgemeine Tabelle des TVöD ist nicht zu vergleichen mit der Tabelle für den Sozial und Erziehungsdienst. Zum Beispiel liegt das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 6 in der allgemeinen Tabelle je nach Stufe zwischen 119 und 394 Euro (2010) unter der Entgeltgruppe S 6 der Tabelle Sozial- und Erziehungsdienst. Die Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst finden sich im „TVöD Besonderer Teil Verwaltung“ in der Anlage zu § 56.



In der folgenden Tabelle werden einige Beispiele für die Zuordnung von Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt:

Entgeltgruppe	Beispiel für Zuordnung
S 18	LeiterIn Erziehungsheim
S 17	LeiterIn Kita (ab 180 Plätze)
S 16	LeiterIn Kita (ab 130 Plätze)
S 15	LeiterIn Kita (ab 100 Plätze)
S 14	Sozialarbeiter in Garantenstellung
S 13	LeiterIn Kita (ab 70 Plätze)
S 12	SozialarbeiterIn schwierige Tätigkeiten
S 11	SozialarbeiterIn
S 10	LeiterIn Kita (ab 40 Plätze)
S 09	Koord. Erzieherin
S 08	Erzieherin schwierige Tätigkeit
S 07	LeiterIn Kita (bis 40 Plätze)
S 06	Erzieherin
S 05	Handwerklicher Erziehungsdienst
S 04	KinderpflegerIn in schwierigen Tätigkeiten
S 03	KinderpflegerIn
S 02	Beschäftigte in der Tätigkeit KinderpflegerIn

gerinnen ohne Berufserfahrung werden grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet. Gemäß Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 TVöD wird ein Berufspraktikum nach dem „Praktikantinnenarbeitsvertrag“ jedoch als Berufserfahrung anerkannt. Somit werden Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen, die ein Anerkennungspraktikum absolviert haben, automatisch in die Stufe 2 eingestuft. Der Stufenaufstieg in der S-Tabelle erfolgt nach folgenden Stufenlaufzeiten:

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5

Abweichend hiervon erfolgt der Stufenaufstieg bei einer Eingruppierung in „S 8 – Erzieherin in schwieriger Tätigkeit“ der Stufenaufstieg in Stufe 5 nach 8 Jahren in Stufe 4 und in Stufe 6 nach 10 Jahren in Stufe 5.



Steht die Entgeltgruppe fest, muss noch geklärt werden, welcher Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe die Fachkraft zugeordnet wird. Die Stufenzuordnung erfolgt nicht – wie im bis 2005 geltenden BAT – nach dem Lebensalter, sondern nach Berufserfahrung, Berufsanfän-

Der TVöD sieht also vor, dass Beschäftigte je nach Qualifikation und Tätigkeit nach einem bestimmten System eingruppiert werden. Zunächst einmal muss also die Eingruppierung ermittelt werden. Ausgebildete Erzieherinnen,

die in der normalen Tätigkeit einer Erzieherin arbeiten (zum Beispiel Gruppenleitung im Kindergarten) werden nach den derzeit gültigen Regelungen in die Entgeltgruppe S 6 eingruppiert:

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9	2281,65	2455,59	2609,06	2890,43	3120,65	3340,63
S 8	2189,56	2353,28	2557,91	2849,51	3115,53	3325,27
S 7	2087,25	2327,69	2491,41	2655,11	2777,89	2956,94
S 6	2087,25	2291,88	2455,59	2619,29	2767,65	2930,34
S 5	2087,25	2291,88	2445,36	2527,21	2639,76	2834,16
S 4	1892,85	2148,64	2281,65	2394,20	2465,82	2557,91

Eine Erzieherin mit Anerkennungspraktikum und einer schwierigen fachlichen Tätigkeit, also zum Beispiel als Erzieherin in einer

Integrationsgruppe, erhält die Entgeltgruppe S 8, Stufe 2:

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9	2281,65	2455,59	2609,06	2890,43	3120,65	3340,63
S 8	2189,56	2353,28	2557,91	2849,51	3115,53	3325,27
S 7	2087,25	2327,69	2491,41	2655,11	2777,89	2956,94
S 6	2087,25	2291,88	2455,59	2619,29	2767,65	2930,34
S 5	2087,25	2291,88	2445,36	2527,21	2639,76	2834,16
S 4	1892,85	2148,64	2281,65	2394,20	2465,82	2557,91

Manche Arbeitgeber gewähren so genannten Zweitkräften in Kindertagesstätten lediglich die Entgeltgruppe S 3 oder S 4 (entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal „Kinderpflegerin“ oder „Kinderpflegerin mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten“), auch wenn sie die Ausbildung als

Erzieherin nachweisen können und sie in der Praxis tatsächlich weitgehend die gleiche Arbeit leisten, wie die Gruppenleitung. Dies ist juristisch möglich, weil die Tätigkeit als „Zweitkraft“ tariflich nicht geregelt ist und der Arbeitgeber vertraglich festlegt, dass die Erzieherin

überwiegend nicht erzieherisch tätig sein soll:

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9	2281,65	2455,59	2609,06	2890,43	3120,65	3340,63
S 8	2189,56	2353,28	2557,91	2849,51	3115,53	3325,27
S 7	2123,06	2327,69	2491,41	2655,11	2777,89	2956,94
S 6	2087,25	2291,88	2455,59	2619,29	2767,65	2930,34
S 5	2087,25	2291,88	2455,59	2527,21	2639,76	2834,16
S 4	2087,25	2148,64	2281,65	2394,20	2465,82	2557,91
S 3	1790,34	2005,40	2148,64	2291,88	2332,81	2373,74
S 2	1713,80	1811,00	1882,62	1964,47	2046,32	2128,18

Nach jeweils 3 Jahren Berufserfahrung in der Stufe 2 erfolgt dann die Einstufung in die Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Bei den Tabellenbeträgen handelt es sich um das so genannte Bruttoeinkommen, also das Einkommen vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben. Die Kollegin, die ihre erste Stelle antritt, möchte natürlich wissen, wie viel da netto übrig bleibt, also wenn Steuern und Sozialabgaben bereits abgezogen sind. An Sozialabgaben fallen Beiträge für die Renten, Arbeitslosen, Kranken und Pflegeversicherung an. Diese werden automatisch vom Arbeitgeber abgezogen und an die jeweiligen Versicherungsträger überwiesen. Auch die Lohn und Kirchensteuern werden direkt abgezogen und an das Finanzamt überwiesen.

Für die Höhe der Steuerzahlung ist die Steuerklasse von Bedeutung. Dabei erhalten ledige Arbeitnehmerinnen die Steuerklasse I. Alleinerziehende Ledige kommen in Steuerklasse II. Wer verheiratet ist kann gemeinsam mit dem Ehepartner die Steuerklassenkombination III/V oder IV/IV wählen. Über die ungefähre Nettovergütung informieren die folgenden Tabellen (die Informationen erfolgen ohne Gewähr). Dabei können die tatsächlichen Nettobeträge von den hier gemachten Angaben abweichen. Zum einen ändert sich die Rechtslage fortlaufend. Außerdem wurden bei der folgenden Berechnung keine Freibeträge (zum Beispiel für Kinder) und nicht die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst berücksichtigt:

Stand: Dezember 2011

	Brutto	Netto bei Steuerklasse				
	Stufe 2	I	II	III	IV	V
S 8	2353,28	1522,08	1557,42	1739,64	1511,18	1218,00
S 6	2291,88	1492,71	1529,75	1704,39	1481,93	1195,58
S 4	2148,64	1427,48	1459,67	1620,82	1413,06	1141,63
S 3	2005,40	1353,79	1384,24	1532,06	1340,69	1082,51

Wie bereits erwähnt, erfolgt nach drei Jahren in die Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe: Berufstätigkeit in der Stufe 2 der Stufenaufstieg

Stand: Dezember 2011

	Brutto	Netto bei Steuerklasse				
	Stufe 3	I	II	III	IV	V
S 8	2557,91	1618,37	1653,93	1851,58	1607,01	1290,04
S 6	2455,59	1570,45	1605,43	1796,72	1559,32	1254,58
S 4	2281,65	1487,83	1525,11	1698,52	1477,08	1191,71
S 3	2148,64	1427,48	1459,67	1620,82	1413,06	1141,63

Zu diesem Monatseinkommen kommt in der Regel noch eine Leistungsvergütung von derzeit durchschnittlich knapp 1 % des Jahreseinkommens. Die Leistungsvergütung wird mit dem Dezembergehalt ausgezahlt. Mit dem Tarifabschluss 2010 wurde vereinbart, dass diese Leistungsvergütung bis 2013 auf ca. 2 % der Bruttovergütung steigen soll. Ob die Leistungsvergütung pauschal ausgezahlt wird oder in Abhängigkeit von einer bestimmten Leistungsbewertung, ist von Arbeitgeber zu Arbeitgeber verschieden. Hierüber können die Betriebsparteien (Betriebs- oder Personalrat mit dem Arbeitgeber) per Betriebs- oder Dienst-

vereinbarung eine auf den jeweiligen Arbeitgeber bezogene Regelung treffen.

Des Weiteren wird im November noch eine Jahressonderzahlung gezahlt, die in den genannten Entgeltgruppen bei ganzjähriger Beschäftigung 90 % der durchschnittlichen Monatsvergütung der Monate Juli, August und September beträgt.

Außerdem sieht der TVöD Zuschläge zum Beispiel für Überstunden, Nacht und Schichtarbeit oder Sonn- und Feiertagsarbeit vor. ■

Erzieherinnen als Zweitkräfte

Der folgende Text ist ein Auszug aus der GEW-Broschüre „Ratgeber Eingruppierung Sozial- und Erziehungsdienst“, die der Hauptvorstand der GEW in Frankfurt im März 2010 herausgegeben hat. Der Artikel befasst sich mit der schwierigen Frage nach der Eingruppierung von so genannten „Zweitkräften“.

Zweitkräfte sind Beschäftigte, die in Gruppen in Kitas, Horten oder Krippen neben der

Gruppenleitung eingesetzt sind. Der Begriff ist tariflich nicht festgelegt, ebenso ist nicht von vornherein festgelegt, ob die Tätigkeit eher eine kinderpflegerische oder eher eine erzieherische Tätigkeit ist. Da es kein eigenes Tarifmerkmal „Zweitkraft“ in der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst gibt, kommt es bei der tariflichen Bewertung darauf an, welche Art von Tätigkeiten übertragen ist und über welche Qualifikation die Beschäftigte verfügt.

Erzieherische und pflegerische Tätigkeiten sind nur dann getrennt zu bewerten, wenn sie nach der Aufgabenstellung auch tatsächlich getrennt sind. Sind sie es nicht, muss geprüft werden, welche Tätigkeit überwiegt. Sie ist dann für die Eingruppierung maßgeblich (BAG vom 15. Februar 1984 – 4 AZR 497/81).

Grundsätzlich kommt es bei der tariflichen Bewertung einer Zweitkraft auf die übertragene Tätigkeit an. Diese muss entweder ausdrücklich übertragen sein oder mit Billigung des Arbeitgebers „zugewachsen“ sein.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat sich in zwei Urteilen mit der Problematik der Zweitkräfte auseinandergesetzt. In einer Entscheidung vom 08.11.1989 (3 Sa 855/89) stellt es fest, dass es nicht darauf ankommt, was im Arbeitsvertrag geregelt ist, sondern welche Tätigkeit die Angestellte tatsächlich ausübt. Dies muss dann allerdings mit Wissen und Billigung des Arbeitgebers geschehen.

In einer anderen Entscheidung vom 14.05.1991 (1 Sa 656/90) hat das Landesarbeitsgericht Hamm einer ausgebildeten Erzieherin die Eingruppierung als Erzieherin versagt, da der Arbeitgeber glaubhaft machen konnte, dass er ihr als Zweitkraft ausdrücklich nur Hilfsaufgaben übertragen hatte. Sollte sie erzieherisch tätig geworden sein, sei dies gegen seinen Willen geschehen. Das LAG stellte fest, dass es nicht darauf ankäme, welche Tätigkeiten die Angestellte sich „an Land gezogen“ habe. Sie könne sich auch auf die Tätigkeiten nicht berufen, wenn sie ihr von „Unberechtigten“ (z. B. der Gruppenleiterin) zugewiesen worden seien. Nach dem Berufsbild der Erzieherin arbeite diese selbstständig, was eine

Zweitkraft nicht täte. Auch wenn diese Entscheidung tarifrechtlich korrekt sein mag, so ist sie doch lebensfremd, da eine Aufteilung der Gruppenarbeit in rein erzieherische und rein pflegerische kaum möglich sein dürfte. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat in einer Entscheidung vom 01.03.1993 (8 Sa 833/92) festgestellt, dass einer Zweitkraft eine Vergütung als Erzieherin zustehe. Es führt dazu aus, dass die Bezeichnungen „Gruppenleiterin“ und „Mitarbeiterin in der Gruppe“ als solche nicht eingruppierungsrelevant sind. Auch wenn keine Gruppenleitung vorläge, folge daraus nicht automatisch, dass keine erzieherischen Tätigkeiten ausgeübt werden. Wenn als Zweitkraft eine Erzieherin beschäftigt werde, könne das dafür sprechen, dass es sich auch um Erzieherinnen-tätigkeit handle. Außerdem hat in dem vorliegenden Fall der Arbeitgeber nicht vortragen können, dass er die Angestellte ausdrücklich mit Hilfs- und pflegerischen Tätigkeiten beschäftigen wolle. Dasselbe Arbeitsgericht hat sich in einem anderen Fall noch einmal grundsätzlich geäußert und hervorgehoben, dass es immer auf die übertragene Tätigkeit ankomme (LAG Rheinland-Pfalz vom 7. August 1995 – 7 Sa 198/95). Dazu kommt auch noch die Prüfung der Qualifikation, und zwar in der Weise, dass für die Tätigkeit einer Erzieherin die entsprechende Qualifikation mit dem Abschluss „staatlich anerkannte Erzieherin“ Voraussetzung ist.

Handelt es sich um Kinderpflegerinnen oder um Beschäftigte ohne Ausbildung, dürfte es für Arbeitgeber leichter nachzuweisen sein, dass eine Zweitkraft eine pflegerische Hilfstätigkeit ausübt. Dann ist immer noch zu prüfen, ob sie gegebenenfalls die Voraussetzungen als sonstige Beschäftigte erfüllt (vgl. Pkt. 17. Sonstige

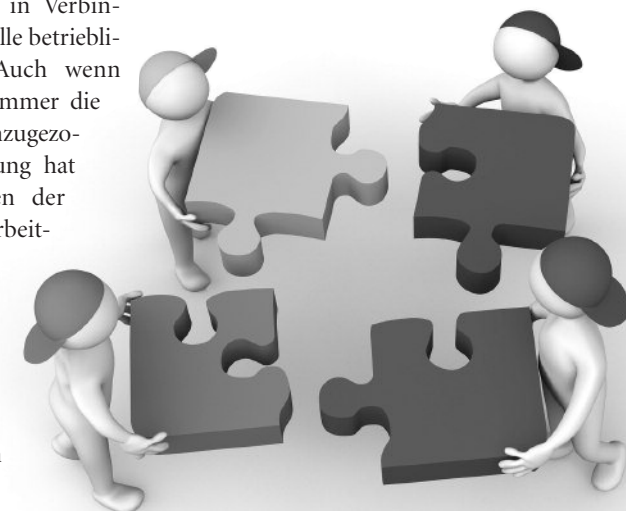
Beschäftigte). Dies hat auch das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 15.02.1984 – 4 AZR 497/81 festgestellt. Wenn erzieherische und pflegerische Tätigkeiten vorkommen, sind sie grundsätzlich getrennt zu betrachten. In einer Einrichtung für Behinderte sind Tätigkeiten wie Hilfestellung beim Essen aber als erzieherische Zusammenhangstätigkeiten zu betrachten, da es sich dabei um lebenspraktische Hilfen handelt, mithin um die Verwirklichung eines Erziehungszieles. Auch hier war das Bundesarbeitsgericht der Auffassung, dass es sich um Erziehertätigkeiten handelt, selbst wenn es sich bei der Zweitkraft nicht um eine ausgebildete Erzieherin handelt. Das BAG weist allerdings auch darauf hin, dass diese Tätigkeiten überwiegend ausgeübt werden müssen (vgl. § 22 BAT).

In einem anderen Fall argumentiert das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (3 Sa 42/92 vom 29.07.1992) folgendermaßen: Entscheidend sei, dass die Klägerin mit mindestens der Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit als Erzieherin zu beschäftigen war. Aus dem Begriff der „Zweitkraft“ könne man nicht mehr herausholen, als man zuvor hineingelegt habe. Die „Zweitkraft“ mag neben oder unter der „Erstkraft“ tätig sein, entscheidend sei, ob die Klägerin als Erzieherin beschäftigt oder mit den Aufgaben einer Kinderpflegerin befasst werden soll. Es sei zwar nicht ausgeschlossen, dass eine Erzieherin auch pflegerische Tätigkeiten verrichtet, dies aber nur im Zusammenhang mit ihrer erzieherischen Tätigkeit und zu weniger als der Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit. ■




Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung

Wenn es mit der Einstellung geklappt und die Erzieherin die neue Stelle angetreten hat, sollte sie sich – sofern vorhanden – mit der betrieblichen Personalvertretung in Verbindung setzen und sich über eventuelle betriebliche Regelungen informieren. Auch wenn Schwierigkeiten auftreten, sollte immer die betriebliche Personalvertretung hinzugezogen werden. Die Personalvertretung hat u.a. die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen und darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Betriebs-/Dienstvereinbarungen eingehalten werden. Außerdem hat jede Beschäftigte ein

Beschwerderecht. Wenn sich Beschäftigte an die Personalvertretung wenden, dürfen ihnen hieraus keine Nachteile entstehen. ■



Welche Personalvertretung?

<p>Private Bereiche</p> <p>z.B.: Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt, Elternvereine, Lebenshilfe</p> <p>Betriebsverfassungsgesetz</p> <p></p> <p>Betriebsrat</p>	<p>Öffentliche Betriebe</p> <p>z.B.: Bund, Länder und Gemeinden</p> <p>Personalvertretungsgesetze</p> <p></p> <p>Personalrat</p>	<p>Kirchliche Bereiche</p> <p>z.B.: Kindergärten der Kirchengemeinden, Diakonie, Caritas</p> <p>Mitarbeitervertretungsordnungen</p> <p></p> <p>Mitarbeitervertretung</p>
---	--	--

Aufsichtspflicht und Haftung in der pädagogischen Praxis

Als Erzieherin werden Sie immer mal wieder mit Fragen der Aufsichtspflicht konfrontiert. Oft genug gibt es dazu Verunsicherungen, denn die rein gesetzlichen Beschreibungen von Inhalt und Umfang der Aufsichtspflicht sind nicht sehr konkret. Aus den Gesetzen lassen sich besonders die Rechtsfolgen einer Aufsichtspflichtverletzung – Schadenersatz, Strafe, arbeitsrechtliche Konsequenzen – ableiten, Inhalt und Umfang der Aufsichtspflicht sind aber nicht genau umrissen. Bei der Vielfalt der Umstände jedes Einzelfalls und den unterschiedlichen Vorkommnissen kann das auch nur schwerlich gehen. Entweder sie würde die Bildungs- und Erziehungsarbeit stark einschränken oder sie müsste sehr allgemein gehalten werden und wäre dann auch ohne Aussagekraft. Der Gesetzgeber überlässt es also der Rechtsprechung und den Gerichten die Gesetze jeweils auszulegen. Das heißt, die Maßstäbe werden auf den jeweiligen Einzelfall

bezogen festgesetzt. Dabei spielt eine große Rolle, dass bei der Gesetzesauslegung berücksichtigt wird, dass Erzieherinnen nicht bloß die Aufsichtspflicht haben, sondern ebenso die Verpflichtung die Kinder zu bilden und zu erziehen, was sich wiederum aus gesetzlichen Regelungen wie dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) und/oder dem Kita-Gesetz ableiten lässt. Beide Verpflichtungen sind dabei gleichrangig.

Zunächst einmal liegt laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§1626) die Aufsichtspflicht bei den Erziehungsberechtigten, also in der Regel den Eltern des Kindes. Melden diese ihr Kind in der Kindertageseinrichtung an, so übernimmt der Träger per Aufnahmevertrag die Aufsichtspflicht. Da er das nicht selbst übernehmen kann, überträgt er diese wiederum per Arbeitsvertrag an die Leitung und die Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung.

Aufsichtspflicht bedeutet nicht, Kinder zu jeder Zeit umfassend zu behüten, zu bewachen und zu kontrollieren. Es bedeutet dagegen, unter Beachtung der rechtlichen Forderungen, Kinder in jeder möglichen Art in ihrer Entwicklung zu fördern und dabei die wachsenden Fähigkeiten und das wachsende Bedürfnis des Kindes zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln zu berücksichtigen. Deshalb sind Fragen der Aufsichtspflicht in erster Linie ein pädagogisches und nicht so sehr ein juristisches Problem. Die pädagogische Aufgabe liegt vor allem darin, die Kinder auf die Gefährlichkeit von gewissen Gegenständen, Verhaltensweisen und Situationen vorzubereiten und den Umgang damit zu üben. Art und Ausmaß der Aufsichtspflicht hängt immer von den jeweils gegebenen Umständen ab. Die Anforderungen an die Fachkräfte dürfen nicht andere sein, als die, die auch für Erziehungsberechtigte gelten. Wichtig in dem Zusammenhang ist es auch, dass sowohl die pädagogisch-konzeptionellen Gesichtspunkte wie auch das Wohl des Kindes und das Dritter in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen ist. Die Frage, ob eine Verletzung der Aufsichtspflicht vorgelegen hat, wenn etwas passiert ist, wird immer dahingehend untersucht werden, ob die aufsichtsführende Erzieherin

- die Gefahren gesehen und eingeschätzt hatte und aufgrund pädagogischer Überlegungen ihre Handlungsweisen rechtfertigen kann,
- alles Vertretbare unternommen hat, um mögliche negativen Folgen auszuschließen, ohne das pädagogische Ziel zu gefährden.

Es sind für das Maß der Aufsichtspflicht immer die gesamten Umstände des jeweiligen

Einzelfalls festzustellen und zu bewerten.

Was sind denn eigentlich die Anforderungen, die in der Regel zu beachten sind? Hier Kriterien, die dabei berücksichtigt werden sollen:

- Faktoren, die in der Person des Kindes liegen, wie Alter, Entwicklungsstand, aktuelle Situation, Krankheiten, Verhaltensproblematiken
- Verhalten des Kindes in der Gruppe, Gruppengröße (diese ist nicht festgelegt, sondern richtet sich danach, was dem betriebsüblichen Vorgehen entspricht), Zeit des Bestehens der Gruppe, gruppendynamische Gesetzmäßigkeiten
- Art der Spielgeräte, sind sie neu oder bekannt, gefährlich oder ungefährlich
- Berufserfahrung und Fähigkeiten der Fachkraft.

Natürlich gehört es auch zum Auftrag von Kindertageseinrichtungen, Kinder schrittweise an Gefahren heranzuführen. Die Aufsichtspflicht ist zwar bedeutsam, aber eben nur eine Nebenpflicht, die so wahrgenommen werden muss, dass die Erziehung und Bildung des Kindes zu Selbständigkeit und Mündigkeit nicht unangemessen beeinträchtigt wird. Die Entwicklung des Kindes, der Entwicklungsprozess, die Lernlust und -freude des Kindes und die pädagogischen Aktivitäten sollen also immer im Vordergrund stehen. Das hat dann wiederum Auswirkungen auf die unterschiedliche Intensität, mit der die Aufsichtspflicht gehandhabt wird. Es gilt, dass die Fachkraft nur die Maßnahmen ergreifen muss, die vor dem

Hintergrund der beschriebenen Kriterien der jeweiligen Situation entsprechen.

Die rechtlichen Folgen bei der Verletzung der Aufsichtspflicht

Aufsichtspflichtverletzungen können strafrechtliche, zivilrechtliche und/oder arbeitsrechtliche Folgen haben. Eine Verletzung der Aufsichtspflicht an sich ist nicht strafbar, solange deswegen nicht ein Kind oder jemand Drittes (schwer) verletzt oder getötet wird. Dann muss die Staatsanwaltschaft der Fachkraft eine (grob) fahrlässige oder vorsätzliche Verletzung ihrer Aufsichtspflicht nachweisen. Zivilgerichte werden hingegen nicht von sich aus tätig, sondern müssen von den Geschädigten angerufen werden. Das kann der Fall sein, wenn ein Kind selbst einen Schaden erleidet oder wenn ein Kind aufgrund mangelnder Beaufsichtigung einem Dritten einen Schaden zufügt. Die Fachkraft haftet für den eingetretenen Schaden, wenn sie vorsätzlich oder (grob) fahrlässig gehandelt hat. Fahrlässigkeit ist gegeben, wenn ein Dritter mit entsprechender Ausbildung und Erfahrung anders gehandelt hätte und der Schaden hätte vermieden werden können. Im Gegensatz zum strafrechtlichen Verfahren kommt es beim zivilrechtlichen Verfahren nicht darauf an, dass dieses der Erzieherin nachgewiesen wird, sondern diesen Beweis muss die Fachkraft selbst führen. D. h. sie muss sich selbst entlasten und Argumente dafür liefern, dass sie ihrer Aufsicht nachgekommen ist (§832 BGB). Unabhängig davon, ob ein Schaden eingetreten ist oder nicht, können Aufsichtspflichtverletzungen zu arbeitsrechtlichen Folgen führen wie Abmahnung bis hin zur Kündigung. Damit eine Kündigung gerechtfertigt ist, muss die

Pflichtverletzung jedoch gravierend sein. Die Kündigung ist immer das letzte Mittel (Ultima-Ratio-Prinzip). Das muss aber in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere der Pflichtverletzung stehen. In diesem Zusammenhang steht für die GEW-Mitglieder der gewerkschaftliche Rechtsschutz mit Rechtsberatung und anwaltlicher Rechtsvertretung zur Verfügung.

Da bei einer Aufsichtspflichtverletzung die dabei entstandenen Personen, Sach- oder Vermögensschäden wiedergutzumachen sind, kann es sich dabei um ziemliche Summen der Erstattung halten. In der Regel werden die Kosten von der gesetzlichen Unfallversicherung oder von einer Berufshaftpflichtversicherung (die GEW-Mitgliedschaft enthält eine solche) erstattet.

„Erziehung zur Selbständigkeit“ von der Erzieherin fordert, Aufsicht zu führen, indem sie

- anregt (statt zu verbieten)
 - vorschlägt (statt anzuordnen)
 - motiviert (statt zu belehren)
 - bestärkt (statt zu kritisieren)“
- (aus: Aufsichtspflicht im Kindergarten, Hessischer Sozialminister, Wiesbaden)

Weiterführende Literatur:

- Roger Prott: Rechtshandbuch für Erzieherinnen, Beltz/Cornelsen
- Simon Hundmeyer: Aufsichtspflicht in Kindertageseinrichtungen, LinkVerlag ■

Karriere machen in Kindertageseinrichtungen

Zwei aktuelle bundesweite Initiativen zur Aus- und Weiterbildung in der Frühpädagogik wollen wir Ihnen nicht vorenthalten:

1. www.weiterbildungsinitiative.de

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut e.V. .

Mit dem auf fünf Jahre angelegten Projekt wollen die drei Partner aus Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft Qualität, Transparenz und Durchlässigkeit des frühpädagogischen Weiterbildungssystems für die bereits im Feld tätigen rund 380.000 Fachkräfte verbessern.

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung sind in den letzten Jahren ins Zentrum gesellschaftlicher Aufmerksamkeit gerückt. Veränderte Rahmenbedingungen stellen Fachkräfte und Kindertageseinrichtungen vor neue Herausforderungen, wie z. B.:

- die von allen Bundesländern beschlossenen Bildungspläne
- den Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder unter drei Jahren
- den hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund
- die verstärkte Forderung nach Sprachförderung

■ die konzeptionelle Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren.

Dieses erweiterte Aufgabenspektrum und die kontinuierlich gestiegenen Erwartungen an Kindertageseinrichtungen und ihr Fachpersonal sind nicht allein auf der Basis eines einmal erworbenen Ausbildungsstands zu realisieren, sondern erfordern zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen. Das Ziel von WiFF ist es, Innovationen im Weiterbildungssystem frühpädagogischer Fachkräfte zu initiieren, zu fördern und zu begleiten.

2. www.fruehpaedagogik-studieren.de

Auf dieser Website erhalten Sie eine Übersicht aller frühpädagogischen Studiengänge in ganz Deutschland.

Das Portal bietet einen aktuellen Stellenmarkt, Informationen über Veranstaltungen und Literaturtipps aus dem Bereich der Frühpädagogik.

Die HTW in Saarbrücken bietet einen Studiengang „Pädagogik der Kindheit“ an: http://www.htw-saarland.de/studium/studienangebot/bachelor/PDK_BA

3. PIK –Profis in Kitas: www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/RBS_Studie_Inhalt_PiK_rz.pdf

PiK ist ein Programm der Robert Bosch Stiftung zur Professionalisierung von Frühpädagogen in Deutschland. Die Stiftung fördert die Erarbeitung von frühpädagogischen

Bildungsinhalten und Vermittlungsmethoden an drei Fachhochschulen und zwei Universitäten. Ziel ist es, durch die Entwicklung neuer Aus- und Weiterbildungsangebote einen Qualitätsschub für das gesamte System der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung zwischen 0 und 10 Jahren zu erreichen.

Die Abstimmung der curricularen Entwicklungsarbeit mit Praxis, Trägern, Fachschulen und Politik sichert durchlässige Bildungswege von der Fachschule über die Weiterbildung bis zum Hochschulabschluss. Die Qualifizierung

von Fachkräften in der Praxis unterstützt die enge Verzahnung von Forschung, Lehre und Praxis. In einer bundesweiten Innovationswerkstatt erarbeiten die Projektpartner gemeinsam mit weiteren Experten aus dem In- und Ausland wichtige Querschnittsthemen für die Etablierung der deutschen Frühpädagogik.

Als Ergebnis der intensiven hochschulübergreifenden Zusammenarbeit ist 2008 die Publikation "Frühpädagogik studieren – ein Orientierungsrahmen für Hochschulen" erschienen. ■

Die Welt trifft sich im Kindergarten

Wenn dieser Satz¹ zutrifft und in vielen Einrichtungen hat man diesen Eindruck, so müssen Erzieherinnen dies nicht nur wahrnehmen, sondern auch ihre ganze Arbeit darauf ausrichten.

„Bildeten die Gastarbeiterfamilien lange Zeit fast ausschließlich die Gruppe der ausländischen Mitbürger und Mitbürgerinnen, so änderte sich dies Anfang der 80er Jahre. Von diesem Zeitpunkt an bis zur Neuregelung des Asylrechts 1993 zogen viele Menschen nach, die – von Krieg, wirtschaftlicher Not, Hunger und Verfolgung bedroht ihr Land verlassen mussten und in Deutschland sowie in anderen reichen Industrieländern um Asyl baten“².

¹Titel des Buches von Michaela Ulich/Pamela Oberhuemer/Monika Soltendieck (IFP) Beltz, Weinheim, 2001

²Küls, Moh, PohlMenninga: Lernfelder Sozialpädagogik Band 2, Bildungsverlag EINS, Troisdorf, 2006, S. 235

Kindergärten und Schulen, vor allem im Großstadtbereich haben sich auf diese Tatsache eingestellt und arbeiten vermehrt mit einer

Konzeption, die die vielfältigen kulturellen Hintergründe aufgreift und sie nicht nur als Konfliktpotential begreift.

Der Umgang mit Fremdem ist eine Herausforderung, der wir uns in unserer heutigen Gesellschaft mehr denn je stellen müssen. Nicht nur, dass die Entfernungen durch Reisen um den ganzen Erdball immer weniger eine Rolle spielen, sondern auch dadurch, dass wir täglich mit Fremdem, Ungewohntem in Berührung kommen, sei es auch nur durch fremdartige Früchte im Supermarkt oder durch die Vielfalt von religiösen Ausdrucksformen, die sich z. B. in Kleidung oder dem Feiern von Festen präsentiert.

Häufig werden diese kulturellen Unterschiede unter dem Gesamthema: „Vielfalt und Unterschiedlichkeit“ verortet. Allerdings kommt die kulturelle Vielfalt oft nur in einem einzigen Satz zur Sprache, in dem die kulturellen und religiösen Unterschiede gleichbedeutend mit chronischen Krankheiten oder

Behinderungen genannt werden. Dass hier auch Geschlechtsunterschiede, unterschiedliche Begabungen und sozioökonomische Unterschiede aufgezählt werden, mildert diese Brisanz etwas.

Es geht aber bei der interkulturellen Erziehung um weit mehr als um die Wahrnehmung und pädagogische Herausforderung von Unterschiedlichkeiten.

Kinder, deren Identität durch einen jeweils anderen familiären Hintergrund und die ihnen im Alltag begegnete Kultur bedroht ist, sollen in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt, Wertschätzung ihrer Wurzeln, sowohl der religiösen als auch des damit eng zusammenhängenden sprachlichen Ausdrucks erfahren. Es darf nicht nur darum gehen, sie zu integrieren, sondern alle gemeinsam, Deutsche als auch Menschen nichtdeutscher Herkunft sollen von dieser Vielfalt profitieren, ihr Weltbild daran ausrichten, andere Werte und Normen entwickeln, um partnerschaftlich zusammenleben zu können.

Kinder auf ihr späteres Leben vorzubereiten heißt ihnen auch solche Wertvorstellungen zu vermitteln, die einen gelingenden Umgang in unserer multikulturellen Gesellschaft in Achtung und Toleranz ermöglichen.

Fremdes als Interessantes, Lernenswertes und Erstrebenswertes zu erfahren, beginnt mit der Wahrnehmung und dem Interesse an einer anderen Sprache. Im Kindergarten soll vermehrt Fremdsprachenunterricht Einzug halten. Welche Sprache wird hier gelernt? Sicher kommen auch Kinder aus Ländern, in denen die Amtssprache Englisch oder Französisch ist. Aber die Mehrzahl der Kinder kommt aus

Sprachräumen, die unserer deutschen Sprache weniger zugänglich sind und die die meisten Erwachsenen nicht in der Schule gelernt haben. Wer spricht schon einen afrikanischen Dialekt, wer kennt auch nur annähernd die Vielzahl der Sprachformen im ehemals sowjetischen Bereich, wer spricht auch nur die inzwischen in der europäischen Gemeinschaft gesprochenen Sprachen, wie Polnisch, Rumänisch, Tschechisch oder Litauisch?

Bei der Sprachförderung der Kinder im Kindergarten stellt dies ein Problem dar. Dass zunächst für Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache die deutsche Sprache die erste Fremdsprache darstellt, muss bedacht werden. Nicht nur die Identität, sondern auch der spätere Schulerfolg hängt mit der Kenntnis der deutschen Sprache und dem Verständnis der deutschen Kultur zusammen.

Sprachförderung muss also auf der Wertschätzung der Herkunftssprache aufbauen. Damit die Erzieherin diese wertschätzen kann, muss sie auch einige Redewendungen dieser Sprachen beherrschen, z. B. die Art und die Form der Begrüßung und der Verabschiedung.

Dass Kinder dann am besten lernen, wenn sie emotional beteiligt und ein eigenes Interesse an dem Lernstoff haben, ist unumstritten. Das bedeutet aber, dass wir an ihren eigenen Lebensinhalten anknüpfen und diese zum Thema machen müssen, bevor wir sie mit Neuem, ihnen auch angstmachenden Gebräuchen bekannt machen. Dazu gehören zum Beispiel andere Essgewohnheiten, andere Regeln (türkische Jungen müssen die Erzieherin als absolute Autorität anerkennen und ihr gehorchen lernen), andere Verhaltensmuster.

Die Grundlage für die Anerkennung von kultureller und religiöser, sowie sprachlicher Vielfalt wird in den ersten Lebensjahren gelegt. Das Neugierverhalten von Kleinkindern ist geradezu darauf ausgerichtet, Neues zu erfahren und auszuprobieren. Warum nützen wir diese Chance nicht auch in Bezug auf die vielfältigen kulturellen, religiösen und sprachlichen Hintergründe innerhalb der Kindergruppe? Hier haben sie die Möglichkeit, Kinder anderer Hautfarbe (das fällt den Kindern als erstes auf), anderer Herkunft (Welches Vesper hat Kim dabei?), anderer Religion (Fatima darf kein Schweinefleisch essen, keine rote Wurst braten!) kennen zu lernen, die Unterschiedlichkeiten zu akzeptieren und die Kompetenzen jedes einzelnen Kindes zu erfahren: Kim kann zum Beispiel besonders gut malen, Fatima kann schon ein bisschen kochen, Michael aus Ghana kann den besten Turm bauen.

Kinder sind ein Teil einer Familie. Diese ist ihnen wichtig und gibt ihnen sowohl die materielle Versorgung als auch die emotionale Sicherheit. In der Konzeption der Einrichtung muss deshalb auf die Einbeziehung aller Mütter und Väter „unserer“ Kinder Wert gelegt werden. Elternabende, zu denen ausschließlich die deutschen Eltern kommen, haben wir nicht richtig geplant.

Ein Team, das selbst aus unterschiedlichen kulturellen Räumen kommt, und sei es nur innerhalb Deutschlands (Norddeutschland/Süddeutschland, katholisch/evangelisch) kann diese Aufgabe mit der Reflexion der eigenen Lebenserfahrungen besser leisten als ein Team, das sich aus der näheren Umgebung zusammensetzt und eventuell den Kindergarteneltern bereits von Kindheit an bekannt ist.

Kultur ist wie Geschlecht etwas, was unmittelbar zum Menschen gehört. Es betrifft alle Lebensbereiche. In Kindertageseinrichtungen wird sich das Thema interkulturelles Lernen nicht auf bestimmte Angebote verkürzen lassen. Es muss im Alltag ständig präsent sein. Dabei sind Rituale, Feste, Wissenserweiterung, Sprachförderung, Projekte wesentliche Elemente.

Mit einem Zitat aus dem bereits zitierten Buch möchte ich schließen (Fußnote 1):

„Beim interkulturellen Lernen geht es darum, Denkperspektiven, Wertvorstellungen, Verhaltensweisen der von anderen Kulturen geprägten Menschen kennen zu lernen, eigene zu reflektieren und gegebenenfalls Elemente anderer Kulturen in die eigene kulturelle Identität zu integrieren. Für interkulturelles Lernen ist die direkte Konfrontation und Interaktion ein unverzichtbares Element. Sie kann nicht einfach durch Simulation und Rollenspiel ersetzt, wohl aber durch sie ergänzt werden.“ (Johann, Ellen/ Michely, Hildegard/Springer, Monika: Interkulturelle Pädagogik, Berlin, 1998, S. 14 f) ■

Weiterführende Literatur:

- Theoretische Begründungen:
- Blank-Mathieu u. a.: Erziehungswissenschaften Band 1, Bildungsverlag EINS, Troisdorf, 2006
 - Böhm Dietmar und Regine; Deiss-Niethammer, Birgit: Handbuch Interkulturelles Lernen, HerderVerlag, Freiburg, 1999
 - Friedrich, Hedi: Auf Kinder hören mit Kindern reden, Herder, Freiburg, 1992

- Haider; Elisabeth: Zweitsprachenerwerb im Kindergarten. In: Unsere Kinder, Heft 2/1996, S. 31
- Heuchert, Lucija: "Sie müssen doch Deutsch lernen!" Vom Umgang mit Mehrsprachigkeit im Kindergarten, Mannheim, 1994

Praxisliteratur:

- Blank-Mathieu, Margarete: Sprachförderung unter besonderer Berücksichtigung von Kindern nichtdeutscher Herkunft, Handbuch für Erzieherinnen, OlzogVerlag, München, 2006 oder in www.kindergartenpaedagogik.de Dr. Margarete Blank-Mathieu

Bildung sichtbar machen - Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen

„Regelmäßige und gezielte Beobachtungen sowohl einzelner Kindern als auch der Kindergemeinschaft gehören zum wichtigsten Handwerk der ErzieherInnen. Beobachtungen und ihre Dokumentation sind unerlässlich, um erkennen zu können, wo genau sich Kinder in ihren aktuellen Bildungsprozessen befinden und wie sie darin wirksam unterstützt werden können.“ (Zitat aus: Handreichungen für die Praxis zum Bildungsprogramm für saarländische Kindergärten, S. 37)

Die Idee, Kinder zu beobachten, um sie besser zu verstehen, ist nicht neu und die Fachkräfte tun das wahrscheinlich täglich viele hunderte Male, wenn sie mit den Kindern spielen, mit ihnen sprechen und den Alltag gestalten. Also nichts Neues bei dem was momentan heftig in der Pädagogik der frühen Kindheit diskutiert wird? „Man sieht nur mit dem Herzen gut“, diese Aussage im kleinen Prinzen von Antoine de Saint-Exupéry, bedeutet für diesen Zusammenhang, dass der Blickwinkel beim Beobachten, die Haltung zum Kind davon abhängt, ob eine Beobachtung auch fruchtbar

werden kann oder nicht. Immer wieder gibt es Argumente, die gegen das häufige Beobachten von Kindern sprechen, weil dann die Erzieherin den Kindern nicht zur Verfügung steht. Allerdings kann auch beobachtet werden, wenn die Fachkräfte mit den Kindern etwas tun, vielleicht dann, ohne dass das dabei aufgeschrieben wird. Das muss dann zeitnah im Anschluss geschehen.

Beobachtung ist immer eine intensive Beachtung eines Kindes und sie bekommen das durchaus mit und lernen das schätzen. Wenn (systematisches) Beobachten im Alltag stattfindet und alle Handlungen und Aktivitäten von Kindern als wertvoll angesehen werden, dann verändert sich auch die Haltung gegenüber diesen. Jede Situation, jede Aktivität/Handlung des Kindes ist etwas Besonderes. Diese Form der Beobachtung dient nicht der Prüfung oder Kontrolle. Das hat Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl des Kindes und verstärkt auch die Beziehung zur Erzieherin positiv. Das führt dann dazu, dass die Fachkräfte das Verhalten des Kindes besser verstehen können und



genauer erfahren, wie Kinder sich ihre Welt erschließen, und natürlich auch, wo und wie sie Unterstützung dabei brauchen.

Bereits im Jahr 2002, einige Zeit bevor in den Bundesländern die Bildungspläne veröffentlicht wurden, hat die GEW einen Rahmenplan frühkindliche Bildung vorgelegt, in der Bildung als „subjektive Weltaneignung in einem Prozess des individuellen Wachstums und in der Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Gesellschaft beschrieben wird. ... Bildung entsteht zwar nirgendwo anders als im Menschen selbst, aber niemals allein. Bildungsprozesse sind soziale, kommunikative Prozesse zwischen Kindern und zwischen Kindern und Erwachsenen.“ In diesem Zusammenhang wurde auch das „Bildungsbuch“ erwähnt als eine Form und auch eine Methode um das, was wir Bildung nennen, festzuhalten. Das Bildungsbuch ist kein Buch im herkömmlichen Sinne, sondern Momentaufnahmen von Lernstationen, Aufzeichnungen eines pädagogischen Prozesses, der zwischen den Kindern und in der Interaktion zwischen Kindern und Erwachsenen (Eltern und Erzieherinnen) abläuft und der daraufhin untersucht wird, ob und vor allen Dingen wie dabei Bildung abläuft. Dieses sichtbar zu machen, was dabei geschieht, ist das Anliegen und die GEW nennt das dann Bildungsbuch. Die Einnahme der Perspektive des Kindes ist dabei das Entscheidende. Das Bildungsbuch ist kein Produkt, das hergestellt wird und dann irgendwann in einem Regal landet. Es ist auch kein Arbeitsnachweis erfolgreicher Pädagogik. Es ist vielmehr die Sichtbarmachung des Bildungsweges des einzelnen Kindes. Wie das dann aussieht, ob das in Form eines tatsächlichen Buches oder Heftes oder eventuell als „Schatzkiste“ geschieht, das wird

in dem jeweiligen Prozess entstehen, weil eben auch Bildung nicht etwas ist, was überall und bei jedem gleich verläuft und dann genauso aussieht. Nur der Mensch, und zwar jeder für sich alleine, kann sich bilden und tut das sein Leben lang. Das festzuhalten und zu beschreiben, verlangt ein hohes Maß an Professionalität und immer wieder die Bereitschaft sich auf Neues einzulassen. Die Veränderung selbst wird damit zum Thema des Prozesses. Ein in der Tat gewagtes, interessantes aber auch spannendes Experiment. Somit wird es keine Einheitsform in der Gestaltung geben, sondern das Bildungsbuch macht den Bildungsprozess und die Interaktion wie auch die Partizipation von Kindern sichtbar. In den von der GEW verabschiedeten sechs Leitsätzen wird deutlich gemacht, welche qualitativen Anforderungen und Prinzipien grundsätzlich an „das Bildungsbuch“ gerichtet sind. Auch diese werden weiter diskutiert und verändern sich damit auch.

Die im „Arbeitskreis Bildungsbuch der GEW“ mitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen haben im Jahr 2006 ihre ersten Vorstellungen und Überlegungen in einem Buch veröffentlicht. Ein weiteres Buch, das den Prozess der Diskussionen, sowie einige Praxiserfahrungen verdeutlicht, ist 2008 erschienen.

Wichtig ist uns allen, dass auch der Prozess der Entstehung des Bildungsbuches selbst ein offener, sich verändernder Prozess ist, damit das Ganze nicht zum Widerspruch zu dem, was den Selbstbildungsprozess eines Menschen ausmacht, wird. ■

Die Tageseinrichtung für Kinder - ein Haus des inklusiven Lebens und Lernens

Eltern wollen die wohnortnahe Betreuung ihres Kindes in der Kita des Stadtteils, dies gilt umso mehr für Eltern deren Kind eine Bestimmung wie: „mit Behinderung“; „Entwicklungsverzögerung“, „besonderem Unterstützungs- und Förderbedarf“, „aus sozial benachteiligten Familien“, „aus Familien nichtdeutscher Herkunft“ anhängt. Sie alle haben einen Anspruch und ein Recht auf einen Kindergartenplatz an dem Ort, an dem sie leben.

Trotz der zu mindestens für Kinder mit Behinderungen klar geregelten Unterstützungssysteme für Kitas lösen diese Forderungen und Vorstellungen in der Kitapraxis oft Ängste und Bedenken aus. Ausgangspunkt einer alle Kinder wahrnehmenden Kitapädagogik darf aber nicht der Gedanke sein, „wie passen wir das Kind an unsere Gegebenheit an“, sondern wie gestalten wir unsere Einrichtung, dass sie grundsätzlich ein Ort für alle Kinder ist.

Aus der Praxis der Integration von Kindern mit Behinderungen ist so ein Konzept der Inklusion mit dem Verständnis einer inklusiven Pädagogik entstanden. „Inklusion beschreibt eine Erziehung, die allen Beteiligten in Kitas, Schulen, Tageseinrichtungen, Krabbelstuben oder Familienstätten eine möglichst große Teilhabe am Spielen, Lernen und der Zusammenarbeit mit anderen ermöglichen will. Während „Integration“ Kindern mit Behinderungen und „speziellen Bedürfnissen“ innerhalb einer Regeleinrichtung so gut es geht gerecht werden will, geht Inklusion einen Schritt weiter. „Bei Inklusion geht es darum,

alle Barrieren für Spiel, Lernen und Partizipation für alle Kinder auf ein Minimum zu reduzieren“, sagt der Pädagoge Tony Booth, Professor für inklusive und internationale Bildung an der Universität Canterbury in Großbritannien. „Jedes Kind soll um seiner selbst Willen wahrgenommen, akzeptiert und wertgeschätzt werden. Es soll mitsprechen können, an dem, was es tut.“ Inklusion nimmt dabei sowohl die Unterschiede, als auch die Gemeinsamkeiten aller Kinder in den Blick. Es ist die konsequente Fortführung von Integration.“ (Zitat aus: „Auf dem Weg zu einer inklusiven Kindertagesstätte“, GEW-Broschüre)

„Jedes Kind hat das Recht so zu sein wie es ist“ formulierte vor nun hundert Jahren der polnische Arzt und Pädagoge Janusz Korczak eine seiner pädagogischen Prinzipien. Dies ist gerade mit dem Blick auf die Grundlagen des Orientierungsplanes, mit Blick auf die Einzigartigkeit jedes Kindes und den Blick auf die individuellen Bildungs- und Lernprozesse jedes Kindes aktueller denn je.

Was heißt dies aber für die Praxis, für den Alltag:

- Es bedeutet Offenheit für alle Kinder, keine vorschnellen Beurteilungen und die Frage nach meiner eigenen Haltung zu jedem Kind.

- Es bedeutet, sich immer wieder zu fragen: was braucht jedes einzelne Kind? Wie organisieren wir unseren Alltag, dass jedes Kind sich auf seinem jeweiligen Entwicklungsniveau in Kooperation miteinander unter Maßgabe sei-

ner momentanen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungskompetenz daran beteiligen kann.

■ Es bedeutet zu verstehen: „Jedes Kind ist besonders, aber kein Kind darf besonders werden“. Daraus entwickelt sich die Frage: Wie gestalten wir eine Spielsituation, dass jedes Kind gemeinsam mit den anderen Kindern unter Berücksichtigung der genannten Prinzipien gemeinsam mit einem „Gegenstand/ Situation“ spielen, lernen und arbeiten kann?

■ Es bedeutet die Bereitschaft, sich ständigen Veränderungsprozessen zu stellen, deren Grundlage eine intensive Auseinandersetzung im Team ist und die Bereitschaft, immer wieder neu zu fragen und zu diskutieren.

■ Es bedeutet auch, die Bereitschaft und Offenheit zur Kooperation innerhalb und auch außerhalb der Kita.

Innerhalb der GEW beschäftigen sich Pädagoginnen und Pädagogen aus Kitapraxis, Aus- und Weiterbildung und der Integrationsforschung mit diesen Fragen. Als ein Material zur Entwicklung einer Kita als Lebensort für „Alle“ hat die GEW den „Index für Inklusion“ aus dem Englischen übersetzen lassen und bietet mit ihm ein Instrument an, alltags und praxisorientiert zu Fragen im Kontext einer Einrichtungsentwicklung zu arbeiten. Ebenso bietet das Projekt Kinderwelten aus Berlin mit der Entwicklung eines Konzeptes aus dem amerikanischen Anti-Bias-Anproach eine gute Möglichkeit sich im Alltag innerhalb des Teams und auch mit Kindern und Eltern mit eigenen Vorurteilen und Bildern auseinander zu setzen.

„Jedes Kind ist in erster Linie ein Kind und dann hat es vielleicht eine Behinderung“, dieser Satz einer Mutter aus dem Elternverband „Gemeinsam Leben – gemeinsam Lernen“ spiegelt wieder, was nicht zuletzt auch noch durch die UN-Konvention zu den Rechten von Menschen mit Behinderung verstärkt wird, die uneingeschränkte Teilhabe aller Kinder, aller Menschen an Bildung und unserer Gesellschaft. ■

Quellen:

- Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder), 2. Auflage, GEW/juhi@gew.de
- Thesen zur sozialen Integration/ /Uni Bremen
- Projekt
- Kinderwelten/ www.Kinderwelten.net



Die Entgelttabelle im öffentlichen Dienst

Die Entgelttabelle Länder West gilt für Beschäftigte, auf die der Tarifvertrag der Länder (TVL) Anwendung findet.

Die Entgelttabellen TVöD/VKA Sozial- und Erziehungsdienst gelten für diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis dem TVöD unterliegt und die im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt sind. Diese Tabellen müssen also von der allgemeinen

Tabelle des TVöD unterschieden werden.

Die Laufzeit dieser Vereinbarung endet am 29.02.2012. Nach diesem Datum wird es auch im kommunalen Bereich wieder zu Verhandlungen um eine Anhebung der Tabellenwerte kommen. ■

Tabelle TVöD/VKA-Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, gültig vom 1. August 2011 bis zum 29. Februar 2012 (monatlich Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3069,49	3171,80	3581,07	3888,01	4348,44	4629,81
S 17	2762,53	3043,90	3376,44	3581,07	3990,33	4230,78
S 16	2690,92	2977,40	3202,50	3478,75	3785,70	3969,87
S 15	2588,60	2864,85	3069,49	3304,81	3683,39	3847,09
S 14	2557,91	2762,53	3018,33	3222,96	3478,75	3657,81
S 13	2557,91	2762,53	3018,33	3222,96	3478,75	3606,64
S 12	2455,59	2711,38	2956,94	3171,80	3437,82	3550,37
S 11	2353,28	2660,22	2793,24	3120,65	3376,44	3529,91
S 10	2291,88	2537,44	2660,22	3018,33	3304,81	3540,14
S 9	2281,65	2455,59	2609,06	2890,43	3120,65	3340,63
S 8	2189,56	2353,28	2557,91	2849,51	3115,53	3325,27
S 7	2123,06	2327,69	2491,41	2655,11	2777,89	2956,94
S 6	2087,25	2291,88	2455,59	2619,29	2767,65	2930,34
S 5	2087,25	2291,88	2445,36	2527,21	2639,76	2834,16
S 4	1892,85	2148,64	2281,65	2394,20	2465,82	2557,91
S 3	1790,54	2005,40	2148,64	2291,88	2332,81	2373,74
S 2	1713,80	1811,00	1882,62	1964,47	2046,32	2128,18

Tarifvertrag für PraktikantInnen des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für PraktikantInnen für den Beruf

- a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,
- b) der pharmazeutisch-technischen AssistentIn während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
- c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,
- d) der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),

e) der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384), die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

§ 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

- (1) Die Probezeit beträgt drei Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen/Praktikanten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die in § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

(1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

(2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechnigte Interessen

des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des TVöD entsprechende Anwendung.

(4) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 6 Personalakten

Die Praktikantinnen/Praktikanten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten; § 44 Abs. 1 Satz 3 BT-K bleibt unberührt.



**§ 8
Entgelt**

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

- der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

ab 1. Januar 2010	1.480,72 Euro,
ab 1. Januar 2011	1.489,60 Euro,
ab 1. August 2011	1.497,05 Euro,

- der pharmazeutisch-technischen Assistentin/ des pharmazeutisch-technischen Assistenten, der Erzieherin/des Erziehers

ab 1. Januar 2010	1.269,14 Euro,
ab 1. Januar 2011	1.276,75 Euro
ab 1. August 2011	1.283,13 Euro,

- der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters, der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten

ab 1. Januar 2010	1.215,67 Euro,
ab 1. Januar 2011	1.222,96 Euro,
ab 1. August 2012	1.229,07 Euro.

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

**§ 9
Sonstige Entgeltregelungen**

(1) Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufberei-

tschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen.

(2) Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD bzw. § 23 Abs. 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(4) Soweit Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 5 bzw. 6 TVöD eine Wechselschicht- oder Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

(5) Falls im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung für das Entgelt (§ 8) mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 des genannten

Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

(6) Die Absätze 2 bis 4 treten mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung des TVöD außer Kraft.

**§ 10
Urlaub**

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen.

**§ 11
Entgelt im Krankheitsfall**

(1) Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeit-

raums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

**§ 12
Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 8 Abs. 1) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

**§ 13
Vermögenswirksame Leistungen**

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Praktikantinnen/Praktikanten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

**§ 14
Jahressonderzahlung**

(1) Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt bei Praktikantin-

nen/Praktikanten im Tarifgebiet West 82,14 v.H. und für Praktikantinnen/Praktikanten im Tarifgebiet Ost 61,60 v.H. des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Abs. 1). 3§ 38 Abs. 1 TVöD gilt entsprechend.

(2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Abs. 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(4) Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

**§ 15
Beendigung des
Praktikantenverhältnisses**

(1) Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von der Praktikantin/dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

**§ 16
Zeugnis**

Der Arbeitgeber hat den Praktikantinnen/Praktikanten bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Auf Verlangen der Praktikantinnen/Praktikanten sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

**§ 17
Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

**§ 18
Inkrafttreten, Laufzeit**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2009 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2010, schriftlich gekündigt werden.

- (3) Abweichend von Absatz 2 können
 - a) § 8 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 29. Februar 2012,

b) § 14 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, schriftlich gekündigt werden.

(4) Dieser Tarifvertrag ersetzt für den Bereich des Bundes mit Wirkung vom 1. Dezember 2009 die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge. Im Bereich der Mitgliedverbände der VKA finden die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages auf die in § 1 Abs. 1 genannten Personen keine Anwendung mehr. ■



Saarländisches Kinderbetreuungs- und -bildungsgesetz (SKBBG)

Vom 18. Juni 2008 - geändert durch das Gesetz vom 15. Juni 2011 (Amtsbl. I S. 230).

§1 Grundsätze

(1) Die Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege soll die Entwicklung und Entfaltung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern, die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen und den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Erziehung besser miteinander vereinbaren zu können.

(2) Unter Achtung der Würde des Kindes umfasst der Förderungsauftrag dessen gewaltfreie Erziehung, Bildung und Betreuung und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes. Er schließt Gesundheitsförderung und Gesundheitsvorsorge sowie die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die Förderung soll sich auf der Grundlage des mit den Einrichtungsträgern vereinbarten Bildungsprogramms insbesondere am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.

Im Rahmen des Förderungsauftrages tragen Kindertageseinrichtungen und Tagespflegepersonen Sorge für den Schutz des Kindes vor Gewalt, Vernachlässigung, Ausbeutung sowie leiblicher, geistiger oder sittlicher Verwahrlosung.

(3) Kinder sind ihrem Entwicklungsstand und ihren Bedürfnissen entsprechend zu beteiligen.

(4) Erziehungsberechtigte, die Leistungen nach § 24 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in Anspruch nehmen wollen, sind durch die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder durch die von ihnen beauftragten Stellen umfassend zu beraten.

§2 Tageseinrichtungen für Kinder

(1) Tageseinrichtungen für Kinder sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztägig aufhalten und in Gruppen gefördert werden.

(2) Tageseinrichtungen für Kinder sind insbesondere

1. Kinderkrippen für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr,
2. Kindergärten für Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt,
3. Kinderhorte für Kinder im Schulalter,
4. altersgemischte Tageseinrichtungen für Kinder,
5. integrative Tageseinrichtungen für Kinder.

Soweit Sondertageseinrichtungen für Kinder bestehen, gelten die für sie im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch getroffenen Regelungen.

(3) Tageseinrichtungen für Kinder können von Trägern der freien oder der öffentlichen Jugendhilfe, kommunalen Gebietskörperschaften oder von anderen, durch das örtlich zuständige Jugendamt anerkannten, Trägern betrieben werden.

(4) Wird eine Tageseinrichtung für Kinder für die Dauer von mehr als sechs Wochen an mehr als drei Wochentagen mit jeweils mindestens vierstündiger Öffnungszeit für mindestens sechs Kinder betrieben, die mehr als fünfzehn Stunden wöchentlich dort verbringen, so bedarf der Träger der Erlaubnis nach § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch.

(5) Kindertageseinrichtungen sind unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Kinder und der Erziehungsberechtigten sowie der örtlichen Gegebenheiten offen zu halten. Kinderkrippen sind in der Regel Ganztageseinrichtungen. Ein Regelplatz im Kindergarten beinhaltet ein Angebot für eine bis zu sechsstündige Betreuung der Kinder pro Tag an fünf Werktagen bei flexiblen Öffnungszeiten.

§3 Aufgaben und Personal

(1) Tageseinrichtungen für Kinder haben neben dem Betreuungsauftrag einen eigenständigen Erziehungs- und Bildungsauftrag. Sie ergänzen und unterstützen die Erziehung des Kindes in der Familie und fördern seine Gesamtentwicklung durch allgemeine und durch gezielte Erziehungs- und Bildungsangebote. Die Kindertageseinrichtungen sind verpflichtet, im Rahmen ihrer jeweiligen Strukturen die Inhalte des saarländischen Bildungsprogramms für Kindergärten vom Juli 2006 in der jeweils geltenden Fassung umzusetzen. In Wahrnehmung

dieser gemeinsamen Verantwortung für die beständige Förderung des Kindes arbeiten sie, insbesondere beim Übergang in die Grundschule, auch mit der zuständigen Schule zusammen.

(2) Der Träger der Kindertageseinrichtung ist für die Ausgestaltung und Umsetzung des Erziehungs- und Bildungsauftrages verantwortlich.

(3) Die Förderung, Bildung und Pflege der Kinder in Kindertageseinrichtungen sind durch eine ausreichende Anzahl geeigneter Fachkräfte zu gewährleisten, wobei die Leitung einer Gruppe in der Regel einem Sozialpädagogen beziehungsweise einer Sozialpädagogin oder einem Erzieher beziehungsweise einer Erzieherin übertragen ist. Der Anteil der eingesetzten Kinderpfleger beziehungsweise Kinderpflegerinnen oder der Kinderkrankenschwestern beziehungsweise Kinderkrankenschwestern darf im Verhältnis zu den ansonsten eingesetzten Fachkräften ein Drittel nicht übersteigen.

(4) Für eine sechsstündige Betreuungszeit gelten folgende Personalschlüssel, wobei eine Mindestpersonalisierung von 1,5 Fachkräften, beziehungsweise in eingruppigen Einrichtungen von 2 Fachkräften pro Gruppe sicherzustellen ist:

1. Kinderkrippe: eine Fachkraft bei fünf genehmigten Plätzen.
2. Kindergarten: eine Fachkraft ab 13 und bis höchstens 16 genehmigte Plätze.
3. Kinderhort: eine Fachkraft bei 13 genehmigten Plätzen.

4. In altersgemischten Einrichtungen sind in Gruppen mit mindestens fünf Kindern unter drei Jahren unabhängig von der Altersstruktur zwei Fachkräfte vorzuhalten.

5. In integrativen Einrichtungen: Der Personalbedarf für von einer Behinderung bedrohte Kinder oder Kinder mit einer Behinderung wird im Einzelfall vom Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport im Rahmen des SGB XII festgelegt. Für den Bereich der darüber hinaus betreuten nicht behinderten Kinder kommt Folgendes hinzu: eine Fachkraft ab 10 und bis höchstens 12 genehmigte Plätze. Sofern sich die Kinder im Krippenalter befinden: eine Fachkraft bei fünf genehmigten Plätzen.

Übersteigt die Betreuungszeit sechs Stunden, so ist der Personalschlüssel anteilmäßig anzupassen.

(5) Bei Einrichtungen mit besonderer Konzeption oder besonderer Aufgabenstellung zur Förderung von Kindern, insbesondere auf der Grundlage von Projekten, die vom Ministerium für Bildung veranlasst wurden, kann im Einzelfall auf Antrag, in der Regel über die bereits nach dem in Absatz 4 festgelegten Personalschlüssel eingesetzten Fachkräfte hinaus, eine weitere Förderung durch das Ministerium für Bildung genehmigt werden.

(6) Die Leitung einer Kindertageseinrichtung und die Gesamtleitung sollen über einen sozialwissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen. Dies gilt nicht für Personen, denen vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine derartige Leitungsfunktion übertragen wurde oder

die diese bereits mindestens seit einem Jahr kommissarisch innehatten.

§4 Beteiligung der Erziehungsberechtigten

(1) Die Erziehungsberechtigten der Kinder wirken bei der Erfüllung der Aufgaben der Kindertageseinrichtung mit. Sie sind bei Entscheidungen und in wesentlichen Angelegenheiten der Erziehung, Bildung und Betreuung zu unterrichten und angemessen zu beteiligen.

(2) Die Erziehungsberechtigten werden mindestens einmal im Jahr von dem Träger der Kindertageseinrichtung zu einer Elternversammlung einberufen. Eine Einberufung hat außerdem zu erfolgen, wenn mindestens ein Drittel der Erziehungsberechtigten dies verlangt.

(3) Die Elternversammlung wählt aus ihrer Mitte einen Ausschuss, der die Interessen der Erziehungsberechtigten und der Kinder gegenüber dem Einrichtungsträger vertritt.

(4) In jedem Landkreis wird ein Kreiselternausschuss und im Regionalverband Saarbrücken ein Regionalverbandselternausschuss gebildet. Diese setzen sich aus den Vorsitzenden der Elternausschüsse der Kindertageseinrichtungen in dem betreffenden Gemeindeverband zusammen.

(5) Der Landeselternausschuss setzt sich aus den gewählten Vertretungen der Kreiselternausschüsse sowie des Regionalverbandselternausschusses zusammen und nimmt auf Landesebene und auf Bundesebene die Interessen der saarländischen Eltern von

Kindern in Kindertageseinrichtungen wahr.

§5 Kindertagespflege

(1) Kindertagespflege ist die Betreuung eines Kindes während des Tages durch eine geeignete Tagespflegeperson in ihrem Haushalt, im Haushalt der Erziehungsberechtigten, in anderen geeigneten Räumen oder in Tageseinrichtungen für Kinder.

(2) Für den Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsauftrag der Kindertagespflege gilt § 3 Abs. 1 Satz 1 und 2 entsprechend. Für Ausgestaltung und Umsetzung ist die Tagespflegeperson unter Mitwirkung der Erziehungsberechtigten verantwortlich.

(3) Tagespflegepersonen sind bei ihrer Tätigkeit durch die kommunalen Jugendämter oder durch die von ihnen beauftragten Stellen zu begleiten und regelmäßig fortzubilden.

(4) Wer Kinder außerhalb ihrer Wohnung in anderen Räumen während des Tages mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Entgelt länger als drei Monate betreuen will, bedarf der Erlaubnis zur Kindertagespflege nach § 43 des Achten Buches Sozialgesetzbuch.

(5) Die Erlaubnis wird auf Antrag der Tagespflegeperson erteilt, wenn diese für die Kindertagespflege geeignet ist, eine Qualifizierung mindestens nach dem Standard des Fortbildungsprogramms für Tagespflegepersonen des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) nachweist und kindgerechte Räume zur Verfügung stehen. Sie kann mit Nebenbestimmungen versehen werden und gilt für die Dauer von fünf Jahren. Sie befugt in der Regel zur Betreuung

von bis zu fünf fremden Kindern gleichzeitig. Nutzen mehrere Tagespflegepersonen Räume gemeinsam, bedarf jede von ihnen einer gesonderten Erlaubnis. Im Einzelfall kann die Erlaubnis auf eine geringere Zahl von Kindern beschränkt werden. Ist das Wohl des Kindes in der Tagespflegestelle gefährdet, so ist die Erlaubnis zurückzunehmen oder zu widerrufen.

§6 Entwicklungsplanung und Sicherstellung des Angebots, Modellversuche

(1) Die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe ermitteln in Zusammenarbeit mit den zugehörigen Gemeinden, den anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe und sonstigen Stellen, deren Tätigkeit sich auf die Lebenssituation junger Menschen und ihrer Familien auswirkt, den Bedarf an Plätzen für Kinder in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege. Sie berücksichtigen die voraussehbare Bedarfsentwicklung und beschreiben die erforderlichen Maßnahmen in einem Entwicklungsplan, der mit dem Ministerium für Bildung abzustimmen und alle drei Jahre fortzuschreiben ist.

(2) Die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe tragen in Abstimmung mit den Gemeinden dafür Sorge, dass die vorgesehenen Plätze in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege zur Verfügung stehen.

(3) Die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die freiwillige Tätigkeit auf dem Gebiet der Kindertagesbetreuung anregen und fördern. § 74 Abs. 1 bis 5 des Achten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

(4) Soweit geeignete Angebote von Trägern der freien Jugendhilfe betrieben oder rechtzeitig geschaffen werden können, sollen die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die Gemeinden von eigenen Maßnahmen absehen.

(5) Zur Erprobung neuer Formen von Betreuung nach diesem Gesetz können im Einvernehmen mit dem Einrichtungsträger Modellversuche eingerichtet werden.

§7 Deckung der Kosten, Landesförderung, kommunaler Kostenausgleich

(1) Die Kosten der Tageseinrichtungen für Kinder werden von Land, kommunalen Gebietskörperschaften und Einrichtungsträgern sowie nach Maßgabe des Absatzes 3 von den Erziehungsberechtigten getragen. An den Investitionskosten sind die Erziehungsberechtigten nicht zu beteiligen.

(2) Das Land fördert die Bereitstellung von Plätzen im Rahmen der Entwicklungspläne (§ 6 Abs. 1) und nach Maßgabe der in der Rechtsverordnung (§ 9 Abs. 1) getroffenen Regelungen durch Zuwendungen, bei Investitionskosten nach Maßgabe des Haushalts.

(3) Für die Inanspruchnahme von Angeboten der Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen oder in der Kindertagespflege ist der Beitrag der Erziehungsberechtigten so zu bemessen, dass die Summe der Elternbeiträge 25 v.H. der bezuschussungsfähigen Personalkosten nicht übersteigt. Sie können nach der Zahl der Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr in der Familie gestaffelt

werden. Für das letzte Kindergartenjahr ist die bis zu sechsstündige Betreuung der Kinder an fünf Werktagen bei flexiblen Öffnungszeiten für die Erziehungsberechtigten im Rahmen einer sozialen Staffelung ganz, teilweise oder nicht kostenfrei. Erziehungsberechtigte sind von der Zahlung des Regelbeitrages freigestellt, sofern das monatliche Familieneinkommen die Bedarfsgrenze nach § 90 des Achten Buches Sozialgesetzbuch zuzüglich eines Betrages in Höhe von 300,00 Euro nicht übersteigt. Der Regelbeitrag ist zur Hälfte zu entrichten, sofern das monatliche Familieneinkommen die Bedarfsgrenze nach § 90 des Achten Buches Sozialgesetzbuch zuzüglich eines Betrages in Höhe von 900,00 Euro nicht übersteigt. Die Kosten für die Beitragsfreistellung und für die Beitragsermäßigung trägt bei einem entsprechenden Antrag der Erziehungsberechtigten das Land; der Antrag ist beim örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu stellen, dem die verwaltungsmäßige Abwicklung übertragen wird.

(4) Besucht ein Kind eine Kindertageseinrichtung mit Standort außerhalb seiner Wohngemeinde, so gleicht die Wohngemeinde die der Standortgemeinde entstehenden Kosten aus. Der Kostenausgleich richtet sich nach der Höhe der anteiligen Aufwendungen zu den Betriebskosten der Standortgemeinde, sofern keine abweichende Vereinbarung getroffen wird.

§8 Auskunftspflicht und Statistik

Zum Zweck der Berechnung von Zuwendungen nach diesem Gesetz und für die Bedarfplanung können auch außerhalb der Bun-

desstatistik Erhebungen durchgeführt und Auskünfte eingeholt werden. Die Träger der Kindertageseinrichtungen und die Tagespflegepersonen sind den zuständigen Behörden gegenüber auskunftspflichtig.

§ 8a Übergang vom Kindergarten in die Grundschule

(1) Dem Bereich des Kindergartens in einer Kindertageseinrichtung folgt die Grundschule als nächste Stufe des Bildungswesens. Kindergärten und Grundschulen sollen pädagogisch und organisatorisch eng zusammenarbeiten mit den Zielen der Verbesserung der Anschlussfähigkeit der beiden Bildungseinrichtungen und der Verbesserung des konkreten Übergangs für das Kind. Die Kinder lernen die Grundschule als künftigen Lern- und Lebensort kennen. Zur Gestaltung des Übergangs gehört auch die Nachbereitung des Wechsels in die Schule.

(2) Die schulärztliche Untersuchung nach § 2 des Schulpflichtgesetzes kann auch im Kindergarten vorgenommen werden, wenn hierzu entsprechende Untersuchungsbedingungen vorgehalten werden.

§9 Ermächtigungen

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung

1. Mindestvoraussetzungen zu regeln, die in Tageseinrichtungen für Kinder erfüllt sein müssen, damit das Wohl der Kinder im Sinne des § 45 Abs. 2 des Achten Buches Sozialgesetzbuch gewährleistet ist; dies

umfasst auch Regelungen zur Erziehungs- und Bildungsarbeit, zur Zusammenarbeit mit Schulen, zur Größe und sächlichen Ausstattung der Einrichtung sowie zum Personal,

2. die Art, den Gegenstand, die Voraussetzungen, die Höhe und das Verfahren der Landesförderung zu bestimmen; dabei können insbesondere auch Einzelheiten der Entwicklungsplanung, die Dauer der täglichen Betreuungszeit der Kinder, die Kostenbeiträge und die anteilige Deckung der Kosten geregelt werden.

(2) Das Ministerium für Bildung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung

1. Art, Inhalt und Umfang der Beratung von Erziehungsberechtigten nach § 1 Abs. 4 durch die kommunalen Jugendämter oder durch die von ihnen beauftragten Stellen zu bestimmen,
2. Anforderungen an die Eignung und die Qualifikation von Tagespflegepersonen sowie deren Fortbildung und Begleitung nach § 5 Abs. 3, an die Organisation der indertagespflege und die Ausstattung der Räume für die Kindertagespflege nach § 5 Abs. 5 Satz 1, die Voraussetzungen zur Erteilung von Ausnahmegenehmigungen bei Überschreitung der Regelzahl des § 5 Abs. 5 Satz 3 sowie bei Kooperationen nach § 5 Abs. 5 Satz 4 unter Beteiligung des Landesjugendamtes festzulegen,
3. das Nähere über den Umfang der Erhebungen und der Auskunftspflicht nach § 8 zu regeln,

4. im Einvernehmen mit dem Ministerium für Gesundheit und Verbraucherschutz Regelungen für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Gesundheitsvorsorge zu treffen; dabei können unbeschadet der Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt geändert durch die Bekanntmachung vom 1. Oktober 2007 (BGBl. II S. 1528), in der jeweils geltenden Fassung auch ärztliche Untersuchungen vor der Aufnahme mit Überprüfung und Hinwirken auf die Komplettierung eines altersentsprechenden Impfschutzes nach den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission am Robert-Koch-Institut sowie ärztliche Untersuchungen (durch den öffentlichen Gesundheitsdienst) während des Aufenthaltes in Kindertageseinrichtungen oder in der Kindertagespflege vorgesehen werden. Insofern wird das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit (Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes) eingeschränkt.

5. das Nähere über die Elternversammlung, die Wahl des Elternausschusses sowie dessen Aufgaben, Rechte und Pflichten zu regeln.

(3) Vor dem Erlass einer Rechtsverordnung nach diesem Gesetz sind insbesondere die kommunalen Spitzenverbände, die Kirchen und Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts, die Liga der freien Wohlfahrtspflege, der Landesjugendhilfeausschuss und die sonstigen Zusammenschlüsse von Trägern der freien Jugendhilfe, soweit sie von der Verordnung betroffen sind, anzuhören.

§ 10 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. August 2008 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten folgende Gesetze außer Kraft:

1. Drittes Saarländisches Ausführungsgesetz zum Gesetz für Jugendwohlfahrt (JWG) – Gesetz zur Förderung von Kinderkrippen und Kinderhorten – vom 29. November 1989 (Amtsbl. 1990, S. 133), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 11. Oktober 2006 (Amtsbl. S. 2046);

2. Gesetz zur Förderung der vorschulischen Erziehung in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Februar 1975 (Amtsbl. S. 368), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 15. Februar 2006 (Amtsbl. S. 474; 530).

(3) Dieses Gesetz tritt am 31. Dezember 2020 außer Kraft. ■



Beitrittsformular

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Saarland
Mainzer Str. 84**

66121 Saarbrücken

Anrede: _____

Name: _____

Vorname: _____

Strasse, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Land: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Geburtsdatum: _____

Nationalität: _____

Name der Bank, Ort: _____

Kontonummer: _____

Bankleitzahl: _____

Berufswahl: _____

Schule: _____

Praktikum: _____

Dienststelle: _____

Ich habe Interesse an der Mitarbeit: Ja Nein

Unterschrift, Datum, Ort _____

Beiträge / Datenschutz

Schnuppermitgliedschaft bedeutet: Die Mitgliedschaft ist für SchülerInnen beitragsfrei. Bei PraktikantInnen wird in den ersten drei Monaten der Mitgliedschaft kein Beitrag entrichtet, ab dem 4. Monat beträgt der Beitrag 4,- Euro und Sie haben Anspruch auf Rechtsschutz sowie die Leistungen unserer Berufshaftpflicht. Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Studiums mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überbezahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitglied-

schaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich dem Landesverband zu erklären. Die angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträger gespeichert und entsprechen den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Einverständniserklärung zur Abbuchung / Widerrufsrecht

Mit dem Absenden des Formulars stimmen Sie grundsätzlich der Abbuchung eines ggf. später zu erhebenden Beitrages von Ihrem Konto zu. Sie können der Kontoabbuchung innerhalb der gesetzlichen Frist von sechs Wochen widersprechen.

GEW/ **Wir bilden die Zukunft!**

www.gew-saarland.de



*Für SchülerInnen
an Fachschulen
für Sozialpädagogik
kostenlos!*

