

ver.di

# ARBEIT- GEBER\*INNEN- CHECK



Die Gewerkschaft  
für die Soziale Arbeit

# Arbeitgeber\*innen-Check

## Für künftige Erzieher\*innen, Kinderpfleger\*innen, Sozialassistent\*innen, Heilerzieher\*innen und Heilerziehungspfleger\*innen

Du hast deine Ausbildung beendet und startest nun in dein Berufsleben, zum Beispiel in der pädagogischen Arbeit mit Kindern in einer Kindertageseinrichtung. Dann gibt es einiges zu bedenken, denn die Arbeitsbedingungen sind je nach Bundesland, Träger und Einrichtung verschieden.

Dafür sind zum einen landesgesetzliche Vorschriften verantwortlich, die Personalschlüssel und andere Rahmenbedingungen für die Arbeit der Einrichtungen regeln.

Daneben werden die konkreten Arbeitsbedingungen (Einkommen, Urlaub, Betriebsrente u.v.m.) der Beschäftigten durch Tarifverträge zwischen ver.di und den jeweiligen Trägern bestimmt.

Diese Tarifverträge sind gesetzesähnliche Normen. Was wir aus gewerkschaftlicher Perspektive darin durchsetzen können, hängt maßgeblich von unserer Durchsetzungsstärke ab. Durchsetzungsstark sind wir dort, wo wir gut organisiert und entschlossen unsere Interessen vertreten.

Der öffentliche Dienst ist der größte einzelne Arbeitgeber in der Kinder- und Jugendhilfe. Hier konnten wir in den zurückliegenden Jahren in harten Tarifrunden mit großen Streiks Verbesserungen durchsetzen. Aber nach wie vor gilt, dass die pädagogischen Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe sowie in der Behindertenhilfe zu schlecht bewertet sind und weiter aufgewertet werden müssen.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist für uns die Leitwährung in der Sozialen Arbeit und eine gute Orientierung bei der Bewertung von Arbeitsstellen. Für Beschäftigte der Länder – außer Hessen – gilt der Tarifvertrag der Länder (TV-L).

Neben den gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen gibt es auch betriebliche Gegebenheiten, die zu beachten sind. Da wären neben den konkreten Bedingungen in den Einrichtungen und deren fachlichen Konzepten, bzw. ihrer Arbeitsweise auch die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung. Abgesehen von ganz kleinen Trägern vertreten i.d.R. Betriebsrät\*innen (bei freien Trägern, wie AWO, DRK etc.), Personalrät\*innen (im öffentlichen Dienst) oder Mitarbeitervertretungen (bei konfessionellen Trägern) die Interessen der Beschäftigten im Betrieb.

**Du musst dich entscheiden, unter welchen Bedingungen du arbeiten möchtest. Noch nie waren die Bedingungen für Bewerber\*innen so günstig wie heute.** Der flächendeckende Fachkräftemangel führt dazu, dass du ein breites Angebot vorfindest und auswählen kannst. Das solltest du nutzen, denn die Bedingungen unterscheiden sich zum Teil erheblich.

Wir wollen, dass du gute Arbeitsbedingungen vorfindest. Dabei wollen wir dich unterstützen. Wir empfehlen dir, die Angebote möglicher Arbeitgeber\*innen anhand der folgenden Checkliste zu prüfen und wünschen dir viel Erfolg.

### DENKE DARAN:

**Gute Arbeitsbedingungen werden nur erreicht, wenn sich die Beschäftigten organisieren und solidarisch zusammenhalten. Dafür bietet ver.di als größte Gewerkschaft in der Sozialen Arbeit, als Selbsthilfe- und Interessenvertretungsorganisation allen Kolleg\*innen die beste Möglichkeit.**

# Checkliste



## 1. Das Wichtigste zuerst: Informationen zum Arbeitsplatz und zur\*zum Arbeitgeber\*in

### Was bietet dir der\*die Arbeitgeber\*in an?

ja	nein	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Einen unbefristeten Arbeitsvertrag?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Eine Vollzeitstelle (wenn du es wünschst)?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gilt ein Tarifvertrag oder bei konfessionellen Arbeitgeber*innen eine Arbeitsvertragsrichtlinie und bekommst du diese(n) ausgehändigt?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wird dir ein Entgelt analog zum TVöD/TV-L angeboten?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bekommst du Urlaub im Umfang der TVöD/TV-L Regelungen?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es Regelungen für eine Betriebsrente?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es Anspruch auf Fortbildungen?

## 2. Schon in der Bewerbungsphase auf wichtige Punkte achten!

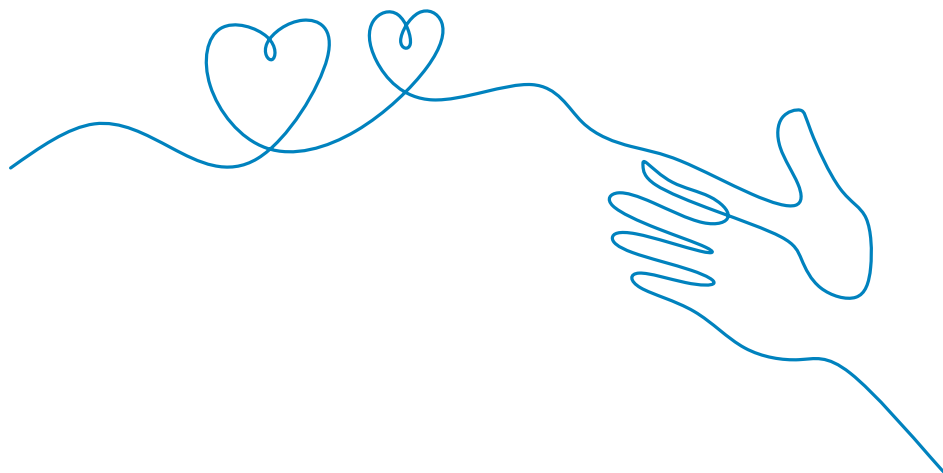
### Bewerbungsphase

ja	nein	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ist die Stelle mit Informationen über Konzept, Gehalt, Ansprechpartner*innen ausgeschrieben?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bekommst du eine freundliche Eingangsbestätigung deiner Bewerbung?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es ein schnelles Bewerbungsverfahren, ohne viel Wartezeit?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wird dir die Möglichkeit zur Hospitation angeboten?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wird dir bei der Einladung zum Bewerbungsgespräch mitgeteilt, wer am Gespräch teilnimmt?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ist ein*e Vertreter*in des Personalrats, des Betriebsrats oder der Mitarbeitervertretung beim Bewerbungsgespräch dabei?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wird dir auf Nachfrage die Konzeption vor der Hospitation und dem Bewerbungsgespräch zur Verfügung gestellt?

# Checkliste

## Hospitation

ja	nein	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wirst du freundlich begrüßt und bekommst eine*n Ansprechpartner*in zugewiesen?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bekommst du die Gelegenheit, die gesamte Einrichtung mit allen Mitarbeitenden kennenzulernen?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kann die Ansprechpartner*innen dir sagen, welche Aufgaben und Erwartungen die Praxiseinrichtung dir gegenüber hat?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Können Fragen deinerseits ausreichend von der Ansprechperson beantwortet werden?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stimmen Konzeption und Raumangebot überein?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stimmen Konzeption und das pädagogische Handeln der Kolleg*innen und der Leitung überein? Wenn z. B. die Partizipation von Kindern und Mitarbeiter*innen als Grundsatz beschrieben ist, ist dies auch in der Einrichtung erlebbar? Wie ist dort die Stimmung?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sind die Räume so gestaltet, dass auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen nach ruhigen Pausen, eigenem Sanitärbereich, Verwahrung von Eigentum gewährleistet sind?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es auch für dich ein Fach für Eigentum oder einen Ablageort für Dokumente oder Post?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bekommst du einen Schlüssel?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es einen Arbeitsplatz mit Computer und Internetzugang für die Vor- und Nachbereitungsarbeiten?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stehen Fachliteratur und aktuelle Fachzeitschriften zur Verfügung?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es die Arbeit erleichterndes Mobiliar (ergonomische Sitzmöbel, Treppen an den Wickeltischen, usw.)?



# Checkliste



## 3. Rahmen für professionelles Handeln

### Professionalität im Team

ja	nein	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es ein Einarbeitungskonzept? Steht dir während der Einarbeitungszeit ein*e Kolleg*in zur Seite?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wurde die Konzeption mit den Kolleg*innen entwickelt und wird diese gemeinsam mit den Kolleg*innen weiterentwickelt? Gibt es dafür Zeiten und Orte z. B. Studientage oder Konzeptionstage?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wie viele Tage stehen dem Team zur Weiterentwicklung seines Konzeptes oder seiner Jahresplanung zur Verfügung?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es Fortbildungen und Fachberatung?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es Unterstützung bei Fallgesprächen und fachlichen Fragen? (Haben die pädagogischen Fachkräfte eigene Gestaltungsspielräume? Z.B. finanzielles Budget für die Gruppe, Mitbestimmung bei der Raumgestaltung etc.)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es für die Mitarbeiter*innen Beteiligungs- und Entscheidungsstrukturen wie z. B. Dienstbesprechungen, wo Planungen gemeinsam abgestimmt werden?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es einen zwischen Team und Träger abgestimmten Notfallplan für personelle Engpässe?

### Arbeitszeit- und Dienstplanung

ja	nein	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kannst du Einfluss auf die Dienstplanung nehmen und werden private Interessen berücksichtigt?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gibt es klar definierte Vor- und Nachbereitungszeiten und ist deren Einhaltung abgesichert (z. B. durch Vertretungsregelungen)?

## 4. Unterstützung durch die\*den Arbeitgeber\*in

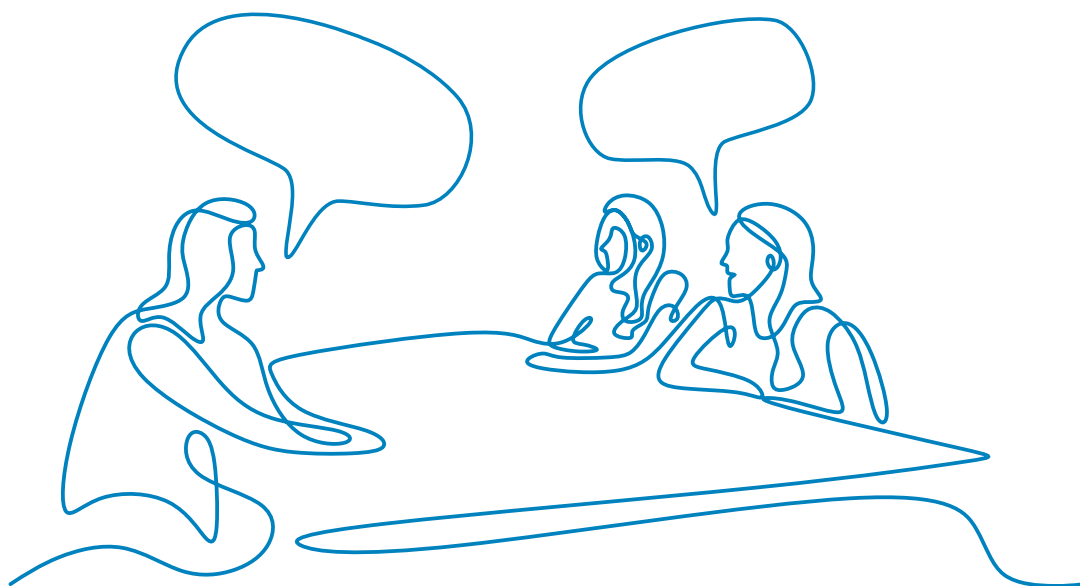
ja	nein	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Unterstützt dich die*der zukünftige Arbeitgeber*in bei der Wohnungssuche und bezahlt den Umzug?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stellt die*der Arbeitgeber*in dir ein Jobticket für den öffentlichen Nahverkehr vergünstigt zur Verfügung?

# Unsere »Leitwährung« – der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD)

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist für alle Träger des Sozial- und Erziehungsdienstes die Messlatte. Diesen wollen wir weiter verbessern und dafür sorgen, dass alle Beschäftigten davon profitieren.

Die Tariflandschaft im Sozial- und Erziehungsdienst ist sehr zersplittert: Ein Teil der Belegschaften profitiert direkt, mittelbar oder unmittelbar vom TVöD (VKA). Im Bereich der Länder gilt direkt der TV-L. Anderswo existieren Haustarifverträge oder kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Bei vielen Trägern gibt es überhaupt keine tariflichen Regelungen.

Wir wollen die Tarifbindung stärken – bei allen Trägern! Viele freie Träger haben die Zeichen der Zeit erkannt und bieten ihren Beschäftigten entsprechende Niveaus. Die anderen müssen noch dahin kommen oder von uns gemeinsam dahin gebracht werden. Darum:  
**Augen auf bei der Arbeitgeber\*innenwahl!**



# Wichtige Infos für den Arbeitgeber\*innen-Check:

Tarifverträge sind kompliziert. Der Teufel steckt im Detail. Exemplarisch haben wir an dieser Stelle für dich ein paar grundlegende Informationen zur Eingruppierung eingefügt.

**Eingruppierung** (so heißt die Zuordnung von **Tätigkeiten zu Entgeltgruppen**). Im Geltungsbereich des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD) gilt bei den kommunalen Arbeitgebern im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienst seit 2009 die sogenannte SuE-Tabelle. Im Tarifvertrag der Länder wurde die SuE-Tabelle 2019 verankert. Auch viele freie Träger gruppieren ihre Mitarbeiter\*innen analog zu diesen Regelungen ein.

**Erklärung:** Die Eingruppierung richtet sich nach der auszuübenden Tätigkeit (welche Tätigkeit ist ausgeschrieben?) und nach der Qualifikation der/des Beschäftigten. Das bedeutet, um ein Tätigkeitsmerkmal (so heißt das in Tarif-Deutsch) zu erfüllen, müssen zwei Anforderungen erfüllt werden:

1. muss die auszuübende (also die ausgeschriebene bzw. von der\*dem Arbeitgeber\*in übertragene) Tätigkeit dem Merkmal entsprechen und
2. muss die\*der Bewerber\*in die dafür geforderte Qualifikation mitbringen.

Um das zu verdeutlichen ein Beispiel:

Ein\*e Master Absolvent\*in auf der Stelle einer Ergänzungskraft (Kinderpfleger\*in oder Sozialassistent\*in) wird wie eine Ergänzungskraft eingruppiert und bezahlt.

Hier kämpfen wir weiter für die Aufwertung und den Respekt für die Soziale Arbeit.

Dazu gehört auch eine bessere Eingruppierung, die den aktuellen Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte gerecht wird. Hier ist ver.di seit Jahrzehnten die treibende Kraft hinter der Aufwertung der Sozialen Arbeit.

Unser Erfolg hängt dabei von unserer Durchsetzungskraft ab. Denn bei der Regelung der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen geht es nicht nur um Gerechtigkeit, sondern darum, was durchgesetzt werden kann.

**Je mehr wir sind, desto besser können wir unsere Forderungen vertreten und durchsetzen.**

## HINWEIS:

Zu den aktuellen Eingruppierungen und weiteren Regelungen siehe Beiblatt.



**Schließ dich uns an und werde ver.di Mitglied!**

[mitgliedwerden.verdi.de](https://mitgliedwerden.verdi.de)

**Weitere Infos und Kontakt:**

[gesundheit-soziales-bildung.verdi.de](https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de)

[sozialarbeit.verdi.de](https://sozialarbeit.verdi.de)