

Zutaten: Kraft, Stärke, Vertrauen,  
Unterstützung, Schärfe

[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)

**Kraftpaket** Energie durch Wissen

**Kraftpaket**  
Energie durch Wissen

**Social  
Worker  
Friend**

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband  
Berlin

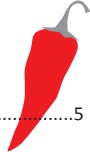
**GEW**



# **Kraftpaket**

**Energie durch Wissen**

# ***Inhalt***



Vorwort .....	5
Abmahnung.....	7
Arbeitgeberwechsel .....	8
Arbeitnehmer*innenrechte .....	9
Arbeitsbedingungen .....	10
Arbeitsplätze.....	11
Arbeitsvertrag .....	13
Arbeitsvertragsrichtlinien .....	15
Arbeitszeit.....	16
Auflösungsvertrag .....	16
Aufsichtspflicht .....	17
BAT .....	18
Befristetes Arbeitsverhältnis .....	19
Berufsfelder .....	20
Betriebsgruppe .....	21
Betriebsrat .....	21
Bewerbung.....	22
Bezahlung: Vorsicht Kleingedrucktes!.....	23
Bildungsurlaub.....	24
Dienstpläne.....	25

Eingruppierung, Entgeltgruppe und Entgeltordnung .....	26
Elternzeit .....	28
Fortbildungen .....	29
Gesundheitsförderung .....	31
Gesundheits- und Arbeitsschutz .....	32
GEW .....	33
Haustarif .....	34
Heime .....	35
Hilfe .....	36
Inbezugnahme eines Tarifvertrages .....	37
Jahressonderzahlung .....	38
Kündigung .....	39
Mehrarbeit .....	40
Mut .....	40
Mutterschutz .....	41
Partizipation .....	41
Pause .....	42
Personalakte .....	43
Personalrat / Betriebsrat /Mitarbeiter*innen- vertretung .....	44

Praktikum.....	45
Probezeit.....	45
Rechtsschutz.....	46
Schwierige fachliche Tätigkeiten.....	47
Selbstbewusstsein .....	48
Sockelvertrag.....	49
Solidarität .....	50
Sozialarbeiter*innen .....	50
Streik .....	51
Tarifvertrag .....	52
Teilzeit .....	54
Träger .....	55
TV-L.....	56
TVöD.....	56
TV Wiederaufnahme Berlin.....	57
Überlastungsanzeige .....	58
Überstunden.....	60
Urlaub – Reif für die Insel? .....	61
Urlaubsgeld.....	62
Wut.....	63
Zeugnis.....	64

## Vorwort

Liebe Kolleg\*innen,

mit dieser kleinen Broschüre möchten wir Deinen Start ins Berufsleben als Sozialarbeiter\*in begleiten. Wir hoffen, Dich mit nützlichen Tipps dabei unterstützen zu können, einen für Dich geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Wichtig ist es, dass die Bedingungen stimmen: Bezahlung, Urlaub, Arbeitszeit und vieles mehr spielen eine große Rolle, wenn Du Dich in Deinem Beruf wohlfühlen möchtest.

In den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern arbeiten Kolleg\*innen mit großem Engagement und hohem Einsatz. Die materiellen Arbeitsbedingungen und die gesellschaftliche Anerkennung für diesen Beruf entsprechen oftmals nicht den hohen Anforderungen an diesen Beruf. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Sozialarbeiter\*innen verstärkt für ihre eigenen Belange engagieren.

Die **GEW**erkschaft Erziehung und Wissenschaft vertritt als Gewerkschaft auch die Interessen der Sozialarbeiter\*innen. Wir



setzen uns für gute Arbeitsbedingungen ein und mischen uns auch in bildungs- und sozialpolitische Themen ein.

Wir sind die Profis in allen Fragen, die Sozialarbeiter\*innen betreffen und möchten Dich mit unserem Wissen unterstützen.

Viel Spaß beim Lesen und im Beruf wünschen Dir,

**Christiane Weißhoff und Andreas Kraft**  
Vorstandsbereich Kinder-,  
und Jugendhilfe und Sozialarbeit  
in der **GEW BERLIN**



## Abmahnung

Eine Abmahnung wird vom Arbeitgeber erteilt, wenn er die Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten durch Beschäftigte beanstanden und für den Wiederholungsfall eine Kündigung androhen will. Eine Abmahnung kann als bloße Rüge erteilt werden oder der Vorbereitung einer → Kündigung für den Wiederholungsfall dienen. Eine Abmahnung ist in der Regel Voraussetzung für eine spätere verhaltensbedingte → Kündigung. Eine Abmahnung wird Bestandteil der → Personalakte. Du hast jedoch das Recht, eine Gegendarstellung zu verfassen und arbeitsrechtlich dagegen vorzugehen. Wird Dir eine Abmahnung erteilt, solltest Du Dich an Deine Personalvertretung bzw. Deinen → Betriebsrat und/oder Gewerkschaft wenden.





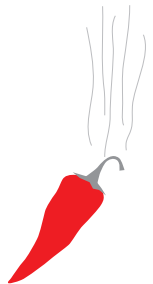
## Arbeitgeberwechsel

Beim Arbeitgeberwechsel ist Vorsicht geboten. Beim Wechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes oder vom freien → Träger zum öffentlichen Dienst gibt es eine Anerkennung bis maximal Erfahrungsstufe 3. Beim Wechsel vom freien → Träger zu freien → Träger bzw. vom öffentlichen Dienst zu einem freien → Träger ist **keine** Anerkennung der Erfahrungsstufen garantiert. Wechselt nun eine Erzieher\*in, beispielweise mit 15jähriger durchgehender Berufserfahrung im öffentlichen Dienst zu einem freien → Träger, können hier erhebliche Gehaltseinbußen auftreten.



## **Arbeitnehmer\*innenrechte**

Wie alle anderen Arbeitnehmer\*innen sind auch → Sozialarbeiter\*innen nicht schutzlos. Es gibt viele Gesetze, zum Beispiel das → Arbeitszeitgesetz, in denen die Rechte und auch Pflichten der Arbeitnehmer\*innen beschrieben werden. Darüber hinaus gibt es Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, aus denen sich Rechte ableiten lassen. Voraussetzung, die eigenen Rechte wahrnehmen zu können, ist natürlich, sie zu kennen bzw. zu wissen, wo Du nachfragen kannst. Mit dieser kleinen Broschüre können wir nur auf die wichtigsten Punkte hinweisen. Nähere Informationen bekommst Du bei der **GEW BERLIN**.



## Arbeitsbedingungen

Zu den Arbeitsbedingungen werden im allgemeinen Vergütung, → Arbeitszeit, → Urlaubsdauer, → Kündigungsfristen usw. gezählt. Zu den Arbeitsbedingungen gehören aber auch Faktoren wie Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen. Im Sozial- und Erziehungsdienst spielen da vor allem Personalschlüssel, Gruppenstruktur, das Recht auf → Vor- und Nachbereitungszeiten, → Fort- und Weiterbildung sowie Raumgröße/-ausstattung eine große Rolle. Auch Faktoren wie Lärmbelastung oder ein fehlender → Pausenraum sind relevant. Sind diese Rahmenbedingungen unzureichend, besteht für die → Sozialarbeiter\*innen ein größeres Gesundheitsrisiko.

Für die **GEW BERLIN** hat der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen deshalb einen sehr hohen Stellenwert.



## Arbeitsplätze

Wo finde ich einen Job, wer bietet Stellen im sozialpädagogischen Bereich an? Diese Fragen stellen sich viele, spätestens kurz vor Abschluss des Studiums. Die meisten Jobs gibt es im öffentlichen Dienst (zum Beispiel in den Jugendämtern, Schulen oder Krankenhäusern) und bei den freien → Trägern die in der Regel in den großen Wohlfahrtsverbänden organisiert sind (in Berlin sind das: Paritätischer Wohlfahrtsverband, Arbeiterwohlfahrt, Diakonie, Caritas, das Rote Kreuz und die Jüdische Gemeinde zu Berlin). Diese Wohlfahrtsverbände haben sich zur Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Berlin zusammengeschlossen. Auf der Website der Liga: [www.ligaberlin.de](http://www.ligaberlin.de) - findest du die Symbole der einzelnen Wohlfahrtsverbände. Einfach anklicken und schon wirst du automatisch auf die Seite des ausgewählten Verbandes weitergeleitet. Zum Beispiel findest du auf der Seite des Paritätischen Wohlfahrtsverband ca. 800 freie → Träger mit ihren Web-Adressen unter Mitglieder von A-Z. Die meisten freien → Träger stellen ihre Jobangebote und ihr Tätigkeitsprofil auf ihre Website. So kannst du in Ruhe beides studieren, das Profil und die freien Jobs.



Die Stellenausschreibungen des öffentlichen Dienstes im Land Berlin findest Du unter <http://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/stellenausschreibungen/index.php?x=&order=stelle>. Das ist die offizielle Senatsseite, aber aufgepasst, es gibt im Web viele Stellenseiten, auch für den öffentlichen Dienst. Davon sind einige aber auch kostenpflichtig – Achtung Abofalle!



## Arbeitsvertrag

Dein Arbeitsvertrag beinhaltet zahlreiche Regelungen, die Dein Arbeits- und Privatleben maßgeblich bestimmen: Wie viel Geld Du verdienst, wie viel → Urlaub Du bekommst, wie viele Stunden Du in der Woche arbeiten musst – all das (und noch viel mehr!) wird in deinem Arbeitsvertrag geregelt. Deshalb solltest Du genau prüfen, was im Vertrag steht. Unterschreibe nichts, was Du nicht verstehst oder was unklar formuliert ist.

Der Arbeitsvertrag sollte auf jeden Fall schriftlich abgeschlossen werden. Damit können eventuelle Beweisschwierigkeiten vermieden werden. In den Arbeitsvertrag gehören Regelungen zu folgenden Punkten:

- Name und Anschrift der Vertragspartner\*innen
- Arbeitsort
- Gehalt (→ Entgeltgruppe, Höhe, Zuschläge, Zulagen, Fälligkeit)
- Tätigkeit
- Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei → befristeten Arbeitsverhältnissen auch die Dauer)
- → Arbeitszeit



- Kündigungsfristen
- → Urlaubsdauer
- → Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Sonderzuwendungen
- Überstunden.

Nähere Infos findest Du unter den einzelnen Stichpunkten. Wenn ein → Tarifvertrag existiert, bezieht sich der → Arbeitsvertrag auf diesen. Dann müssen die einzelnen Regelungen nicht extra aufgeführt werden.

**Tipp:** Lass Dir vom Arbeitgeber einen Vertragsentwurf geben, den Du in Ruhe lesen und überprüfen kannst.

Wenn Du → GEW-Mitglied bist, kannst Du Dich vor Abschluss eines Arbeitsvertrages von der **GEW BERLIN** beraten lassen!



## Arbeitsvertragsrichtlinien

Eine Reihe von freien → Trägern der Kinder- und Jugendhilfe (zum Beispiel die Caritas, die Diakonie) beziehen ihre Arbeitsverträge auf sogenannte „Arbeitsvertragsrichtlinien“ (AVR). Diese AVR orientieren sich zum Teil am öffentlichen Tarifrecht. **Aber beachte:** Es gibt auch hier Abweichungen. Außerdem gibt es auch → Träger, die nur Teile einer AVR arbeitsvertraglich vereinbaren.





## Arbeitszeit

Regelungen zur Arbeitszeit sind ein wichtiger Bestandteil des → Arbeitsvertrages. Die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit orientiert sich bei → Sozialarbeiter\*innen, die bei freien → Trägern arbeiten, in der Regel (Ausnahmen sind natürlich möglich!) an der tariflichen Arbeitszeit für den öffentlichen Dienst. Im Land Berlin sind das seit 1. Dezember 2017 bei Vollzeitbeschäftigten einheitlich 39,4 Stunden/Woche.

**Vorsicht** ist bei sogenannten → Sockelarbeitsverträgen geboten.

## Auflösungsvertrag

Wenn Du Dein Arbeitsverhältnis schneller als zu den vereinbarten Kündigungsfristen beenden möchtest, besteht manchmal die Chance, einen Auflösungsvertrag zu schließen. Dieser setzt allerdings das gegenseitige Einverständnis beider Vertragspartner\*innen voraus.



## Aufsichtspflicht

Die Aufsichtspflicht über das Kind wird für die Dauer des Aufenthaltes in der Einrichtung an die dort angestellten → Sozialarbeiter\*innen übertragen. Diese Übertragung kommt durch den Betreuungs- und Aufnahmevertrag zu Stande. → Sozialarbeiter\*innen sind in der Zeit verpflichtet, darauf zu achten, dass das ihnen anvertraute Kind keinen Schaden erleidet, anderen keinen Schaden zufügt und durch andere Personen nicht gefährdet wird. Darüber hinaus sollten → Sozialarbeiter\*innen wissen, wo sich die ihnen anvertrauten gerade befinden und welcher Tätigkeit sie nachgehen. Auch müssen sie vorhersehbare Gefahren erkennen und die Kinder vor eventuellen Schäden bewahren. Die Intensität der Aufsichtspflicht ist jedoch abhängig vom Alter, Charakter, und Entwicklungsstand des Kindes. Auch das pädagogische Konzept und die damit verbundenen pädagogischen Zielstellungen sind bei der Auslegung der Aufsichtspflicht von Bedeutung. **Aber:** Der Arbeitgeber muss Sorge tragen, dass die personelle Ausstattung eine sorgfältige Ausführung der Aufsichtspflicht zulässt. Solltest Du das Gefühl haben, die Aufsichtspflicht nicht mehr sorgfältig erfüllen zu können, bitte melde diesen Umstand Deiner Leitung und nutze ggf. die Form einer → Überlastungsanzeige!



## **BAT**

Hinter diesen Buchstaben verbirgt sich der „alte“  
→ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bundesangestelltentarifvertrag). Der BAT wurde im öffentlichen Dienst in Berlin im Jahr 2010 vom (→ Angleichungstarifvertrag zum) → TV-L abgelöst. Es gibt aber noch freie → Träger, die Teile des BAT anwenden und z. B. die Vergütung nach BAT zahlen.



## **Befristetes Arbeitsverhältnis**

Leider sind in den letzten Jahren befristete Arbeitsverhältnisse auch für → Sozialarbeiter\*innen immer mehr in Mode gekommen und mittlerweile die Regel. Fristverträge sind meist ungünstig, denn häufig werden Arbeitsverhältnisse nicht entfristet und viele → Sozialarbeiter\*innen müssen sich dann einen neuen Job suchen. Ein (häufiger) Wechsel des → Arbeitsplatzes kann sich unter Umständen negativ auf die → Bezahlung auswirken, denn bereits erworbene Aufstiege können verloren gehen.

Allerdings gelten für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gesetzliche (→ Teilzeit- und Befristungsgesetz) und zum Teil auch tarifliche Bestimmungen, auf deren Einhaltung geachtet werden sollte.

Bei der Überprüfung der Rechtmäßigkeit eines befristeten → Arbeitsvertrages hilft Dir die **GEW BERLIN** und gewährt ggf. auch → Rechtsschutz.



## Berufsfelder

→ Sozialarbeiter\*innen arbeiten an sozialen Brennpunkten dieser Gesellschaft. Sie kennen die Ursachen sozialer Probleme und entwickeln für einzelne Menschen, Behörden und Organisationen Möglichkeiten, diese zu lösen.

Sie unterstützen, beraten und betreuen Menschen überall dort, wo diese sozial eingeschränkt sind und ihren Alltag nicht mehr alleine bewältigen können, sei es im Strafvollzug, bei körperlicher oder geistiger Behinderung, bei Suchtproblemen, bei Schulden oder Arbeitslosigkeit. Sie arbeiten in Jugend-, Kinder- und Altenheimen, in Tagesstätten und Pflegeheimen für Menschen mit Behinderung, in Obdachloseneinrichtungen, in Familien- und Suchtberatungsstellen oder in Einrichtungen der Pflegeberatung. Auch bei ambulanten sozialen Diensten, in Sozial-, Gesundheits- oder Jugendämtern, in Selbsthilfegruppen oder in Justizvollzugsanstalten sind sie tätig. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bieten Kindergärten, Grund- und weiterführende Schulen oder Berufs- und Fachakademien. → Sozialarbeiter\*innen haben somit ein wahrhaftig breites und interessantes Berufsfeld.

Informationen zum Arbeitsfeld findest Du auch unter: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe>



## **Betriebsgruppe**

In jeder Dienststelle kann eine Betriebsgruppe der → **GEW BERLIN** gegründet werden. Dazu müssen → GEW-Mitglieder einer Dienststelle zu einer Mitarbeiter\*innenversammlung eingeladen werden. Auf dieser wird die Betriebsgruppe installiert und Verantwortliche gewählt. In Betriebsgruppen werden aktuelle Themen im Betrieb diskutiert, können Kontakt zu bezirklichen Gremien z.B. Parteien, Bezirksselternausschuss halten oder bei der Vorbereitung und Durchführung von → Streikmaßnahmen unterstützen. Auch auf Personal- oder Betriebsversammlungen können Betriebsgruppen durch Stände oder Aktionen aktiv werden.

## **Betriebsrat**

Siehe → Personalrat



## **Bewerbung**

Zurzeit ist die Arbeitsmarktsituation für → Sozialarbeiter\*innen gut. Qualifizierte Fachkräfte werden gesucht. Du wirst also gute Möglichkeiten haben, einen (neuen) Job zu finden. Deshalb ist es besonders wichtig, dass Du Dir genau überlegst, welche Vorstellungen Du selbst hast. Scheue Dich also nicht, in einem Bewerbungsgespräch Fragen nach allen Dir wichtigen Dingen zu stellen und ggf. eigene Vorstellungen zu äußern.

Bewerbungsgespräche finden nicht im rechtsfreien Raum statt. Der Arbeitgeber darf zum Beispiel nicht beliebig nach Details aus Deinem Privatleben, nicht nach Schwangerschaft oder Gewerkschaftszugehörigkeit fragen. Unzulässige Fragen müssen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.



## **Bezahlung: Vorsicht Kleingedrucktes!**

Die Einkommen von → Sozialarbeiter\*innen können sehr unterschiedlich sein und sich von → Träger zu Träger unterscheiden, aber auch bei demselben Arbeitgeber können die Gehälter differieren. Das kann zum Beispiel an verschiedenen Tätigkeiten oder an einer unterschiedlichen Beschäftigungsdauer liegen. In der Regel sind die Verdienstmöglichkeiten von → Sozialarbeiter\*innen dort besser, wo es den GEWerkchaften gelungen ist, Tarifverträge abzuschließen. Wenn Du einen Job suchst und klären willst, wie viel Du bei einem potentiellen Arbeitgeber verdienen wirst, solltest Du Dich nicht nur für das aktuelle monatliche Einkommen interessieren. Von großer Bedeutung ist auch, ob und wie sich Dein Einkommen künftig weiterentwickeln kann. Gibt es Regelungen, die Gehaltserhöhungen zum Beispiel in bestimmten Stufen nach einem bestimmten Zeitablauf vorsehen? Werden Tarifierhöhungen übernommen? Wird zum Beispiel eine → Jahressonderzahlung gezahlt?

**Tipp:** Infos über die Bezahlung, zu Tarifverträgen und Tarifabschlüssen bekommst du bei der **GEW BERLIN**.





## **Bildungsurlaub**

Nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz haben Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgeltes einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an von der Landeszentrale für politische Bildung anerkannten Bildungsveranstaltungen. Bildungsurlaub kann für Veranstaltungen, die der politischen und/oder der beruflichen Weiterbildung dienen, freige wählt werden. Eine solche Anerkennung nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz haben zum Beispiel die meisten Fortbildungsveranstaltungen, die die **GEW BERLIN** für → Sozialarbeiter\*innen anbietet.

Die Dauer des Bildungsurlaubes beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren. Beschäftigte unter 25 Jahren haben sogar einen Anspruch auf zehn Arbeitstage im Jahr.



## Dienstpläne

Die Beschäftigten brauchen frühzeitig Klarheit über die Lage der → Arbeitszeit, um über die eindeutige Abgrenzung der verbleibenden freien Zeit ihr Leben gestalten zu können. Hier gibt es klare Regelungen durch das Arbeitszeitgesetz. Aber: Die Beachtung von Einhaltung von Erholungszeiten, Sonntagen oder Ersatzruhetagen genügen allein nicht. Auch private Verabredungen oder vereinbarte Termine müssen eingehalten werden können.

Die Mitbestimmung von Betriebsräten und Personalräten bei der Erstellung von Dienstplänen schützt das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Abgrenzung zwischen → Arbeitszeit und der für die Gestaltung des Privatlebens verfügbaren Zeit. Daraus ergibt sich: Kein Dienstplan ohne → Personalvertretung.

Wenn es keine Personalvertretung gibt, gelten leider nur die Auslegungen der Gesetze und die aktuelle Rechtsprechung. Hier hat sich eine Ankündigungsfrist von nur vier Tagen durchgesetzt. Weiter haben Arbeitsgerichte entschieden, dass Arbeitnehmer\*innen nicht verpflichtet sind, an kurzfristig anberaumten Besprechungen außerhalb ihrer → Arbeitszeit teilzunehmen.



## **Eingruppierung, Entgeltgruppe und Entgeltordnung**

Die Eingruppierung sagt etwas darüber aus, wie Beschäftigte (zum Beispiel sozialpädagogische Fachkräfte) in einem bestimmten System (**Entgeltordnung – EGO**) „eingruppiert“ sind. Die Eingruppierung erfolgt in **Entgeltgruppen bzw. Vergütungsgruppen**. Im öffentlichen Dienst des Landes Berlin gilt seit dem 1. Januar 2012 ein neues Eingruppierungsrecht. → Sozialarbeiter\*innen mit staatlicher Anerkennung, die die Regeltätigkeit ausüben, sind danach in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert. Üben sie eine sogenannte „schwierige Tätigkeit“ aus, erhalten sie zusätzlich eine Entgeltgruppenzulage bzw. eine höhere Eingruppierung.

Für → Sozialarbeiter\*innen, die bei einer Kommune (also zum Beispiel München, Rostock, Stuttgart, Oranienburg) beschäftigt sind, gilt der → TVÖD (Sozial- und Erziehungsdienst). Achtung dieser → Tarifvertrag gilt nicht in Berlin!

Kolleg\*innen, die weder über die staatliche Anerkennung als → Sozialarbeiter\*innen noch über einen gleichwertigen Ausbildungsabschluss bzw. eine tarifliche Gleichstellung verfügen, aber „in der Tätigkeit von → Sozialarbeiter\*innen mit staatlicher Aner-



kennung“ beschäftigt sind, sind i.d.R. eine Entgeltgruppe niedriger (EG 8) eingruppiert.

Bei freien → Trägern, die einen → Tarifvertrag mit der GEWerkchaft abgeschlossen haben, gelten die Eingruppierungsregelungen dieses → Tarifvertrages. Zahlreiche freie → Träger orientieren sich am Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes und übernehmen dessen Eingruppierungsgrundsätze (zum Beispiel EG 9). Zu überprüfen ist dabei, ob die Entgelte auch dem aktuellen Tarifabschluss entsprechen. Es kann sonst vorkommen, dass zwar EG 9 vereinbart wird, aber auf dem Niveau eines längst überholten Tarifabschlusses.

Näheres zum Eingruppierungsrecht kannst Du bei der **GEW BERLIN** erfahren.



## Elternzeit

Arbeitnehmer\*innen haben nach der Geburt ihres Kindes einen Anspruch auf Elternzeit für die Betreuung und Erziehung des Kindes bis zum vollendeten dritten Lebensjahr. In dieser Zeit werden die Eltern unbezahlt von der Arbeit freigestellt und stehen unter einem besonderen → Kündigungsschutz. Beide Elternteile können die Elternzeit (auch gleichzeitig) in Anspruch nehmen. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem Antritt beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Während der Elternzeit können die Eltern einer → Teilzeitbeschäftigung (bis zu 30 Wochenstunden) nachgehen.

Mütter und Väter, die sich entscheiden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, können für 12 bzw. 14 Monate Elterngeld beziehen. Das beträgt mindestens 300 Euro, maximal 1.800 Euro.



## Fortbildungen

Fachliche Fortbildung dient dem Erhalt und der Erweiterung der Qualifikation und der Kompetenz der sozialpädagogischen Fachkräfte. Die → Träger müssen dafür Sorge tragen, dass sich die bei ihnen beschäftigten Mitarbeiter\*innen entsprechend fortbilden können. Eine Fortbildung kann vom Arbeitgeber veranlasst werden oder auf eigenen Wunsch geschehen. Wenn der Arbeitgeber die Fortbildung anweist, muss er Dich unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freistellen und ggf. die Kosten für die Fortbildung übernehmen. Möchtest Du auf eigenen Wunsch an einer Fortbildung teilnehmen, musst Du klären, ob Du einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit hast (z. B. nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz) und ob der Arbeitgeber die Kosten übernimmt.

Das Land Berlin unterhält gemeinsam mit Brandenburg das Sozialpädagogische Bildungsinstitut Berlin-Brandenburg. → Sozialarbeiter\*innen, die dort eine Fortbildung besuchen möchten, werden i. d. R. dafür von ihrem → Träger unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt.

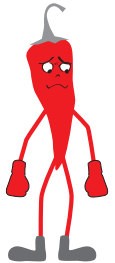


**Tipp:** Auch die **GEW BERLIN** bietet zahlreiche Fortbildungen für → Sozialarbeiter\*innen an, für die i. d. R. → Bildungsurlaub beantragt werden kann. Mitglieder können an den meisten Seminaren kostenlos teilnehmen.



## Gesundheitsförderung

→ Sozialarbeiter\*in ist ein Beruf, der durchaus gesundheitliche Belastungen und Risiken mit sich bringt. Dazu gehören in erster Linie die psychosozialen Belastungen, Rückenprobleme und Lärmbelastungen. Es gibt mittlerweile eine ganze Reihe von Gesetzen, Verordnungen, Vereinbarungen und auch Tarifverträgen, die den → Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung der Beschäftigten zum Ziel haben. Ein Thema, das aber leider in der Praxis eine noch viel zu geringe Rolle spielt. Dabei ist Gesundheit(sförderung) ungemein wichtig für das individuelle Wohlbefinden, für die Freude an der Arbeit und nicht zuletzt auch für die soziale Absicherung (Einkommen, Renten) der → Sozialarbeiter\*in.





## Gesundheits- und Arbeitsschutz

→ Sozialarbeiter\*innen ist ein toller, aber auch anspruchsvoller und anstrengender Beruf! Wenn Du diesen Beruf viele Jahre ausüben willst, solltest Du darauf achten, dass Du gesund bleibst.

→ Sozialarbeiter\*innen sind spezifischen Belastungen und Gesundheitsgefahren ausgesetzt. Psychische Belastungen stehen dabei an erster Stelle.

Es gibt viele Gesetze und Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Auch → Sozialarbeiter\*innen haben Rechte, die sie nutzen sollten. Wenn es einen → Betriebs- bzw. → Personalrat oder eine → Mitarbeiter\*innenvertretung gibt, kann er/sie Dich bei Problemen unterstützen.

Und natürlich die **GEW BERLIN**.



## GEW

Gewerkschaft? Brauchen → Sozialarbeiter\*innen überhaupt eine Gewerkschaft? Wir meinen: **Ja**, denn wir treten dafür ein, dass dieser Beruf die nötige gesellschaftliche Anerkennung bekommt, dass Du besser bezahlt wirst und gute → Arbeitsbedingungen hast – damit der Traumjob lange einer bleibt und Du auch Deine Freizeit und Dein Familienleben genießen kannst!

Gemeinsam können wir mehr erreichen. Die GEW handelt Tarifverträge aus, mischt sich politisch ein und macht sich stark für Deine Rechte am → Arbeitsplatz. Wir beraten und unterstützen Dich, wenn Du Konflikte am → Arbeitsplatz hast.

Die GEW versteht sich als Bildungsgewerkschaft. In der GEW sind → Erzieher\*innen, Lehrer\*innen, Wissenschaftler\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Psycholog\*innen sowie Studierende Mitglied. Zusammen sind wir aktiv für eine Bildungspolitik im Interesse von Kindern und Jugendlichen. Wir machen uns stark für die Entwicklung und Unterstützung pädagogischer Reformprojekte.

Wir laden auch Dich ein, gemeinsam mit uns aktiv zu werden. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist unbedingt sinnvoll. Kurzfristig kommst Du vielleicht



auch allein durchs Arbeitsleben und kannst sogar von dem profitieren, was andere erstreiten. Auf Dauer hilft das aber nicht, denn Gehaltserhöhungen, geregelte →Arbeitszeiten, sichere →Arbeitsplätze und andere Verbesserungen werden immer von vielen gemeinsam erstritten. Jedes Mitglied kann sich aktiv bei uns engagieren. Deshalb braucht eine starke Gewerkschaft viele Mitglieder. Ist doch eigentlich auch logisch, oder?

## ***Haustarif***

Ein Haustarif ist – anders als es das Wort vielleicht vermuten lässt -, kein →Tarifvertrag. Ein Haustarif ist vielmehr eine einseitige Festlegung der →Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber und kein Verhandlungsergebnis zwischen einer Gewerkschaft und dem Arbeitgeber.



## Heime

Beschäftigte in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Heime), die unter anderem der Erziehung oder der Fürsorge und Betreuung von Kindern oder Jugendlichen dienen, erhalten nach den meisten tariflichen Regelungen bzw. →Arbeitsvertragsrichtlinien eine sogenannte „Heimzulage“. Bei einzelvertraglichen Regelungen sollte darauf geachtet werden, dass diese ebenfalls gezahlt wird. Zulagen für Schicht und Wechselschicht, Arbeit an Sonn- und Feiertagen müssen ebenfalls gesondert vereinbart werden.

In Berlin gibt es keine Heime mehr in öffentlicher, sondern nur noch in freier →Trägerschaft.



## Hilfe

Es kann passieren, dass Du Dich allein gelassen fühlst und nicht weiterweißt. Guter Rat tut Not. Wenn Du einen → Personal- oder → Betriebsrat oder eine → Mitarbeiter\*innenvertretung hast, kannst Du Dich an sie wenden.

Und natürlich an die **GEW BERLIN**: Bei uns findest Du Leute, die Dir weiterhelfen und mit Rat und Tat zur Seite stehen. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft hilft Dir und stärkt Dich.



## ***Inbezugnahme eines Tarifvertrages***

Von der Inbezugnahme eines → Tarifvertrages wird gesprochen, wenn bei einem → Träger kein eigener → Tarifvertrag gilt, aber im → Arbeitsvertrag vereinbart wurde, einen → Tarifvertrag ganz oder teilweise für das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Im → Arbeitsvertrag finden sich dann Formulierungen wie: „...es gilt der → BAT in der Fassung vom...“ oder „...es gilt der → TV-L in der jeweils geltenden Fassung“ oder „...es gilt der → TV-L in der Fassung vom... mit Ausnahme der §§...“.

Da sich aus einer Inbezugnahme jeweils andere arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben können, muss im Einzelfall geprüft werden, was genau vereinbart wurde.



## *Jahressonderzahlung*

In vielen Tarifverträgen ist eine → Jahressonderzahlung an die Stelle von Zuwendungen (Weihnachtsgeld und → Urlaubsgeld) getreten.

Im öffentlichen Tarifrecht beträgt die Jahressonderzahlung bei Vorliegen aller Voraussetzungen für Beschäftigte bis einschließlich der → Entgeltgruppe 8 95 %, der → Entgeltgruppen 9 bis 11 80 % und in den → Entgeltgruppen 12 und 13 50 % des monatlichen Entgeltes, das den Beschäftigten in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Gibt es keinen → Tarifvertrag, so muss der Anspruch arbeitsvertraglich vereinbart werden.



## Kündigung

Eine Kündigung ist die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmer\*innen oder den Arbeitgeber. Sie ist in der Regel mit einer Frist verbunden, die von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses abhängig ist. (Ausnahme: Eine außerordentliche Kündigung wirkt in der Regel sofort.) Der Arbeitgeber kann nicht so ohne Weiteres nach Gutdünken Kündigungen aussprechen. Gesetzliche (zum Beispiel Kündigungsschutzgesetz und falls es einen → Betriebsrat gibt das Betriebsverfassungsrecht) und tarifliche Regelungen müssen beachtet werden!

→ Kündigungen sind sehr einschneidende Ereignisse, bei denen es oft um existenzielle Fragen geht. Deshalb solltest Du Dich in jedem Fall vom gewerkschaftlichen → Rechtsschutz beraten lassen. Die **GEW BERLIN** unterstützt ihre Mitglieder auch hier.





## **Mehrarbeit**

Siehe → Überstunden

Mitarbeiter\*innenvertretung

Siehe → Personalrat.

## **Mut**

Um Veränderungen vorzuschlagen und eigene Meinungen zu äußern, Ungerechtigkeiten und Konflikte anzusprechen, brauchst Du manchmal Mut. Mit einem fundierten Hintergrundwissen und guten Argumenten fällt dies leichter. Die **GEW BERLIN** gibt Dir dieses Wissen und steht Dir beratend zur Seite.



## Mutterschutz

Ein Baby ist unterwegs... Das Mutterschutzgesetz schützt werdende und junge Mütter, die sich in einem Arbeitsverhältnis oder in einer beruflichen Ausbildung befinden.

Das Mutterschutzgesetz hat die Aufgabe, werdende Mütter und ihr ungeborenes Kind vor Gefahren, und Gesundheitsschädigungen etc. am Arbeitsplatz zu schützen. Es enthält Vorschriften zur Arbeitsplatzgestaltung, zum → Kündigungsschutz, zu Beschäftigungsverboten unter Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes.

## Partizipation

Partizipation steht für demokratische Teilhabe. Da → Sozialarbeiter\*innen Vorbilder für viele Menschen von Jung bis Alt sind, ist es wichtig, dieses Recht in Anspruch zu nehmen. Du kannst es nutzen, indem Du Dich aktiv mit Deiner Meinung einbringst. Wenn Du magst, auch bei uns in der **GEW BERLIN!**



## ***Pause***

Gönne Dir Deine Pause!

Im Arbeitsalltag gehen Pausen bisweilen unter: Personalnotstand, Stress, unzureichende Planungen führen dazu, dass die Kolleg\*innen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen nicht nehmen.

Nach dem Arbeitszeitgesetz ist die Arbeit durch eine im Voraus festzulegende Ruhepause von mindestens 30 Minuten bei einer →Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer →Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.

Pausen gehören zwar nicht zur →Arbeitszeit und werden folglich nicht bezahlt. Trotzdem solltest Du in Deinem Interesse – und dem Deiner Klient\*innen! – darauf achten, dass sie eingehalten werden, denn kein Mensch kann ohne Pause den ganzen Tag konzentriert und zugewandt arbeiten.



## ***Personalakte***

In der Personalakte führt der Arbeitgeber alle persönlichen oder betrieblichen Vorgänge, die sich auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer\*innen beziehen. Du hast ein Recht – ohne Angabe von Gründen – auf Einsicht in Deine Personalakte und kannst Dir ggf. gegen eine Aufwandsentschädigung Kopien von Schriftstücken anfertigen lassen. Ebenso hast Du das Recht, einen →Betriebs- oder →Personalrat zur Einsichtnahme hinzuzuziehen.



## **Personalrat / Betriebsrat / Mitarbeiter\*innenvertretung**

Beschäftigte haben eine betriebliche Interessenvertretung, die Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der →Arbeitsbedingungen in einem Betrieb hat. Im öffentlichen Dienst ist das der Personalrat, bei freien →Trägern der Betriebsrat und bei kirchlichen →Trägern die Mitarbeiter\*innenvertretung. Diese Beschäftigtenvertretungen werden in regelmäßigen Abständen (vier Jahre) von den Mitarbeiter\*innen gewählt.

Leider gibt es nicht bei jedem →Träger einen Betriebsrat. Die **GEW BERLIN** empfiehlt Euch sehr, eine betriebliche Interessenvertretung zu wählen. Wir unterstützen Euch dabei.



## **Praktikum**

Während des Studiums müssen Praktika absolviert werden. Während dieser Zeit können wertvolle Erfahrungen gesammelt werden. Doch manchmal kann es auch Schwierigkeiten geben. Gut zu wissen, dass auch dazu die **GEW BERLIN** Unterstützung anbieten kann.

## **Probezeit**

In der Regel wird für Arbeitsverhältnisse eine Probezeit vereinbart, die höchstens sechs Monate betragen darf. In der Probezeit beträgt die gesetzliche →Kündigungsfrist zwei Wochen. In der Probezeit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen.



## **Rechtsschutz**

Alle Mitglieder der **GEW BERLIN** haben einen Anspruch auf Rechtsberatung und Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten. Manchmal ist der Weg zum Gericht die letzte Möglichkeit, um seine Rechte zu wahren.

Gut zu wissen, dass es einen professionellen Rechtsschutz gibt, der spezialisiert ist auf die arbeitsrechtlichen Belange von →Sozialarbeiter\*innen.



## Schwierige fachliche Tätigkeiten

→ Sozialarbeiter\*innen, die von ihrem Arbeitgeber „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“ übertragen bekommen haben, werden im Allgemeinen (sowohl nach tariflichen Regelungen als auch nach einzelvertraglichen Abmachungen) besser bezahlt. Als schwierige Tätigkeiten zählen im →TV-L zum Beispiel die Beratung von Suchtmittelabhängigen, die Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen, die begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner\*innen, die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene, Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der →Entgeltgruppe 9. Eine →Eingruppierung in die EG 10 erfolgt, wenn die ausübende Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Schwierigkeit heraushebt, die für die EG 9 plus →Entgeltgruppenzulage erforderlich ist. Je höherwertiger die Tätigkeit ist, desto höher (bis zur EG 12) ist die →Entgeltgruppe. Allerdings muss angemerkt werden, dass diese →Eingruppierungen nur selten zu realisieren sind.





## Selbstbewusstsein

Gut ausgebildete und qualifizierte → Sozialarbeiter\*innen haben allen Grund, selbstbewusst zu sein. Sie leisten tagtäglich hochqualifizierte und gesellschaftlich wichtige Arbeit, haben eine fundierte Ausbildung und legen ein großes Engagement an den Tag. Die gesellschaftliche Anerkennung, die sich auch in einer adäquaten → Bezahlung und besseren → Arbeitsbedingungen ausdrücken sollte, bleibt bislang allerdings aus. Deshalb ist es notwendig, dass → Sozialarbeiter\*innen sich mehr für sich selbst einsetzen um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die **GEW BERLIN** wird sie darin weiterhin unterstützen.



## Sockelvertrag

Sockelvertrag werden diejenigen Arbeitsverträge genannt, in denen nur eine → Teilzeitbeschäftigung (z. B. 30 Stunden) fest vereinbart wurde, der → Arbeitsvertrag aber eine Klausel enthält, die je nach Bedarf (zum Beispiel Auslastung, Fälle) eine höhere wöchentliche → Arbeitszeit vorsieht. Die Aufstockung darf allerdings 25 % der fest vereinbarten → Arbeitszeit nicht überschreiten. Eine solche Flexibilisierung hat für den Arbeitgeber den Vorteil, dass er\* sie das Risiko der Belegungsschwankungen auf den\* die Arbeitnehmer\*in abladen kann, aber für den\* die Arbeitnehmer\*in den Nachteil, weil er\* sie keinen Schutz vor Gehaltsschwankungen hat.

**Tipp:** Die arbeitsvertragliche Regelung darf den Bestimmungen des → Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht widersprechen.



## Solidarität

Solidarisch sind Menschen, wenn sie sich füreinander einsetzen und sich gegenseitig bei der Umsetzung ihrer Interessen unterstützen. Wer allein steht und vereinzelt ist, hat es schwer, etwas zu erreichen. In der Solidarität liegt die Stärke der Arbeitnehmer\*innen – auch der →Sozialarbeiter\*innen! Solidarität ist eines der wichtigsten Grundprinzipien der Gewerkschaften.

## Sozialarbeiter\*innen

Sie leisten wichtige gesellschaftliche Arbeit in den verschiedensten Tätigkeits- und →Berufsfeldern: in der Kita, in der →Schule, in Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, in →Heimen, der Behindertenhilfe. Sie haben einen anspruchsvollen, abwechslungsreichen und spannenden Beruf, eine fundierte Ausbildung, erhalten aber leider bislang nicht die entsprechende gesellschaftliche Anerkennung und →Bezahlung. Sozialarbeiter\*in ist ein Beruf mit Zukunft: In den nächsten Jahren werden bundesweit viele Sozialarbeiter\*innen benötigt. Die **GEW BERLIN** hofft, Du bist dabei!



## Streik

Manchmal hilft nur ein Streik als letztes Mittel, um die berechtigten Forderungen von Beschäftigten durchzusetzen. Das Grundgesetz garantiert im Artikel 9 das Recht, Tarifforderungen auch mit Arbeitskampfmaßnahmen durchzusetzen – auch für →Sozialarbeiter\*innen.

Mitglieder der **GEW BERLIN** bekommen natürlich Streikgeld von ihrer Gewerkschaft.



## Tarifvertrag

Tarifverträge regeln die →Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber. Dazu gehören in der Regel →Bezahlung, →Arbeitszeit, →Urlaub und →Urlaubsgeld, Abschluss und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und vieles andere. Ein Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einer oder mehreren Gewerkschaft(en) und einem Arbeitgeber(verband). Tarifverträge haben für die Beschäftigten einen großen Vorteil: Sie müssen ihre →Arbeitsbedingungen nicht allein mit dem Arbeitgeber aushandeln. Das tut die Gewerkschaft, wenn nötig, mit dem Mittel des →Streiks.

Ein Tarifvertrag enthält deshalb in der Regel weitergehende und günstigere Bedingungen für Arbeitnehmer\*innen als individuell ausgehandelte. Einen Anspruch auf tarifliche Regelungen haben ausschließlich die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft. Nicht-Gewerkschaftsmitglieder haben keinen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen, es sei denn, dies ist arbeitsvertraglich vereinbart.

Für →Erzieher\*innen und Sozialarbeiter\*innen, können verschiedene Tarifverträge gelten. Das hängt davon ab,



bei welchem Arbeitgeber sie beschäftigt sind. Selbst im öffentlichen Dienst gibt es unterschiedliche Tarifverträge.

Für → Erzieher\*innen und Sozialarbeiter\*innen, die

- beim Land Berlin (z. B. in einem Kita-Eigenbetrieb, in einer öffentlichen → Schule, bei einem Bezirksamt) beschäftigt sind, gilt der → Angleichungstarifvertrag Land Berlin (zum → TV-L).
- in einer Kommune (Stadt oder Gemeinden) beschäftigt sind, gilt der → TVöD mit dem Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst (S+E).
- bei einem Bundesland beschäftigt sind gilt der → TV-L.

Bei freien → Trägern gibt es nur z. T. Tarifverträge. Diese Tarifverträge sind nicht identisch, sondern unterscheiden sich voneinander.

**Vorsicht:** Ein sogenannter → Haustarif ist **kein** → Tarifvertrag!



## Teilzeit

Teilzeitbeschäftigt ist ein\*eine Arbeitnehmer\*in, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist, als die eines\*einer Vollbeschäftigten. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt die Ansprüche von Arbeitnehmer\*innen auf eine Teilzeitbeschäftigung. Neben dieser freiwilligen Teilzeitarbeit gibt es aber noch die sog. „Zwangsteilzeit“. Die liegt z. B. vor, wenn ein\*e → Sozialarbeiter\*in gerne ein Vollzeitarbeitsverhältnis hätte, aber nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis erhält. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden.



## Träger

In der Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit gibt es vor allem freie und öffentliche Träger. Privatgewerbliche Träger spielen hier bislang in Berlin keine große Rolle. Freie Träger gibt es in einer großen Vielfalt: kirchliche und religiöse, weltanschauliche, solche mit einem besonderen pädagogischen und methodischen Ansatz. Zu einem großen Teil sind sie in Dachverbänden zusammengeschlossen.

Die Träger erbringen Leistungen der Kinder-, Jugendhilfe und Sozialhilfe, sind aber gleichzeitig auch Arbeitgeber der → Sozialarbeiter\*innen.





## TV-L

Der → Tarifvertrag der Länder (TV-L) ist das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes für die Länder. Der TV-L gilt im Land Berlin seit dem 1. November 2011 in der besonderen Variante des Berliner → Angleichungstarifvertrages.

## TVöD

Der → Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ist das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes für die Beschäftigten der Kommunen. Im Geltungsbereich des TVöD gibt es einen besonderen → Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE), der aber nicht im Land Berlin gilt.



## **TV Wiederaufnahme Berlin**

Der TV Wiederaufnahme ist der → Tarifvertrag für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Berlin, der u.a. für die → Erzieher\*innen und → Sozialarbeiter\*innen gilt, die in den Kitas der Eigenbetriebe oder in den öffentlichen → Schulen beschäftigt sind. Der TV Wiederaufnahme Berlin hat den Berliner Anwendungstarifvertrag zum → BAT/BAT-O abgelöst. Der Tarifvertrag ist am 1. November 2010 in Kraft getreten. Basis des Tarifvertrages ist der Tarifvertrag der Länder (→TV-L).



## Überlastungsanzeige

Häufig erleben Beschäftigte, dass der Arbeitgeber ihnen weit mehr Aufgaben überträgt, als zu schaffen sind. Manchmal verhindern auch die →Arbeitsbedingungen eine Erfüllung der Arbeits- oder Dienstpflichten der Arbeitnehmer\*innen.

In diesem Fall sind die Beschäftigten nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, dies dem Arbeitgeber anzuzeigen, damit dieser für Abhilfe sorgen kann. Das gilt insbesondere, wenn die Überlastung zu Gefährdungen oder Schäden führen kann, z.B. zur unzureichenden Beaufsichtigung von Kindern. Eine weitere Funktion der Überlastungsanzeige ist die Haftungsfreistellung der Arbeitnehmer\*innen bzw. Beamte\*innen gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherren oder Dritten. Unterlaufen dem Beschäftigten Fehler wegen Arbeitsüberlastung, so ist er gegebenenfalls schadensersatzpflichtig. Die Überlastung sollte aus Nachweisgründen schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber angezeigt werden.

Eine Überlastungsanzeige hat in der Regel gegenüber der/dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten zu erfolgen, z. B. gegenüber der Kita-Leitung. Dabei ist es sinnvoll, die Belastungsfaktoren so konkret wie möglich zu benennen, damit



der Arbeitgeber für Abhilfe sorgen kann. Auf gesundheitliche Probleme bzw. Gefährdungen aufgrund der Arbeitsüberlastung sollte ebenfalls hingewiesen werden.

Die Überlastungsanzeige ist natürlich kein Freibrief, d. h. die Beschäftigten müssen trotz Überlastungsanzeige alles ihnen Mögliche tun, um Schäden für Dritte, den Arbeitgeber / Dienstherrn oder sich selbst zu verhindern.

**Tipp:** Infos zur Erstellung einer Überlastungsanzeige findest Du auf der Homepage der **GEW BERLIN**.



## Überstunden

Überstunden sind grundsätzlich die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen →Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (§ 7 Abs. 7 →TV-L). Besonderheiten gelten bei Festlegung eines →Arbeitszeitkorridors, einer Rahmenzeit oder bei Festlegung eines besonderen Schichtturnus. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen, möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats nach deren Entstehen. →Mehrarbeit hingegen sind die Arbeitsstunden, die →Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige →Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen →Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten.



## Urlaub – Reif für die Insel?

Der Urlaub ist zweifellos die schönste Zeit im Jahr und jeder Tag ist kostbar und zählt! Deshalb solltest Du darauf achten, wie hoch Dein Urlaubsanspruch ist.

In der Regel wird die Höhe des Urlaubsanspruchs im →Arbeitsvertrag festgehalten. Dabei darf die gesetzliche Mindestnorm nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht unterschritten werden. Sie beträgt **24 Werktage** (Achtung: der Samstag ist ein Werktag und wird mitgerechnet!).

Im Allgemeinen ist der jährliche Urlaubsanspruch jedoch höher und in der Regel zwischen 26 und 30 Arbeitstagen (bei 5 Arbeitstagen in der Woche). Die Urlaubsdauer orientiert sich oft an den Regelungen im öffentlichen Tarifrecht. Im →TV-L beträgt der Urlaubsanspruch einheitlich 30 Arbeitstage im Jahr für alle Arbeitnehmer\*innen.

Wenn kein →Tarifvertrag gilt und es im →Arbeitsvertrag keine Regelung über den Urlaubsanspruch gibt, gilt nur der gesetzliche Mindesturlaub.

Außerdem kann es Zusatzurlaub geben für z. B. Schicht- und Wechselschichtarbeit (z. B. in stationären Einrichtungen wie →Heimen).



## **Urlaubsgeld**

Egal, wo Du den →Urlaub verbringst, Geld kostet er immer. Deshalb ist es natürlich schön, wenn Du auch Urlaubsgeld bekommst. Leider ist das nicht bei jedem Arbeitgeber der Fall. Der Anspruch auf Urlaubsgeld muss arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich festgeschrieben sein.

Z. T. ist das ehemalige Urlaubsgeld mit der Zuwendung („Weihnachtsgeld“) in der →Jahressonderzahlung zusammengefasst.



## Wut

Manchmal gibt es gute Gründe, um so richtig wütend zu werden: Du bekommst auch nach 6 Jahren engagierter Arbeit noch immer keinen Cent Gehaltserhöhung, es gibt keinen ordentlichen →Pausenraum, die Chefin nervt, der Urlaub wird nicht genehmigt.

Friss Deinen Ärger nicht in Dich hinein, sondern hole Dir Rat. Vielleicht können wir gemeinsam etwas verändern.





## Zeugnis

Alle Arbeitnehmer\*innen haben einen Anspruch auf die Ausstellung eines Zeugnisses. Ein Arbeitszeugnis dient als Nachweis für berufliche Fähigkeiten und Leistungen sowie als Empfehlung bei einer → Bewerbung um einen anderen → Arbeitsplatz. Auf Verlangen ist ein qualifiziertes Zeugnis zu erstellen. Zeugnisse müssen der Wahrheit entsprechen und sollten wohlwollend für den\*die Arbeitnehmer\*in formuliert sein, damit deren weiteres berufliches Fortkommen nicht erschwert wird. Aber nicht alles, was sich positiv anhört, ist auch eine gute Bewertung. Es gibt eine Zeugnissprache, die andere Dinge aussagt, als es vordergründig der Fall zu sein scheint.

Direkt nach Empfang des Zeugnisses sollte es auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüft werden. Bestehen Zweifel, kann die betriebliche Interessenvertretung bzw. die **GEW BERLIN** helfen.



## ***Impressum***

### **GEW BERLIN**

Abt. Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit  
Ahornstraße 5  
10787 Berlin

Tel.: 030/219993-0  
Fax: 030/219993-50  
info@gew-berlin.de  
www.gew-berlin.de

Texte und Redaktion :  
Christiane Weißhoff, Andreas Kraft,  
Ronny Fehler, Bärbel Jung, Julia Zimmermann

Wir danken:  
Gabi Kelch, Katja Metzig

Gestaltung:  
Fleck · Zimmermann, Berlin

Mai 2018