

Gründe für eine Überarbeitung des Entgelt-Gruppenplan 1.1 mit Einführung der Gruppe 11



Berufsverband Gemeindepädagogik
Westfalen-Lippe e.V.

Ziele der Überarbeitung sind:

- Anpassung an neue Ausbildungsgänge und Berufsabschlüsse
- Stärkere Berücksichtigung von Tätigkeitsmerkmalen bei der Vergütung
- Berücksichtigung eines veränderten Berufsprofils: veränderte Aufgaben, Tätigkeiten und Arbeitsfelder
- Differenzierung der Vergütungsgruppen korrespondierend zu Differenzierungen von verantwortlicher Tätigkeit in der Praxis
- Honorierung höherwertiger und verantwortlicher Tätigkeiten wie in anderen Berufsgruppen auch
- Vereinfachung der Entgeltgruppensystematik

Die Vergütungsgruppenpläne spiegeln in ihren Tätigkeitsmerkmalen die unterschiedlichen Aufgaben des Arbeitsfeldes und die dafür notwendigen Qualifikationen der Beschäftigten wieder. Der Vergütungsgruppenplan 1.1 ist in diesem Punkt durch die Arbeitswirklichkeit seit langem überholt und deshalb als reformbedürftig zu bezeichnen. Eine Anpassung an die tatsächlichen Gegebenheiten ist überfällig. Auch um eine Vergleichbarkeit mit den anderen Vergütungsgruppenplänen wieder herzustellen und um eine landeskirchlich weite Rechtssicherheit herzustellen, sehen wir es zeitnah als zwingend notwendig an den Vergütungsgruppenplan 1.1 anzupassen.. Nicht zu Letzt sind die Mitarbeite/innen der Auffassung, dass eine Weiterentwicklung eine notwendige Anerkennung und Wertschätzung der sich heute darstellenden differenzierten Aufgaben darstellt und seit langem überfällig ist.

Die Veränderungen in den letzten 10 Jahren können wie folgt beschrieben werden:

I: Neue Berufsabschlüsse und Qualifikationen

- Wegfall der Unterscheidung Sozialarbeit- und Sozialpädagogik
- Bachelorabschlüsse
- Master- und universitäre Abschlüsse
- ergänzende Qualifikationen und berufl. Ausbildungen im Bereich Sozialmanagement, Betriebswirtschaft, Diakoniewissenschaft, Lehramt, Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit

II neue Aufgabenfelder

- mobile Arbeit
- Projektarbeit
- Fundraising
- Leitung von Vereinen, GmbH's und anderen Einrichtungen
- Verwaltungsarbeit

- betriebswirtschaftliche Tätigkeiten
- Personalführung
- Geschäftsführung

III neue Verantwortungsbereiche

- Mittlerwirtschaftung und Budgetverantwortung
- Politische Verantwortung
- Personalverantwortung
- Leitungs- und Managementaufgaben
- Koordinationsaufgaben
- Strategische Verantwortung
- Arbeits- und Sozialrecht, sowie Vertragsrecht und Kindeswohl

Im traditionellen Verständnis begrenzten sich die Tätigkeitsschwerpunkte im dem Arbeitsfeld der VSBMO auf diakonische, sozialpädagogische, seelsorgerliche oder missionarische Tätigkeiten welche direkt Adressatenbezogen (i.d.R. Kinder- und Jugendliche) waren und im Umfeld der Gemeinde lagen. Diese direkten gemeindepädagogischen Tätigkeiten gibt es auch heute noch in großer Zahl. Allerdings haben sich die Ausbildungsgänge und in vielen Bereichen auch die Inhalte der Arbeit verändert, weshalb wir hier für eine Modernisierung / Neufassung im Rahmen der Fallgruppe 1 -3 plädieren.

Der Berufsgruppe an einzelnen Stellen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zugewachsen und übertragen worden, die es bisher in dieser Form so nicht gab. Die Mitarbeite/innen haben sich den Veränderungen gestellt. Sie nehmen heute Tätigkeiten im Auftrage des Anstellungsträgers wahr, die zu Leitungsaufgaben eines Unternehmens gehören und haben entsprechende Abschlüsse und Qualifikationen hierfür gesondert erworben.

Die Mitarbeite/innen sind angehalten im großen Umfang strukturerhaltende Mittel zu generieren um damit andere kirchliche Arbeitsbereiche zu entlasten und die Fortführung von VSBMO Arbeitsfelder sicher zu stellen. VSBMO-Mitarbeiter/innen haben für eine Vielzahl von Mitarbeiter/innen Personalverantwortung durch ausdrückliche Über- und Unterstellungsverhältnisse erhalten. Die Mitarbeiter/innen haben für größere und differenziert strukturierte Gebiete und Unternehmungen anspruchsvolle Koordinierungs- und Leitungsaufgaben zu erfüllen. Sie vertreten vielfach den gesamten Arbeitsbereich selbständig im öffentlichen Raum. Die Mitarbeite/innen haben wirtschaftliche und rechtliche Verantwortung in hoher selbständiger Form.

Ein Blick in andere Vergütungsgruppenpläne zeigt, dass z.Z. Tätigkeiten mit geringerer Verantwortung höher vergütet werden, z.B. Fachberatung Kindertagsstätten. Für Hochschulabsolventen gibt es sogar einen eigenen Vergütungsgruppenplan mit der Einstiegsvergütung E 13, ohne eine differenzierte Aufgabenbeschreibung.

Auf Grund der veränderten Anforderungen, den Qualifikationen und der von den Arbeitsgebern übertragenen Aufgaben halten wir eine Anpassung für den o.g. Personenkreis eine Weiterentwicklung mit den Fallgruppen 4 -5 für notwendig und sachgerecht. Sie stellt eine angemessene Honorierung und Anerkennung der Arbeitsaufgaben dar, die letztendlich dem Anstellungsträger einen erheblichen

Mehrwert beschert. Gleichzeitig wird die Lücke zu den anderen Vergütungsgruppenplänen geschlossen.

In beiden Fällen wird von den Mitarbeitenden in diesen Positionen ein hohes Maß an Flexibilität gefordert. Arbeitszeiten müssen situativ und flexibel gestaltet werden und bewegen sich außerhalb der Regelarbeitszeiten. Dazu kommt die Bereitschaft zur Ansprechbarkeit auch außerhalb des festgelegten Rahmens bei auftretenden Problemen oder in Krisensituationen.

Fallgruppe 4 (EG 11):

Hier wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in Jugendreferaten, in der Koordination des offenen Ganztags u.a. in leitender Funktion VSBMO-Mitarbeiter/innen eingesetzt werden. Diese haben nicht nur die inhaltliche und koordinierenden Verantwortung für den Bereich sondern auch Personalverantwortung (Personalführung von der Einstellung bis zur Einsatzplanung, Dienstvorsitz), Finanzverantwortung für nicht unerhebliche Haushaltsvolumina. Oftmals sind mit diesen Positionen rechtsverbindliche Vereinbarungen mit öffentlichen oder anderen kirchlich-diakonischen Partnern und / oder Zuschussgebern verbunden.

Fallgruppe 5 (EG 12):

Über die in Fallgruppe 4 hinausgehende Verantwortlichkeit ergibt sich durch den Umfang des Verantwortungsbereichs. Im Zuge der Organisationsreform von Kirche werden Einheiten immer größer (in Fläche, Personal, Aufgabenvielfalt,...). Außerdem wird in dieser Fallgruppe der Tatsache Rechnung getragen, dass es Stellen gibt, in denen leitende / koordinierende verantwortliche Tätigkeit sich eine größere Zahl von kirchlichen Körperschaften umfasst, deren Strukturen jeweils eigens zu bedienen sind.

Zu bedenken geben wir, dass die Fallgruppen 4 -5 nur auf eine kleine Minderheit von Personen zutrifft und deshalb keine Kostenexplosion für die Anstellungsträger zu erwarten ist. Darüber hinaus gibt es vielfach schon außertarifliche Regelungen und kreative Lösungen vor um dieser Problematik gerecht zu werden. Diese würden wieder in das System zurückgeholt ohne zusätzliche Kosten. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass jetzt schon langgediente Mitarbeiter/innen auf Grund individueller Endstufen außerhalb der aktuellen Gruppen/Stufen vergütet werden. Wir meinen dem Wildwuchs sollte eine strukturierte und gerechte Lösung gegenüber gestellt werden.

Zwar macht der Personalbestand im Bereich des Vergütungsgruppenplanes 1.1 eine geringe Zahl von Mitarbeitenden im kirchlichen Bereich aus. Allerdings binden diese Mitarbeiter/innen überproportional viele Ehrenamtliche als Multiplikatoren und haben besonders große Kontaktflächen im Sozial- und Gemeinderaum. Insofern ist die Bedeutung der Berufsgruppe umgekehrt proportional zu ihren finanziellen Kosten im gemeindepädagogischen Arbeitsbereich zu sehen, wie nicht zu letzt die Jugendstudie belegt. Wir bitten deshalb zeitnah wie im Kindertagesstättenbereich die Weiterentwicklung im Sinne des Vorschlags umzusetzen.

Berufsverband Gemeindepädagogik Westfalen-Lippe e.V. (12/2010)