

## Modell zur Mitarbeitervergütung der TG Herford

Die Gehälter errechnen sich aus drei Kriterien:

- Funktionsstufen
- Ausbildungs- und Erfahrungsstufen
- Betriebszugehörigkeitsstufen

### 1. Funktionsstufen

- I Geschäftsführer:in mit Gesamtverantwortung
- II - *aktuell nicht angewendet* -
- III Leiter:in der Buchhaltung  
Netzwerkkoordinator:in  
Ganztagskoordination an einer Förderschule  
Pädagogische Leitung in der Kita
- IV Fachbereichsleitung  
Fachkraft in der Kita (ehemals „Gruppenleitung in der Kita“)  
Mitarbeiter:in in der Jugendarbeit  
OGS-Erstkraft  
Pädagogische:r Mitarbeiter:in an einer Förderschule  
Übungsleiter:in/Trainer:in mit akademischem Abschluss
- V Ergänzende:r pädagogische:r Mitarbeiter:in an einer Förderschule  
Küchenleitung  
Mitarbeiter:in in der Übermittags- und Nachmittagsbetreuung an weiterführenden Schulen  
Mitarbeiter:in Verwaltung  
OGS-Zweitkraft  
Übungsleiter:in/Trainer:in ohne akademischen Abschluss
- VI Mitarbeiter:in im Facility-Management
- VII Zusätzliches fachfremdes Personal für unterstützende Tätigkeiten
- VIII Hauswirtschaftskraft  
Hilfskraft  
Reinigungskraft
- IX Auszubildende:r in einer praxisintegrierten Ausbildung (PIA)  
Erzieher:in im Anerkennungsjahr

### 2. Ausbildungs- und Erfahrungsstufen

#### Stufe A:

Mitarbeiter:innen, die keine Berufsausbildung in dem ausgeübten Beruf haben und die weniger als zehn Jahre Berufserfahrung in diesem Beruf nachweisen können.

#### Stufe B:

Mitarbeiter:innen, die eine Berufsausbildung in dem ausgeübten Beruf nachweisen können, oder Mitarbeiter:innen, die mehr als zehn Jahre Berufserfahrung in diesem Beruf nachweisen können.

#### Stufe C:

Mitarbeiter:innen, die eine Berufsausbildung in dem ausgeübten Beruf nachweisen können und die mehr als zehn Jahre Berufserfahrung in diesem Beruf nachweisen können, oder Mitarbeiter:innen, die zwanzig Jahre Berufserfahrung in dem ausgeübten Beruf nachweisen können.

Als Berufsausbildung gilt eine abgeschlossene einschlägige Ausbildung oder ein einschlägiger Studienabschluss, sofern diese Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit fachlich relevant ist.

Berufserfahrungsjahre, welche in dem ausgeübten Beruf in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bei der TG Herford gesammelt wurden, zählen bei der Ermittlung der Ausbildungs- und Erfahrungsstufe doppelt.

Im Zweifelsfalle ist die jeweilige Mitarbeiter:in verpflichtet, den geforderten Qualifikationsnachweis zu erbringen.

### 3. Betriebszugehörigkeitsstufe

|   |                                                               |       |
|---|---------------------------------------------------------------|-------|
| 0 | bis zu 3 Jahren Betriebszugehörigkeit                         | 0,0%  |
| 1 | bei mehr als 3 Jahren bis zu 6 Jahren Betriebszugehörigkeit   | 2,5%  |
| 2 | bei mehr als 6 Jahren bis zu 9 Jahren Betriebszugehörigkeit   | 5,0%  |
| 3 | bei mehr als 9 Jahren bis zu 12 Jahren Betriebszugehörigkeit  | 7,5%  |
| 4 | bei mehr als 12 Jahren bis zu 15 Jahren Betriebszugehörigkeit | 10,0% |
| 5 | bei mehr als 15 Jahren bis zu 20 Jahren Betriebszugehörigkeit | 12,5% |
| 6 | bei mehr als 20 Jahren bis zu 25 Jahren Betriebszugehörigkeit | 15,0% |
| 7 | bei mehr als 25 Jahren Betriebszugehörigkeit                  | 20,0% |

Die zutreffenden Prozentsätze werden auf die entsprechenden Grundbeträge, welche sich aus dem Abschnitt 4 "Gehaltsschema" ergeben, aufgeschlagen.

### 4. Gehaltsschema

gültig ab 01.01.2026:

Ausbildungs- u. Erfahrungsstufen (Vollzeitstelle)

|          | I          | II         | III        | IV         | V          | VI         | VII        | VIII       | IX         |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>A</b> | 4.824,09 € | 3.912,87 € | 3.484,07 € | 3.216,06 € | 2.948,06 € | 2.787,25 € | 2.519,25 € | 2.467,38 € | 1.768,83 € |
| <b>B</b> | 5.360,10 € | 4.304,17 € | 3.832,48 € | 3.537,67 € | 3.242,87 € | 3.065,98 € | 2.771,18 € | 2.467,38 € | 1.768,83 € |
| <b>C</b> | 5.896,11 € | 4.695,45 € | 4.180,88 € | 3.859,27 € | 3.537,67 € | 3.344,70 € | 3.023,10 € | 2.467,38 € | 1.768,83 € |

Jeweils im III. Quartal eines Jahres wird der Vorstand über Erhöhungen der Gehälter entscheiden und den Zeitpunkt hierfür festlegen.

#### Steigerungen/Anpassungen:

|             |                                                                                                          |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2023:       | System der Mitarbeitervergütung tritt erstmalig in Kraft.                                                |
| 01.01.2024: | Anpassung Ausbildungs- und Erfahrungsstufe VIII gem. MiLoG                                               |
| 04.07.2024  | Ergänzung weiterer Funktionen                                                                            |
| 27.08.2024  | Ergänzung/Wegfall von Funktionen, Anpassung Gehaltsschema (Funktionsstufe I)                             |
| 30.09.2024  | turnusmäßiger Beschluss 2024 – 5,10% ab 01.01.2025, Ergänzung/Anpassung von Funktionsstufenbezeichnungen |
| 06.12.2025  | turnusmäßiger Beschluss 2025 – 2,00% ab 01.01.2026, Ergänzung/Anpassung von Funktionsstufenbezeichnungen |
| 13.01.2026  | Anpassung und Zusammenfassung von Funktionen, Anpassung Gehaltsschema (Funktionsstufe VIII)              |
| 01.08.2026  | Ergänzung/Wegfall von Funktionen, Klarstellung zur Berufsausbildung                                      |

Beschlossen durch den Vorstand am 01.07.2026 und bestätigt durch Aufsichtsrat am 06.07.2026.

Gültig ab dem 01.08.2026.

#### **- Aufsichtsrat & Vorstand-**

