

So geht Erzwingungsstreik

Einzig der Druck von der Straße eröffnet die Chance auf dauerhafte Besserstellung

Nachdem die kommunalen Arbeitgeberverbände kein verhandlungsfähiges Angebot zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes vorgelegt hatten, führten die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, somit auch die GEW, eine Urabstimmung unter den tarifbetroffenen Mitglieder durch.

Die Auszählung der Urabstimmung ergab, dass fast 97 Prozent einen Erzwingungsstreik befürworteten.

Bundesweit wurde der unbefristete Erzwingungsstreik am Freitag, den 8. Mai gestartet.

Auch die GEW-Hamburg hat die unter den Tarifvertragsteil Sozial- und Erziehungsdienst fallenden Kolleginnen und Kollegen gleich am Freitag zum Streik aufgerufen. Zunächst für drei Tage, denn auch für den nachfolgenden Montag und Dienstag wurde aufgerufen.

Mit über 3.000 Teilnehmenden hatten sich über 50 Prozent der in Hamburg betroffenen Kolleginnen und Kollegen am Freitag auf den Weg gemacht. Die Auftaktkundgebung fand vor dem Sitz der Zentrale der „elbkinder“-Kitas statt, die mit 178 Kitas der größte der fünf unter diesen Tarifvertrag fallenden Kita-Trägern in Hamburg ist.

Eine der Hauptverkehrsstraßen Hamburgs wurde durch den anschließenden Demonstrationzug in Richtung Innenstadt eine Stunde lang blockiert. Im Sternschanzenpark-Café fand der Streik dann seinen Ausklang. Wetter gut, Stimmung kämp-

ferisch – so könnte es tagelang weitergehen, war die einhellige Meinung unter den Streikenden.

Zwar gilt der Tarifvertrag AV-H, das hamburgische Pendant zum TVÖD, nur für die Beschäftigten von fünf Kita-Trägern, die mit über 220 Kitas nur ein Fünftel der Hamburger Kitas darstellen, aber dieser Tarifvertrag gilt in Hamburg als „Leitwährung“ für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Worum geht es in dieser Tarifaufeinandersetzung?

Die Forderung der Gewerkschaften lautet: Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes. Die Arbeitgeberverbände beklagen, dass mit dieser Forderung das Lohngefüge des öffentlichen Dienstes gestört wird.

Wir sagen: Selbstverständlich

ist das ein Eingriff in das Vergütungsgefüge. Denn genau darum geht es: Erzieher_innen und alle anderen Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst leisten eine umfassende Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit, die bisher in der Vergütung nicht abgebildet wurde.

Um es am Beispiel der Erzieher_in fest zu machen: Wer eine im Regelfall fünf Jahre dauernde Ausbildung (ohne Ausbildungsvergütung) durchläuft, sich dann im Berufsleben laufend fortbildet und sich im Berufsalltag auf immer neue Anforderungen einstellen muss, mit Kindern arbeitet und jedem Kind individuell gerecht werden muss, der ist nicht vergleichbar mit in der Regel technischen Berufen im öffentlichen Dienst, die eine ähnlich lange Ausbildungszeit durchlaufen. Ein Vergleich mit einer dreijährigen Berufsausbildung ist wegen der kürzeren (und bezahlten) Ausbildung nicht statthaft.

Verschwiegen wird bei dem Vergleich mit anderen Berufen im öffentlichen Dienst mit ähnlich langer Ausbildungsdauer, dass die/der Erzieher_in erst nach 21 Jahren Berufstätigkeit die Endstufe erreicht und andere Angestellte im öffentlichen



Kein Grund zur Bescheidenheit

Foto: hlz

Dienst ihre Endstufe nach 15 Jahren Tätigkeit erreichen.

Gerade im Erzieher_innenberuf findet sich ein hoher Anteil an Teilzeitstellen. Die Erzieher_innen nehmen die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, weil es nur wenige Vollzeitstellen gibt (Teilzeitquote bundesweit bis zu 60 Prozent). Es sind Zwangsteilzeitstellen.

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) behauptet, man habe mit dem Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2009 bereits genug zur Aufwertung der Berufe getan. Eine erneute Anhebung der Gehälter sei nicht notwendig.

Tatsächlich wurde mit dem damaligen Tarifabschluss lediglich erreicht, dass Verschlechterungen, die sich nach dem Übergang vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ergeben haben, behoben wurden. Eine Aufwertung hat nicht stattgefunden.

Nach dem Wechsel von TVöD zu BAT sind die Gehälter zunächst einmal gesunken. Der Grund dafür ist, dass der „Bewährungsaufstieg“ weggefallen war, mit dem man nach drei und weiteren vier Jahren in eine höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen ist bzw. eine Zulage bekam.

Während das Minus bei den Berufsanfängern minimal war, wurde es im weiteren Verlauf

immer größer. Dieses Minus wurde mit dem Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst aufgefangen.

Für die beim Umstieg von BAT auf den TVöD bereits im Dienst befindlichen Beschäftigten änderte sich zwar nichts – ihr „Besitzstand“ wurde gesichert –, aber alle ab dem 1. Oktober 2005 neu Eingestellten mussten nach drei Jahren damit rechnen, nicht höhergruppiert zu werden und damit gegenüber „Altbeschäftigten“ erhebliche Einbußen hinnehmen zu müssen. Dieses Problem sollte in Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung für den gesamten öffentlichen Dienst der Kommunen korrigiert werden. Da es nicht möglich war, sich darüber mit den Arbeitgebern zu verständigen, sah man sich gezwungen, für die Gruppe, die am meisten darunter zu leiden hatte, eine separate Lösung zu finden.

So kam es Anfang des Jahres 2009 zu Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst.

Die hier exemplarisch dargestellte Entwicklung zeigt, dass die Behauptung der VKA, man hätte für Erzieher_innen in den letzten Jahren genug getan, nicht haltbar ist.

Mit dem Tarifabschluss von 2009 und der Einführung der „S-Tabelle“ hat man lediglich die drohenden Verluste aus dem Übergang von BAT zu TVöD

abgewendet. Eine Aufwertung ist noch immer überfällig.

Wenn man die Entwicklung der Gehälter von Erzieher_innen in Beziehung zum vom Statistischen Bundesamt jährlich ermittelten Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzt, sieht man, dass die Steigerungen in den Jahren 2004 bis 2014 unterhalb dessen liegen, was im Durchschnitt von der Bevölkerung an Gehaltszuwächsen erzielt wurde.

Wir haben keinen Grund bescheiden zu sein. Unsere Forderungen sind nicht nur berechtigt, sondern im Vergleich zur Gehaltsentwicklung in den letzten zehn Jahren notwendig.

In Hamburg bekommt ein/e Erzieher_in als Berufsanfänger_in 2.478 Euro brutto für eine Vollzeitstelle. Das Endgehalt, das ein/e Erzieher_in in Hamburg erhalten kann, beträgt 3.319 Euro brutto.

Nur: erstens ist das Bruttogehalt nicht im Portemonnaie vorhanden und zweitens ist es in Hamburg sehr unwahrscheinlich, eine Vollzeitstelle im Kita-Bereich zu bekommen.

Deshalb folgt hier der Nettovergleich für die verschiedenen Steuerklassen, denn vom Nettoeinkommen werden die Miete und die Lebenshaltungskosten bestritten.

Dieser Nettoeinkommensvergleich ergibt folgende Zahlen:

	5/2004	10/2009 (E-Tabelle)	11/2009 (S-Tabelle)	3/2014	Steigerung 2004 – 2014
--	--------	------------------------	------------------------	--------	---------------------------

Anfangsgehalt	1.928,78 €	1.922,60 €	2.040,00 €	2.311,21 €	19,8 %
Endgehalt	2.725,84 €	2.474,80 €	2.864,00 €	3.211,97 €	17,8 %

Vergleich:

Durchschnitt aller Arbeitnehmer_innen	2.846,00 €	3.141,00 €	3.141,00 €	3.527,00 €	23,9 %
--	------------	------------	------------	------------	--------

Entwicklung der Gehälter Erzieher_in bundesweit 5/2004, 10/2009, 11/2009, 3/2014 im Vergleich zu den Durchschnittsverdiensten aller Arbeitnehmer_innen

Bei Steuerklasse 1 und Vollzeit 1.605 Euro; bei Steuerklasse 1 und 25-Std. Teilzeitstelle (max. bei GBS-Erz_innen): 1.149 Euro oder bei verheirateten Kolleg_innen Steuerklasse 5 und Vollzeit 1.305 Euro und bei 25 Stunden Teilzeit 932 Euro.

Erst nach 21 Berufsjahren erreicht man als Erzieher_in bei Vollzeit und St.-Kl. 1 ein Nettoeinkommen in Höhe von 2.027 Euro, die teilzeitbeschäftigte Erzieherin mit 25 Stunden Teilzeit und St.-Kl. 1 ein Einkommen in Höhe von 1441 Euro.

Nebenbei bemerkt: Die Sendung „tagesthemen“ vom 05.05.2015 verglich die Erzieher_inneneinkünfte mit den Einkünften von Industriemechanikern und stellte fest, dass schon das Einstiegsbruttogehalt für den Industriemechaniker um 1.000 Euro höher ausfällt.

Unterstellt wird den Gewerkschaften, mit dem Forderungspaket eine strategisch wichtige

Weichenstellung für weitere Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst zu betreiben. Das ist zum jetzigen Zeitpunkt reine Spekulation.

Nicht von der Hand zu weisen ist allerdings, dass der gesamte öffentliche Dienst schon seit Jahrzehnten unter dem Einkommensniveau der freien Wirtschaft liegt. War in Vorjahren noch mit dem Argument des sicheren Arbeitsplatzes eine Begründung für die geringere Vergütung gefunden, so ist diese Begründung in Zeiten des Stellenabbaus im öffentlichen Dienst auch nicht mehr aufrecht zu halten.

Aus all den hier aufgezeigten Gründen halten wir daran fest, dass die ungerechte Bezahlung aller Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst endlich beendet werden muss und hoffen weiterhin auf die Unterstützung der Öffentlichkeit.

Können die Kita-Träger die Forderung bezahlen?

Für die Hamburger Kita-Träger stellt es sich tatsächlich so dar, dass die Finanzierung des Kita-Betriebs hauptsächlich aus Gutscheinnitteln bestritten wird. Somit muss sich jede Tarifierhöhung oder Veränderung des Tarifgefüges im Gutscheinsystem wiederfinden. Die Haushaltsmittel, die in das Kita-Gutscheinsystem eingestellt werden, erhöhen sich nicht automatisch deshalb, weil es höhere Tarifabschlüsse gibt.

Die Behörde bzw. der Senat gibt vor, wie viel Geld aus dem Stadthaushalt in die Kindertagesbetreuung fließt. Deshalb ist es auch in dieser Tarifaufeinandersetzung wichtig, der Hamburger Regierung deutlich zu machen, dass für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes den tarifgebundenen Trägern mehr Geld zur Verfügung gestellt wird.

Eltern, die ebenfalls hinter der Forderung der Gewerkschaften stehen, könnten ihren Unmut über diese Tarifaufeinandersetzung auch an die Regierungsparteien richten.

Die Arbeitgebervertreter und der Hamburger Senat wären gut beraten, diese Tarifaufeinandersetzung schnell zu beenden, denn die Gewerkschaften sind in dem Bereich Sozial- und Erziehungsdienst gut aufgestellt und die Kolleginnen und Kollegen willens, sich, gut organisiert, auf eine länger andauernde Auseinandersetzung einzulassen.

Tatsächlich wächst der Organisationsgrad mit jedem weiteren Streiktag, denn die Kolleginnen und Kollegen haben es satt, neben der schlechten Personalausstattung, die in Hamburg vorherrscht, immer noch als geringwertige pädagogische Fachkräfte behandelt zu werden.

JENS KASTNER
Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe, GEW-Hamburg



Foto: hlz

...und deshalb ist auch ihre Arbeit mehr wert