KITA-TARIFSTREIK 1

Mäßig begeistert

71 Prozent Zustimmung unter den GEW-Mitgliedern zur Hamburger Tarifeinigung in den Kindertagesstätten

„Begeisterung sieht anders aus“, urteilte der GEW-Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe Jens Kastner, als die Auszählung beendet war. „Viele Kolleginnen und Kollegen hatten für eine echte Aufwertung ihres Berufes gekämpft und die ist nicht erreicht worden.“

Zwar sind in bestimmten Konstellationen gute Zugewinne erreicht worden, so z. B. bei langjährig beschäftigten Erzieherinnen und Erziehern oder auch bei einem Großteil der Leitungskräfte. Aber die meisten Kolleginnen und Kollegen, die nah am Kind arbeiten, erhalten nur Einkommenserhöhungen zwischen 60,- und 110,- Euro brutto im Monat, wenn sie in Vollzeit angestellt sind. Bei ca. 60 Prozent Teilzeitbeschäftigung macht der reale Nettogewinn tatsächlich nicht viel aus.

Die Erkenntnis, dass eine fortgesetzte Arbeitsniederlegung keine weiteren Zugewinne beim Abschluss erwarten ließen und auch mit der Unterstützung durch große Teile der Elternschaft nicht mehr zu rechnen war, führte zu diesem Abstimmungsergebnis.

Trotzdem ist das Ergebnis der Tarifauseinandersetzung nicht nur negativ zu bewerten. Die hohe Bedeutung des Sozial- und Erziehungsdienstes für unsere Gesellschaft ist in den letzten Jahren stark in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gelangt. Dazu hat dieser Kita-Streik erheblich beigetragen.

Die Hamburger Heraushebungen im Vergleich zu den anderen Kommunen konnte weitestgehend erhalten bleiben, nur die stellvertretenden Leitungskräfte sind auf das bundesweite Bezahlungsniveau heruntergefallen; bei großen Kitas werden die stellvertretenden Leitungskräfte trotz einer geringen Einkommenserhöhung nun sogar schlechter bezahlt als bundesweit üblich.

„Wir sprechen von einem Tarifergebnis, dass hinter den Erwartungen zurückblieb“, so die GEW-Vorsitzende Anja Bensinger-Stolze. „Der Einsatz der Kolleginnen und Kollegen war großartig, aber die Hamburger Kita-Finanzierung, die nicht wie in den anderen Kommunen direkt aus dem Landeshaushalt fließt, sondern erst in den Landesrahmenvertrag, der auch für nicht tarifgebundene Kitas gilt, eingearbeitet werden muss, erschwert einen hohen Tarifabschluss. Wir erwarten von der Stadt Hamburg, dass die tariftreuen Kita-Träger diesen Tarifabschluss 1:1 von der Stadt erstattet bekommen.“

Im Januar beginnen auch in der GEW die Vorbereitungen zur Tarifrunde im gesamten öffentlichen Dienst. Neben der kommunalen Verwaltung, der Müllabfuhr, den Theatern u. a. nehmen auch die Kita-Beschäftigten an der Gehaltsrunde in 2016 teil. Darin wird es von vornherein nicht um die Aufwertung eines Berufsfeldes gehen, sondern um eine prozentuale Erhöhung der Einkommen, die im öffentlichen Dienst immer noch den Einkünften, die in der freien Wirtschaft zu erzielen sind, hinterherhinken.

JENS KASTNER,
Sprecher der Fachgruppe
Kinder- und Jugendliche

KITA-TARIFSTREIK 2

Ansehen gesteigert

Die große Zustimmung zur Tarifeinigung bedeutet kein Jubeln über das Erreichte: Nur gering sind die echten materiellen Zugewinne

Die Zustimmung der Mitglieder zu dem Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst in Hamburg war nicht ohne weiteres zu erlangen.

Im Lauf der Abstimmungsfrist wurden viele Fragen zu der Tarifeinigung gestellt, die sich in der Hauptsache auf den jeweiligen individuellen Beschäftigungsstatus bezogen.

Zusätzlich mussten auch trägertypische Besonderheiten behandelt werden, die es unter den fünf AVH-tarifgebundenen Kita-Trägern gibt.

Anhand einiger Beispiele lässt sich nachvollziehen, dass es für die einzelne Beschäftigte nicht sofort nachzuvollziehen ist, warum ihre individuelle Steigerung bei der Tarifeinigung in der vorhandenen Form ausfällt.

Zum Beispiel die Kooperationen mit Ganztagsgrundschulen:

Foto: Stefan Gierlich

Genau hinsehen muss man schon, um die Knoten im Tarifvertrag zu entdecken

Bei den GBS-Kooperationen, die von den fünf Kita-Trägern betrieben werden, lassen sich Unterschiede aufzeigen, die auch schon in der Tarifverhandlung zu Unterbrechungen im Ablauf führten, da die Arbeitgebervertreter von Besonderheiten, die beim Mitbewerber existieren, in der Regel keine detaillierten Kenntnisse hatten/haben.

Bei einem der Träger ist die GBS- (und GTS-)Kooperation das Hauptgeschäft, bei anderen existieren nur ein, zwei bzw. wenige oder keine Kooperationen mit Grundschulen. Dementsprechend werden beim größten Hamburger Kita-Träger die GBS- und GTS-Kooperationen als Abteilungen im Betrieb gesehen, während andere diese als eigenständige Kita-Betriebe organisieren.

Ein eigenständiger Kitabetrieb hat eine Leitungskraft und ggf. auch eine stellvertretende Leitungskraft; eine Kita-Abteilung hat eine Abteilungsleitung, da die Leitungen im Kita-"Haupt"-betrieb schon vorhanden sind.

Dieser Umstand hatte zur Folge, dass das Thema Abteilungsleitungen in den Verhandlungen nicht berührt wurde, mit dem Ergebnis, dass diese Gruppe in der Tarifeinigung unberücksichtigt blieb. Da es nur einen Kita-Träger betrifft, ist die Erwartung der Kolleg_innen hoch, dass bei der noch ausstehenden redaktionellen Überarbeitung der Tarifeinigung eine trägerspezifische Übereinkunft zwischen den Tarifparteien erzielt wird.

…oder die Eingruppierung der Erzieher_innen:

Auch in der vorhandenen Bezahlung von Erzieher_innen zeigten sich Unterschiede. Mindestens bei einem der fünf Träger existieren keine Erzieher_innen, die sich schon in der Stufe 6 der Erzieher_inneneingruppierung befinden. Für diesen Träger findet sich in der aktuellen Tarifeinigung keine Tarifsteigerung um 211,- Euro für langjährig beschäftigte Erzieher_innen, bei mindesten einem Träger findet sich eine nicht unerhebliche Anzahl solcher Erzieher_innen. Mit der Folge, dass dieser Träger deutlich höhere Kosten durch die Tarifeinigung zu tragen hat.

… oder die stellvertretenden Leitungskräfte:

Als es darum ging, dass ein Träger in der Verhandlung problematisierte, dass er Schwierigkeiten habe, aufgrund des vorhandenen Eingruppierungsunterschieds in Höhe „nur" einer Entgeltgruppe stellvertretenden Leitungskräfte dafür zu gewinnen, in die Leitungsfunktion aufzusteigen und er deshalb unter dem bundesweit erzielten Tarifergebnis für stellvertretende Leitungen bleiben wolle, waren sich alle Arbeitgebervertreter einig, dass ein höherer Eingruppierungsunterschied zwischen Leitungskräften und stellvertretenden Leitungen erzielt werden müsse. Dieses mit der Folge, dass nicht die Leitungskräfte höher als bundesweit eingruppiert werden, sondern dass den stellvertretenden Leitungen eine geringer ausfallende Erhöhung in

Form einer Zulage zugestanden wurde.

Es galt in der Verhandlung der Ansatz, das aus der bundesweit erzielten Tarifeinigung bekannte Steigerungsvolumen auf die Hamburger Besonderheiten zu übertragen und die Besonderheiten zu erhalten.

Gewerkschaftlich ging es auch darum, bei den Mitgliedern die Einsicht darin zu erreichen, dass eine weitergeführte Arbeitsniederlegung in Hamburg nicht zu einer höher ausfallenden Tarifeinigung geführt hätte. Die verhandlungsführenden Gewerkschafter_innen, sowie die Gewerkschafter_innen, die außerhalb von Verhandlungen mit Arbeitgebervertretern sprechen konnten, waren sich in dieser Einschätzung einig.

Gelungen ist dies bei den Kinderpfleger_innen und sozial-pädagogischen Assistent_innen. Gelungen ist dies generell auch bei den Erzieher_innen. Bei diesen sogar mit einer zusätzlichen Steigerung in der letzten Stufe, die es vor der Tarifeinigung nicht gab. Und gelungen ist dies auch bei den Leitungskräften, die in Hamburg aufgrund einer günstigeren Kitaplätze-Zahl eher in eine höhere Entgeltgruppe kommen als es bundesweit üblich ist. Zwar war vor dem Beginn der Hamburger Tarifverhandlung von den Gewerkschaften nicht erwartet worden, dass es auch um die Verteidigung schon vorhandener günstigerer Eingruppierungsregelungen gehen könne, aber im Ergebnis ist diese Verteidigung (außer bei den stellvertretenden Leitungen) gelungen.

In der direkten Kommunikation mit den gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen konnte aufgezeigt werden, dass es zwar nicht gelungen war, sowohl bundesweit als auch Hamburg spezifisch, eine echte Aufwertung (d.h. Höhergruppierung) für die meisten Berufsgruppen zu erreichen, aber dass es gelungen war, gesellschaftspolitisch das Ansehen der Sozial- und Erziehungsberufe zu steigern.

Die Kolleginnen und Kollegen haben mit 71 Prozent Zustimmung zu der Tarifeinigung deutlich gemacht, dass ein Ergebnis erzielt wurde, dass nicht bejubelt werden kann, das aber für die Mehrzahl der tarifbetroffenen Kolleg_innen akzeptabel ist.

In den Gewerkschaftsgremien ist aber auch verstanden worden, dass wir alle gemeinsam in unseren Anstrengungen nicht nachlassen dürfen, um in der Zukunft die noch ausstehende Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe zu erlangen und sie finanziell spürbar zu machen.

JENS KASTNER; Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

Foto: hlz

Gerade stehen für eine Aufwertung der Kita-Beschäftigten