

Kurz und schmerzlos...

... war die Tarifrunde – erst ein Aktionstag vor Dienstbeginn und eine Woche später der eintägige Warnstreik. Aufgerufen hatten ver.di, GEW und der dbb

Fotos: hlz



Am 22. April versammelten sich die Streikenden vor dem Sitz der „Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg“, dem Arbeitgeberverband der Dienstleistungsbetriebe in Hamburg, Beim Neuen Krahn 2, nahe der Speicherstadt.

Die GEW war wieder mit ihrem bewährten Streikerfassungslistenmobil vor Ort, das bei den Kolleginnen und Kollegen aus den Kita- und GBS-Betrieben schon bekannt und gut zu erkennen ist. Dort kann man sich in die Streikerfassungsliste eintragen. Spätestens seit dem vier Wochen andauernden Erzwingungsstreik für eine bessere Eingruppierung im Tarifteil Sozial- und Erziehungsdienst von 2015 wissen die Kolleginnen und Kollegen, dass

sie hier ihre mobile Anlaufstelle der GEW finden.

Diesmal trugen alle GEWler_innen Warnstreikwesten, die am Streikmobil ausgegeben wurden. Gut 500 Stück konnten verteilt werden, eine ansehnliche Anzahl, die unter den ca. 2.500 bis 3.000 Streikenden gut erkennbar war.

Unverschämt geringes Angebot

Anders als letztes Jahr, als sich nur die Kolleginnen und Kollegen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst im Streik befanden, waren nun für die allgemeine Tarifrunde auch die anderen Betriebe des öffentlichen Dienstes zum Warnstreik aufgerufen:

Stadtreinigung, Theater, Büchereien, Hafenbetriebsgesellschaft, Pflegeeinrichtungen usw. und auch die Kitas und GBS-Kooperationen.

Viele der Redner_innen empörten sich über das unverschämt niedrige Angebot der Arbeitgeber und skandalisierten den geplanten Eingriff in die Zusatzversorgung, der einen Einschnitt in die zu erwartende Zusatzrente darstellen würde.

In der GEW-Geschäftsstelle liefen unterdessen die Telefone heiß, da viele Eltern die Sorge hatten, wieder wochenlang vor geschlossenen Kitas stehen zu müssen.

Auch unter den Gewerkschaftsfunktionären gab es un-

terschiedliche Einschätzungen über die Dauer dieser Tarifaussinandersetzung, da der Eingriff in die Zusatzversorgung unbedingt abgewehrt werden musste.

Der Streiktag war gut verlaufen und bewies die Bereitschaft aller Kolleginnen und Kollegen, sich auch in dieser Tarifrunde an einem möglichen Erzwingungsstreik zahlreich zu beteiligen.

In Potsdam erwartete die Tarifkommissionen der Gewerkschaften eine Überraschung. Das Thema Zusatzversorgung war schnell behandelt, man einte sich schnell. Es hatte sich herausgestellt, dass sich die kommunalen Zusatzversorgungskassen in der großen Mehrzahl gar nicht in der von den kommunalen Arbeitgeberverbänden behaupteten finanziellen Schieflage befanden, im Gegenteil, einige waren sogar finanziell sehr gut ausgestattet. Das machte die Verhandlungen an dieser Stelle sehr einfach. Eine Einigung auf eine gewisse Steigerung wurde nicht ganz so schnell gefunden. Nur die Mehrkosten, die den Arbeitgebern durch die endlich vorhandene Entgeltordnung für den gesamten öffentlichen Dienst entstehen, verzögerten den Abschluss dieser Tarifrunde.

Auch für die Gewerkschaftsseite war nachzuvollziehen, dass die neue Entgeltordnung zum Teil sehr deutliche Verbesserungen enthält, die bezahlt werden müssen. Man einigte sich auf eine Kompensation, die von allen Arbeitnehmer_innen getragen wird: die dauerhafte Absenkung der Sonderzahlung um 4 Prozentpunkte ab 2017.

Nachdem dies in den Tarifkommissionen der Gewerkschaften ausführlich diskutiert worden war, ergaben die Abstimmungen in den Kommissionen eine relativ hohe Zustimmung zu dem Gesamtpaket des Tarifabschlusses.

Die Einzelheiten des Tarifabschlusses können auf den Webseiten nachgelesen werden.

Für unsere Kolleginnen und Kollegen ist wichtig, dass zu den in 2015/2016 erkämpften strukturellen Verbesserungen im SuE-Bereich diese neue Tarifrunde noch einmal Gehaltserhöhungen wirksam werden lässt. Formal muss dieser Abschluss noch auf Hamburg übertragen werden, was aber wohl nur ein rein formaler Akt sein wird. Bis dahin ist dieser Tarifabschluss in Hamburg noch nicht wirksam.

*In der GEW liefen die
Telefone heiß. Viele
Eltern hatten die Sorge,
wieder wochenlang vor
geschlossenen Kitas zu
stehen*

Wie hoch ist der Abschluss tatsächlich ausgefallen?

Mit dem Tarifabschluss ist erreicht worden, dass die Tabellenwerte zum 01. Februar 2017 um 4,81 Prozent erhöht wurden.

11 Monate à 2,4 Prozent plus 1 Monat und danach 2,35 Prozent – das entspricht einem Zugewinn je 1.000 Euro Monatseinkommen in 12 Monaten von 312,06 Euro bzw. einer Steigerung um 2,4191 Prozent für 12 Monate inklusive eingefrorene Sonderzahlung. Wegen des vorgezogenen Februar 2017 ist dies ein etwas höherer Satz, als wenn es eine Steigerung von 2,4 Prozent für 12 Monate ohne Einfrierung der Sonderzahlung gegeben hätte.

Für die ersten zwölf Monate ist der Vergleich von Forderung mit Ergebnis noch relativ einfach, wenn man die weiteren Vereinbarungen außer Acht lässt.

Der Umstand, dass die Sonderzahlung auf den Stand von 2015 eingefroren ist, wird nicht mehr wie in den ersten zwölf Monaten der Laufzeit dieses Tarifabschlusses kompensiert.

Was bedeuten die weiteren Vereinbarungen?

Das Einfrieren der Sonderzahlung auf den Wert von 2015 bedeutet, dass das Gehalt des Monats September 2015 als Grundlage für die Sonderzahlungen in 2016, 2017 und 2018 genommen wird.

Allerdings beträgt die Sonderzahlung in 2016 noch 90/80/60 Prozent des Grundlagenwertes und in den Jahren 2017 und 2018 nur noch 86/76/56 Prozent.

Auch im Jahr 2019 wird das Gehalt von September 2015 zugrunde gelegt und mit den abgesehenen Werten errechnet, allerdings mit der ab 2019 geltenden Dynamisierung.

Den Wert einer endlich vorhandenen Entgeltordnung für den gesamten öffentlichen Dienst mögen andere beziffern, dass diese auch für die Kolleginnen und Kollegen z.B. aus den Pflegeberufen zusätzlich deutliche Erhöhungen bringt, ist zu begrüßen und wird selbstverständlich solidarisch mitgetragen.

So wirkt sich prozentual die Kompensation durch die Absenkung der Sonderzahlung aus:

- Bei der Minderung von 12,9 auf 12,86 Gehälter beträgt die Minderung 0,31 Prozent des ursprünglichen Gesamteinkommens (ohne LOB).
- Bei der Minderung von 12,8 auf 12,76 Gehälter beträgt die Minderung 0,3125 Prozent des ursprünglichen Gesamteinkommens (ohne LOB).
- Bei der Minderung von 12,6 auf 12,56 Gehälter beträgt die Minderung 0,3175 Prozent des ursprünglichen Gesamteinkommens (ohne LOB).

Richtig ist die Aussage, dass auch am Ende der Laufzeit dieses Tarifabschlusses die Tabellenwerte dauerhaft um 4,81 Prozent erhöht wurden. Richtig ist aber auch die Aussage, dass das Gesamteinkommen durch die Absenkung der Sonderzahlung dauerhaft um 0,31 Prozent (bzw. 0,3125 Prozent oder 0,3175 Pro-



Wir arbeiten nicht, bis wir tot umfallen – Protest jetzt

zent) verringert wurde.

Diese beiden Prozentzahlen können zusammengerechnet werden, sodass die Aussage: „Am Ende der Laufzeit wird eine Erhöhung von 4,5 Prozent des zukünftigen Einkommens erreicht“, zutreffend ist, sofern der Umstand des Einfrierens der Sonderzahlung auf den Stand von 2015 nicht berücksichtigt wird.

Wie lässt sich dss Einfrieren in Prozent ausdrücken?

Für 2016 und 2017 lässt sich

das Einfrieren errechnen, aber für die darauffolgenden Jahre kann nur gesagt werden, dass es wieder Tarifierhöhungen geben wird. Über die Höhe lässt sich allerdings keine sinnvolle Aussage treffen, noch kann ausgeschlossen werden, dass wieder über die Sonderzahlung verhandelt wird.

Für den jetzigen Tarifabschluss ist festzuhalten, dass die Auswirkung des Einfrierens der Sonderzahlung 2016 auf dem Stand von 2015 durch das Vorziehen der zweiten Erhöhungsstufe um einen Monat mehr als

aufgefangen wird. Laut Tarifarjargon haben wir ein Ergebnis von 4,81 Prozent, bzw. 4,5 Prozent erzielt.

Wenn wir berechnen, wie viel Geld wir am Ende der Laufzeit dieses Tarifabschlusses mehr in der Tasche haben als ohne Tarifabschluss, so sind es am 28. Februar 2018 im Vergleich zum 29. Februar 2016 mehr als 3,29 Prozent, die sich in den zwei Jahren Laufzeit ansammeln konnten.

Welches Vokabular auch zur Anwendung kommt: es gibt mehr Geld und es ist mehr als nur ein Inflationsausgleich. Ein vertretbarer Abschluss, wenn alle Details betrachtet werden: Verbesserungen in Geld und Urlaubstagen für die Auszubildenden, Angleichung der Ost-Länder an die Westländerzahlung, (dies ist in der Entgeltordnung neu formuliert: es wird zukünftig stufengleich höhergruppiert), Verlängerung der bisherigen flexiblen Vorruhestandsregelung (FALTER) und einiges mehr. Es ist kein Ergebnis der Superlative, aber eines, das wir akzeptieren können.

JENS KASTNER, Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

NEU
Erhältlich in der
GEW-Geschäftsstelle

Broschüre Kindheitspädagogik

Seit über einem Jahr treffen sich angehende Kindheitspädagog_innen der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) sowie Kindheitspädagog_innen in Beruf oder Weiterbildung in der Arbeitsgruppe Kindheitspädagogik der GEW Hamburg.

Das Anliegen der Arbeitsgruppe besteht darin, sich für die Belange der Hamburger Kindheitspädagog_innen einzusetzen und andere Akteur_innen des pädagogischen Arbeitsfeldes darüber zu informieren, welche Kompetenzen die Qualifikation der Kindheitspädagog_innen umfassen. Dazu hat die AG eine Broschüre verfasst, die sich an Dachverbände, Trägervertreter, Behörden und weitere Interessierte richtet.

Vom eigenem Gehalt leben können

Eckpunktpapier zwischen BASFI und Kita-Trägern führt in Trippelschritten zu einer besseren Personalausstattung in der Krippe

2013 / 2014 haben die Beschäftigten der Kitas, unter Führung des Kita-Netzwerks, in großen Aktionen klargemacht, dass eine bessere Personalausstattung in Kitas unerlässlich ist. Die gestiegenen Anforderungen, die mittelbare pädagogische Arbeit, ausreichende Vorbereitungszeiten und die hohen Ausfallzeiten verlangen mehr Pädagogische Kräfte. Die Vertreter_innen der Träger und Verbände nahmen daraufhin die Verhandlungen mit der BASFI auf. Als Ergebnis kam Ende 2014 das sogenannte Eckpunktpapier heraus und führte damit zu einem relativ ruhigen Wahlkampf.

Auszüge aus dem Eckpunktpapier

Im Wesentlichen sieht das Eckpunktpapier vor, dass die Personalausstattung der Krippenkinder bis 24 Monate zum 01.08.2015 um 10 Prozent erhöht worden sind. Zum 01.08.2017 sollte die Erhöhung für die Kinder zwischen 24 und 36 Monate verbindlich erfolgen. Die Verhandlungsparteien hielten die Absicht fest, bis zum Jahre 2019 eine Personalausstattung in der Krippe von 1:4 zu erreichen. Falls zusätzliche Mittel durch den Prozess gegen das Betreuungsgeld vom Bund kämen, sollten die Verbesserungen beschleunigt werden. Das Papier beinhaltet eine Klausel zu Nachverhandlungen, wenn Träger Kosten, wie z. B. Tarifabschlüsse, nicht finanzieren können.

Regierungsparteien legen das Eckpunktpapier anders aus

Am 23.03.16 auf der Diskussionsveranstaltung des Kita-Netzwerks wurde deutlich, dass die familienpolitischen Sprecher_innen von SPD und Grünen das Papier anders interpretieren. Sie erklärten, die Beschäftigten in Kitas hätten Pech gehabt, weil die Träger schlecht verhandelt hätten. Das ganze Papier stehe unter dem Vorbehalt zusätzlicher Gelder vom Bund. Positiv sei, dass die zweite Rate im Koalitionsvertrag auf den 01.08.2016 vorgezogen worden sei. Trotz des gewonnenen Prozesses um das Betreuungsgeld kämen die Gelder vom Bund nicht in der erwarteten Höhe. Deshalb würden die weiteren Verbesserungen nicht umgesetzt. Im Gegenteil, ein Teil der Gelder vom Bund werde sogar in den weiteren Platzausbau fließen, statt in die verein-

barten Personalverbesserungen (Quantität vor Qualität).

Umgang mit den Beschäftigten der Kitas ist unredlich

Die Mitglieder der GEW-orientierten Offenen Liste (DOL) sind der Ansicht, dass die Beschäftigten im Kitabereich sich nicht länger auf Verhandlungsergebnisse der Träger mit der Behörde verlassen können. Die Folgen unzureichender Verhandlungstaktiken tragen sie. Den Interessenvertretungen der Beschäftigten bleibt nichts anderes übrig, als häufiger die rechtliche Verbindlichkeit von solchen Papieren prüfen zu lassen, um vor bösen Überraschungen gefeit zu sein.

Die Offene Liste und die Beschäftigten in den Kitas wollen von der neuen Sozialsenatorin Frau Leonhard wissen:

- Was tun Sie, damit das Ziel bis zum Jahr 2019 eine Personalausstattung in der Krippe von 1:4 auch erreicht wird?
- Wie ist Ihre Einschätzung zur Verbindlichkeit von Vereinbarungen wie dem Eckpunktpapier?
- Was tun Sie, damit die Zusage, dass Tarifabschlüsse finanziert werden, auch eingehalten wird und die finanzielle Grundlage von Kitas nicht geschwächt wird?

Tarifgerechte Bezahlung ist Voraussetzung, damit der Beruf der Erzieherin attraktiver wird und die Kolleg_innen von ihrem Gehalt leben können.

Tariftreue Träger dürfen nicht länger benachteiligt werden, sondern müssen ihre realen Personalkosten von der Sozialbehörde refinanziert bekommen.



SABINE LAFRENTZ
Vereinigung Betriebsrat