

Verband KiTa-Fachkräfte Rheinland-Pfalz
Liebensteinerstraße 4
56154 Boppard

Per E-Mail an:
info@kitafachkraefteverband-rlp.de

Berlin, den 13. Mai 2022

Tarifrunde 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst

Sehr geehrte Frau Theobald,
sehr geehrte Damen und Herren der Kita-Fachkräfteverbände in Deutschland,

wir bedanken uns für Ihr Schreiben vom 22. April 2022.

Zahlreiche von Ihnen gestellte, abstrakt gehaltene Fragen betreffen nicht den TVöD und sind auch nicht von den Gewerkschaften zum Inhalt der aktuellen Verhandlungen gemacht worden. So stellt die Ausgestaltung des Fachkräfteschlüssels unter Einbezug von Verfügungszeiten eine gesetzgeberische Aufgabe dar, die vom Tarifrecht losgelöst ist. An dieser Stelle wären zum Beispiel die kommunalen Spitzenverbände ein guter Ansprechpartner.

Der angesprochene Fachkräftemangel, der einen gewichtigen Faktor für den pädagogischen Qualitätsstandard und die Belastung der Beschäftigten darstellt, findet sich leider in zahlreichen Branchen wieder und ist kein Spezifikum des öffentlichen Sozial- und Erziehungsdienstes. Auch weil die kommunalen Arbeitgeber von ihm betroffen sind, setzen wir uns für gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ein, so auch in der aktuellen Tarifrunde. Die Inhalte der Verhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst möchten wir Ihnen mit dem in der **Anlage** befindlichen Fragenkatalog nahebringen. Wir bitten jedoch um Verständnis, dass wir den Inhalten der aktuellen Verhandlungen nicht vorgreifen können.

Mit freundlichen Grüßen



Niklas Benrath
Hauptgeschäftsführer

Fragenkatalog zur Tarifverhandlung im Sozial- und Erziehungsdienst

1 Wer handelt?

In den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst handelt die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) mit den Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion (dbb).

2 Wird nur für Kita-Erzieherinnen verhandelt?

Es wird nicht nur für Erzieherinnen und Erzieher, sondern für alle Beschäftigten bei einem kommunalen Arbeitgeber im Bereich des so genannten Sozial- und Erziehungsdienstes verhandelt. Das sind rund 330.000 Beschäftigte bundesweit. Die Mehrheit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im Bereich der Kindererziehung und -betreuung (245.000) tätig, weitere in der Sozialarbeit (55.000) und der Behindertenhilfe (30.000).

3 Was fordern die Gewerkschaften?

Die Gewerkschaften fordern vor allem Änderungen der Eingruppierungsregelungen, die sich mittelbar auf die Entgelte der hiervon betroffenen Beschäftigten auswirken. Damit wird generell eine finanzielle Aufwertung der Eingruppierung im Bereich Kita, Sozialarbeit und Behindertenhilfe gefordert, obwohl bereits in den Tarifrunden der Jahre 2009 und 2015 eine erhebliche außerplanmäßige finanzielle Anhebung erzielt wurde. Hinzu kamen die Gehaltserhöhungen durch die Tarifverhandlungen in den Jahren 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020.

Die Gewerkschaften fordern auch Entlastungstage. Die kommunalen Arbeitgeber können dem Wunsch nach einer pauschalen Gewährung von Entlastungstagen nicht nachkommen. Mehr freie Tage bedeutet weniger Personal in den Einrichtungen und daher am Ende mehr Belastung für die Beschäftigten. Wenn es Belastungssituationen gibt, muss auf diese konkreten Situationen reagiert werden. Dafür haben die Tarifpartner Regelungen für den betrieblichen Gesundheitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst vereinbart. Auf dieser Basis müssen wir aufsetzen, damit auf Belastungen zielgenau reagiert werden kann und nicht mit einem zusätzlichen freien Tag, der in der Situation der Belastung überhaupt nicht weiterhilft. Der Aspekt, dass der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bereits umfangreiche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz beinhaltet, worin auch die Entlastung der Beschäftigten eine Rolle spielt, wird von den Gewerkschaften, die diese Regelungen vor Jahren selbst in den Tarifvertrag einbrachten, erstaunlicherweise gar nicht berücksichtigt. Die VKA hat dennoch zugesagt, sich diesen kritischen Themen weiter zu widmen und sie gemeinsam zu bearbeiten.

4 Wie beurteilen die kommunalen Arbeitgeber die Forderung nach einer pauschalen Aufwertung der Gehälter der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst?

Eine pauschale Aufwertung der Gehälter hätte eine nicht hinnehmbare Verzerrung im Allgemeingefüge des kommunalen Bereichs zur Folge. Aufwertungen können nur dort stattfinden, wo sich auch die Anforderungen an Tätigkeiten verändert haben.

5 Weshalb fordern die Gewerkschaften nicht einfach mehr Lohn?

Dass die Gewerkschaften keine unmittelbare Gehaltserhöhung fordern, liegt daran, dass es bei diesen Verhandlungen nicht um allgemeine Entgelterhöhungen geht. Es wird also nicht um die Löhne im kommunalen öffentlichen Dienst verhandelt, sondern um die Frage, wie die Arbeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert wird. Aus einer höheren Eingruppierung ergeben sich dann aber auch höhere Löhne für diese Beschäftigten.

6 Was wollen die kommunalen Arbeitgeber?

Die Gewerkschaften haben uns trotz der erheblichen und überproportionalen Verbesserungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes in den letzten Jahren einen umfangreichen Forderungskatalog zukommen lassen. Allerdings kann es Verbesserungen nicht mit der Gießkanne geben, sondern nur dort, wo sie angezeigt sind. Wir müssen das Gehaltsgefüge des kommunalen öffentlichen Dienstes im Blick behalten. Denn überproportionale Verbesserungen in einem Bereich hätten eine Verzerrung des Gesamtgefüges der Vergütung im kommunalen Bereich zur Folge. Schon jetzt verdient eine Kita-Erzieherin proportional mehr als andere Beschäftigte in einem Ausbildungsberuf. Diese Entwicklung müssen wir kritisch im Auge behalten.

7 Worin liegt die Besonderheit der jetzigen Tarifrunde?

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst profitieren nicht nur von den Ergebnissen der normalen Tarifrunden und den dort vereinbarten Entgelterhöhungen. Auch jetzt verhandeln wir wieder zwischen zwei „normalen“ Tarifrunden. Diese „Sonderstellung“, dass also zwischen normalen Tarifrunden zusätzlich über eine bestimmte Beschäftigtengruppe verhandelt wird, hat nur der Sozial- und Erziehungsdienst. Nur die dortigen Beschäftigten profitieren von diesen außerplanmäßigen Lohnerhöhungen und taten das auch in der Vergangenheit. Seit 2009 sind die Gehälter der Erzieherinnen und Erzieher fast doppelt so stark gestiegen wie die Löhne im kommunalen öffentlichen Dienst insgesamt.

8 Verdienen Erzieherinnen und Erzieher wenig bei kommunalen Trägern?

Für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst findet der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) Anwendung. Hierin sind die Arbeitsbedingungen als auch die Entgelte der Beschäftigten und so auch dieser im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst geregelt. Im Vergleich zu freien oder kirchlichen Trägern im Sozial- und Erziehungsdienst verdienen Erzieherinnen und Erzieher bei einem kommunalen Träger bis zu rund zehn Prozent mehr. Der TVöD gilt auch für die Gewerkschaften als Benchmark in diesem wichtigen Bereich.

Die Entgelte der bei einem kommunalen öffentlichen Träger beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher liegen bereits heute deutlich über denen vergleichbarer Berufsgruppen im öffentlichen Dienst. Seit 2009 sind die Verdienste von Erzieherinnen und Erziehern um bis zu 61 Prozent gestiegen, also fast doppelt so stark wie im weiteren kommunalen öffentlichen Dienst. Die übrigen Gehälter sind um 31 Prozent gestiegen, was aber ebenfalls ein erheblicher Reallohngewinn ist.

9 Warum verdienen die Erzieherinnen und Erzieher im öffentlichen Dienst unterschiedlich viel?

Dies liegt an der unterschiedlichen Eingruppierung der Beschäftigten. Der größte Teil der Kita-Beschäftigten bei einem kommunalen Träger ist in der Entgeltgruppe S 8a (Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit) und S 8b (Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten) eingruppiert – dies sind allein rund 53 Prozent aller Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst. Erzieherinnen und Erzieher mit Leitungsverantwortung sind höher eingruppiert und erhalten daher auch ein höheres Gehalt.

10 Und wie viel verdienen Erzieherinnen und Erzieher nun bei einem kommunalen Träger?

Die Tabellenentgelte für Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (Entgeltgruppe S 8a) liegen seit 1. April 2022 zwischen 3.142 Euro und 3.980 Euro monatlich. Die Tabellenentgelte für Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (Entgeltgruppe S 8b) liegen seit 1. April 2022 zwischen 3.211 Euro und 4.447 Euro monatlich. Vereinfacht ausgedrückt, verdient eine Kitaerzieherin schon als Berufsanfängerin rund 3.100 Euro. Bei entsprechender Beschäftigungszeit beträgt das Monatsgehalt einer Erzieherin mehr als 4.400 Euro. Damit sind die Gehälter in den kommunalen Kitas die Spitzengehälter in dieser Branche.

11 Profitieren Erzieherinnen und Erzieher noch von weiteren Aufwertungen?

Zum reinen Tabellenentgelt der Erzieherinnen und Erzieher kommen weitere finanzielle Aufwertungen wie die Jahressonderzahlung, das Leistungsentgelt und die durch die in der Regel vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung, die Zusatzversorgung im kommunalen öffentlichen Dienst. Daraus ergibt sich eine angemessene und austarierte finanzielle Wertschätzung.

12 Warum werden die Beschäftigten in diesen typischen Frauenberufen schlechter bezahlt als die Beschäftigten in so genannten Männerberufen?

Diese Annahme ist schlicht falsch. Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst wird nicht nach dem Geschlecht unterschieden. Für das Gehalt sind die übertragene Tätigkeit und die Berufserfahrung entscheidend. Der typische „Frauenberuf“ einer Kita-Erzieherin wird besser bezahlt als beispielsweise der eines Technikers oder Meisters.

Neben den normalen Tarifrunden wurden mit den Tarifrunden für den Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015 maßgebliche zusätzliche Verbesserungen für die Beschäftigten in diesem Bereich vereinbart. In Summe kommen diese Beschäftigten auf Gehaltssteigerungen von bis zu 61 Prozent (bei den Erzieherinnen und Erziehern mit entsprechender Tätigkeit in der Endstufe), die damit fast das Doppelte der normalen Entgeltssteigerung betragen. Man darf an dieser Stelle nicht vergessen, dass Erzieherinnen und Erzieher bereits heute besser bezahlt werden als Meisterinnen und Meister im öffentlichen Dienst. Der Unterschied ist, dass beide Berufsgruppen über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen; Meisterinnen und Meister aber noch zusätzlich eine umfangreiche Weiterbildung und einen entsprechenden Fortbildungsabschluss absolviert haben. Das Gegenteil ist also der Fall: Erzieherinnen und Erzieher erhalten nicht weniger Entgelt als Beschäftigte in so genannten Männerberufen, sondern im kommunalen öffentlichen Dienst in den meisten Konstellationen sogar mehr Entgelt.

13 Wie häufig werden befristete Arbeitsverträge geschlossen?

Bei den Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft lag die Befristungsquote im Jahr 2020 bei durchschnittlich rund 9,5 Prozent, und damit unter dem deutschlandweiten Durchschnitt aller Träger von 12,3 Prozent. Der Befristungstrend ist zudem seit Jahren rückläufig: Im Jahr 2015 hatten noch 15 Prozent der pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit bietet der öffentliche Dienst einen sicheren Arbeitsplatz und trägt zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften bei. In einer kommunalen Kindertageseinrichtung zu arbeiten, ist also eine sichere Bank.

14 Wie steht es um den Fachkräftemangel?

Zur Deckung des Personalbedarfs ist es in den letzten Jahren gelungen, überdurchschnittlich viele Nachwuchskräfte unter 35 Jahren für eine Beschäftigung in den Kindertagesstätten in Deutschland zu gewinnen. Es ist ein Zuwachs von rund 75.000 Nachwuchskräften im Alter von unter 30 Jahren seit 2006 zu verzeichnen.

Darüber hinaus hat die VKA gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden und ver.di die Initiative zur Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ergriffen, die Niederschlag im Koalitionsvertrag der im September 2021 neu gewählten Bundesregierung gefunden hat. Es geht uns hier um einheitliche Ausbildungsstandards, eine angemessene Ausbildungsvergütung und Schulgeldfreiheit. Die VKA bemüht sich aktuell, die Neugestaltung der Ausbildung auch auf landespolitischer Ebene weiter zu verfestigen. Diese Maßnahme wurde getroffen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Der öffentliche Dienst hat wie auch andere Branchen in Deutschland damit zu kämpfen, Fachkräfte zu finden. Das liegt vor allem an der demografischen Entwicklung. Gleichwohl sind einige Bereiche mehr betroffen als andere. Daher ist es die Aufgabe der kommunalen Arbeitgeber, die Bedingungen für die Beschäftigten attraktiv zu halten. Dank einer im Gegensatz zur Privatwirtschaft hohen Tarifbindung können Beschäftigte in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes auf eine geregelte Arbeitszeit, eine faire Bezahlung und weitere tarifvertraglich attraktiv geregelte Arbeitsbedingungen zählen, wie zum Beispiel eine tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung.

15 Warum haben die Arbeitgeber kein Verständnis für die Streikaktionen?

Den ersten Verhandlungstermin haben wir zusammen mit den Gewerkschaften intensiv genutzt, damit die Gewerkschaften ihre zahlreichen Forderungen konkretisieren und erläutern. Ein solcher Verhandlungsauftritt ist wichtig, damit es keine Missverständnisse darüber gibt, worüber man verhandelt. Wir haben mit den Gewerkschaften vereinbart, zu welchen Themen wir weiter verhandeln sollten.

Im zweiten Verhandlungstermin haben wir über die vereinbarten Themen gesprochen. Leider sind die Gewerkschaften nicht auf unsere Vorschläge eingegangen, sondern haben sich hinter ihren Forderungen eingemauert. So kommt man bei Verhandlungen aber nicht weiter. Immerhin konnten wir mit den Gewerkschaften Themen festlegen, zu denen sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeber bis zum dritten Verhandlungstermin Lösungsvorschläge erarbeiten. Die Arbeitgeber sind bestrebt, die Tarifverhandlungen im dritten Verhandlungstermin zu Ende zu bringen und gemeinsam mit den Gewerkschaften für alle Verhandlungsparteien tragbare Lösungen herauszuarbeiten.

Dass die Gewerkschaften ver.di und dbb bereits nach der ersten Verhandlungsrunde zum Streik aufrufen, entspricht nicht dem tatsächlichen Verhandlungsstand und ist für uns nicht nachvollziehbar. Auch weitere Streikaufrufe können in Anbetracht der zugesagten, gegenseitigen Zuarbeit und Lösungsfindung nicht gutgeheißen werden. Verschiedene Verbände haben bereits dazu aufgefordert, dass man sich ohne Streiks und Kitaschließungen einigt. Diese Forderung unterstützen wir ausdrücklich. Wir befinden uns momentan alle in einer sehr schwierigen Situation. Zwei Jahre Corona haben Bürgerinnen und Bürgern und den Beschäftigten sehr viel abverlangt. Die Eltern mussten wegen der Pandemiemaßnahmen in den vergangenen Monaten immer wieder Kinder und Job miteinander vereinbaren, wenn die Kita geschlossen war. Streiks müssen verhältnismäßig sein und sind immer das letzte Mittel. Die VKA möchte eine Lösung am Verhandlungstisch ohne Arbeitskampf erreichen.

16 Wie geht es weiter?

Wir haben mit den Gewerkschaften vereinbart, zu welchen Themen wir in der nächsten Verhandlungsrunde am 16./17. Mai 2022 verhandeln. Jetzt gilt es, konstruktiv weiter zu verhandeln – im Interesse aller kommunalen Beschäftigten und im Interesse der Eltern. Bis dahin sollten Streiks unterbleiben und nach Lösungen gesucht werden, um eine Einigung zu erreichen – dies ist Ziel der VKA in der dritten Verhandlungsrunde.