



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Mitglieder der Geschäftsführung der  
Bundestarifkommission des dbb

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,  
dbb bundessenorenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

19. Dezember 2019 Ch/LH/mr

## **Nr. 17/2019**

### **Online-Umfrage zum Thema Sozial- und Erziehungsdienst**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) aus dem Herbst 2015 war ein hart erkämpfter Kompromiss. Gewerkschaften und Arbeitgebende haben sich darauf verständigt, sich ab 2019 über die Erfahrungen mit dem Abschluss und die notwendige Weiterentwicklung auszutauschen. Bevor wir im nächsten Jahr in Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) eintreten, wollten wir uns ein möglichst breites Meinungsbild einholen und haben Euch gebeten, an unserer Online-Umfrage teilzunehmen. Ziel der Umfrage war es, zu erfahren, was der Tarifabschluss von 2015 im SuE-Bereich bewirkt hat, was funktioniert hat und wo wir nacharbeiten müssen. Im Zuge der Auswertung ist deutlich geworden, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen an unserer Umfrage beteiligt haben, die in ihren Berufen und von ihren Arbeitgebenden noch nicht genug Wertschätzung erfahren haben. Die vielen differenzierten Antworten helfen uns sehr, wenn wir in die Detailarbeit mit den Arbeitgebenden bei den anstehenden Verhandlungen im Jahr 2020 einsteigen. Nachfolgend haben wir die Ergebnisse der Umfrage zusammengefasst.

#### **1. Bist Du rückblickend betrachtet mit der Tarifeinigung zum Sozial- und Erziehungsdienst aus dem Herbst 2015 insgesamt zufrieden?**

Alle, die an dem Tarifergebnis 2015 mitgewirkt haben, wissen, dass diesem eine sehr konfliktreiche Auseinandersetzung mit wochenlangen Streiks sowie zwei Urabstimmungen bei zunächst abgelehntem Schlichterspruch vorausgegangen war. Die letztlich erzielte Einigung war ein hart umkämpfter Kompromiss, bei dem einige Forderungen leider nicht durchgesetzt werden konnten. Trotz vieler Verbesserungen spiegelt sich dieser Kompromiss auch im Ergebnis bei den Befragten wider. Denn ein überwiegender Teil der Beschäftigten

sieht aus jetziger Sicht noch Handlungsbedarf. Jedoch lassen sich nicht alle Fragen am Tariftisch klären. Viele Bereiche unterliegen gesetzlichen und landesspezifischen Regelungen, auf die nur eine sehr begrenzte Einflussnahme möglich ist. Wichtig bleibt aber natürlich auch, die Verbesserung und die Anpassung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigten an die sich stetig verändernden Gegebenheiten, um die Arbeitsplätze insgesamt attraktiver zu gestalten.

## **2. Hat sich seit der Tarifeinigung die Personalsituation in Deiner Einrichtung/Dienststelle verbessert?**

Auch bei dieser Frage wird deutlich, dass der Personalmangel in den Einrichtungen und Dienststellen weiterhin ein zentrales Thema der Beschäftigten ist. Neben einer angemessenen Bezahlung muss die Personalsituation zeitnah an die gesetzlichen Veränderungen angepasst werden. Nur beispielhaft sei hier der Ausbau der Ganztagsbetreuung und die Einführung des Bundesteilhabegesetzes und die damit verbundenen Anforderungen in der Behindertenhilfe genannt. Ein weiteres Thema ist die noch fehlende flächendeckende Ausbildungsvergütung im SuE-Bereich. All diese Umstände führen dazu, dass hier für einen Großteil der Befragten dringender Handlungsbedarf besteht, um eine ausreichende personelle Besetzung sicherzustellen.

## **3. Hat die Tarifeinigung Deiner Ansicht nach die Attraktivität der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst gesteigert?**

Ziel der Tarifaufwertung im Jahr 2015 war zudem die Aufwertung der Aufgaben und Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst, die einen überaus wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Dieser Prozess der Aufwertung muss weiter vorangetrieben werden, um die Attraktivität dieser Berufsgruppen zu steigern. Denn die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen fühlt sich noch immer nicht ausreichend wertgeschätzt.

## **4. Was sind aktuell für Dich die größten Belastungen/Probleme im Arbeitsalltag?**

Eindeutig im Fokus der Befragten steht hier insgesamt eine bessere Bezahlung ihrer Arbeit. Nach Einschätzung der Befragten spiegelt auch die Eingruppierung oftmals nicht annähernd die Anforderungen wider, die die tatsächliche Tätigkeit mit sich bringt.

Prozentual genauso belastend ist für eine Vielzahl der Befragten, dass nach wie vor an allen Ecken und Enden Personal fehlt. Dies liegt nach Ansicht der Befragten sowohl am schlechten Personalschlüssel, als auch an der Arbeitsmarktlage insgesamt. Mangelt es jedoch an ausreichend Personal, arbeiten die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen mehr und länger. Dies führt laut Umfrage unweigerlich zu Zeitdruck, psychischer und physischer Überlastung, was dann wiederum zu einem hohen Krankenstand und noch weniger Personal führt. Eine unaufhaltsame Spirale, die sich auch deutlich in den Umfrageergebnissen widerspiegelt.

Neben mehr Entgelt und Personal ist für einen Großteil der Befragten ein zentraler und wichtiger Punkt auch weiterhin die mangelnde Aufwertung und Wertschätzung ihrer Arbeit und ihres Berufes sowohl in der Gesellschaft als auch seitens der Führungskräfte.

Stark belastend für die Befragten wird zudem der hohe Bürokratie- und Dokumentationsaufwand gesehen, der zu viel Zeit kostet. Auch wird die personelle Fluktuation als sehr hoch eingeschätzt. Sofern überhaupt Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist, bemängeln die Befragten, dass die Neueingestellten oftmals nicht ausreichend qualifiziert sind und zudem die Zeit für die Einarbeitung fehlt.

## **5. Funktioniert die Umsetzung des Gesundheitsschutzes in Deiner Einrichtung/Dienststelle? Falls nicht, nenne uns bitte die Gründe.**

Der Gesundheitsschutz wird bislang (siehe Punkt 4, Personalmangel, psychische Belastung, hoher Krankenstand, u.a.m.) noch nicht ausreichend umgesetzt, so dass sich für die Kolleginnen und Kollegen oftmals die Frage stellt: Schaffe ich es überhaupt gesund bis zur

Rente zu kommen, wenn ich so wie bisher weiterarbeite? Die Gründe hierfür sind unterschiedlich. Teilweise mangelt es an der Aufklärung der Träger, aber teilweise wissen auch die Mitarbeitenden nicht, dass und welche Möglichkeiten zum Gesundheitsschutz angeboten werden. Werden Angebote unterbreitet, fehlt es aufgrund der bestehenden hohen Arbeitsbelastung und des fehlenden Personals immer wieder an der nötigen Zeit, diese überhaupt wahrzunehmen. Nicht zuletzt scheitert es oftmals auch an den finanziellen Mitteln, was zu einer gewissen Frustration bei den Beschäftigten führt. Immerhin ist zu merken, dass einige Dinge auf betrieblicher Ebene schon recht gut laufen und man sicherlich auch bei den einzelnen Einrichtungen und Dienststellen differenzieren muss. Nach wie vor sehen jedoch viele der Befragten den Gesundheitsschutz als nicht ausreichend umgesetzt. Das Thema muss auf der Agenda bleiben!

### **6. Welche Themen sind Dir für die kommenden Tarifverhandlungen besonders wichtig?**

Der Fokus der Befragten liegt wie schon bei Frage 4 auch hier eindeutig auf zwei zentralen Themen: Bezahlung und Eingruppierung. Als weitere wichtige Punkte haben die Befragten das Einführen von zeitlichen Kontingenten für die Dokumentationsarbeit, die Überarbeitung und Aktualisierung der Tätigkeitsmerkmale sowie die zusätzliche Honorierung der Praxisanleiter-Tätigkeit und von Fort- und Weiterbildungen genannt. Unter den Befragten, die individuelle Antworten abgegeben haben, wurden die Forderung nach einer Honorierung der Gruppenleitung, das Einräumen der Wahlmöglichkeit zwischen mehr Geld und mehr Urlaub (Stichwort „Freizeit statt Geld“) sowie die Forderung nach mehr Personal und kleineren Gruppen im Kita-Bereich besonders oft genannt.

### **7. Bist Du bereit, für bessere Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst zu streiken?**

Weit über 80 Prozent der Befragten sind bereit, für ihre Forderungen die Arbeit niederzulegen und zu streiken.

### **8. Haben wir einen wichtigen Punkt vergessen? Hier ist Raum für Deine zusätzlichen Anmerkungen.**

Rund ein Fünftel der Befragten hat individuelle Anmerkungen zu verschiedenen Themen hinterlassen, die uns das Stimmungsbild der einzelnen Berufsgruppen wiedergeben. Insgesamt wünscht sich eine Vielzahl der Befragten aller Berufsgruppen mehr Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit und mehr Personal in den Einrichtungen. Deutlich mehr Beschäftigte aus dem Bereich der Sozialen Arbeit sind mit dem letzten Tarifabschluss weniger zufrieden und fordern in den bevorstehenden Tarifverhandlungen Nachbesserungen. Eine Vielzahl von Befragten hat wie schon bei Frage 4 über den Personalmangel und den damit verbundenen Belastungen geklagt. Oft wurde die Forderung nach einer Änderung der Stufenlaufzeiten in den Entwicklungsstufen erhoben sowie nach Erhalt der Stufenlaufzeit bei der stufengleichen Höhergruppierung. Auch wurde die Abschaffung der verlängerten Stufenlaufzeiten in der S 8 b sowie die Einführung einer weiteren Entwicklungsstufe in der S-Tabelle bzw. die Schaffung weiterer Eingruppierungsmerkmale ab der S 18 thematisiert. Aus den eingegangenen Anmerkungen ist auch deutlich geworden, dass sich die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst mehr Urlaub oder Phasen der Erholung, zum Teil auch speziell für ältere Beschäftigte, wünschen.

Im Bereich der Sozialen Arbeit – unter anderem im Allgemeinen Sozialen Dienst – sprechen sich viele Beschäftigte für eine Fallzahlbegrenzung bzw. für eine gerechte Fallbemessung, für einen besseren Stellenschlüssel sowie für eine bessere Eingruppierung von Masterabschlüssen aus. Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe fordern die Beschäftigten ein vergütetes Zeitkontingent für Leitungspositionen, zum Beispiel für die Team- oder für die Einrichtungsleitung. Die Kolleginnen und Kollegen fordern auch eine bessere Vergütung von Nachbereitschaftsdiensten.

Im Erzieherbereich klagen viele Kolleginnen und Kollegen über zu große Gruppen und bemängeln die Fachkraft-Kind-Relation bzw. den Personalschlüssel. Als weitere Themen im erzieherischen Bereich, bei denen nachgesteuert werden muss, wurden die flächendeckende Einführung von Ausbildungsvergütung, mehr Zeit für Dokumentation und Leitungsaufgaben, bezahlte Vor- und Nachbereitungszeit, die Entkoppelung der Eingruppierung für Kita-Leitungen von der Anzahl der Kinder, die verpflichtende Einführung einer stellvertretenden Leitung pro Einrichtung sowie die Honorierung der Gruppenleitung, oft genannt. Darüber hinaus sehen viele der Befragten Handlungsbedarf im Bereich der offenen Ganztagschulen. Aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen, insbesondere durch den Ausbau der Ganztagesbetreuung, müssen die tarifrechtlichen Regelungen angepasst werden.

**9. Es folgen noch einige Fragen für die Statistik. Das hilft uns bei der Einordnung der Ergebnisse. Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?**

Dreiviertel der Befragten sind weiblich.

**10. Wie alt bist Du?**

Dreiviertel der Befragten sind zwischen 26 und 55 Jahren alt.

**11. Wie lautet deine Berufsbezeichnung? Wenn deine Berufsbezeichnung nicht dabei ist, kannst Du die richtige unter „Zusätzliche Angaben“ eintragen.**

Knapp die Hälfte der Befragten sind Sozialarbeiter/Sozialpädagogen und circa 40 Prozent sind aus dem Erzieherbereich (inkl. Kita-Leitung und Stellvertretende Kita-Leitung).

Vielen Dank für die zahlreiche Beteiligung an unserer Umfrage. Wir müssen in Kontakt bleiben, um auch weiterhin gute Tarifarbeit machen zu können. Über den Fortgang der Gespräche und Verhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst werden wir berichten. Diese beginnen am 5. März 2020.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Geyer  
Stellv. Bundesvorsitzender  
Fachvorstand Tarifpolitik