

*Hier fehlt doch noch was ganz Entscheidendes...*



# Tariflohn für alle

Für eine gerechte und sichere Bezahlung bei freien  
Trägern der Kindertagesbetreuung





Tariflohn für Alle !!



# Tariflohn für alle

Für eine gerechte und sichere Bezahlung bei freien  
Trägern der Kindertagesbetreuung



## Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Norbert Hocke

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)

[www.gew.de](http://www.gew.de)

Text: Bernhard Eibeck, Nadine Hübener, Bärbel Jung, Björn Köhler, Karin Matz,  
Andreas Giersch, Alessandro Novellino, Martin Schommer, Daniel Taprogge, Frank Wolters

Redaktion: Bernhard Eibeck, Sarah Holze

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt am Main

Illustration: Freimut Woessner

ISBN: 978-3-944763-33-0

Artikel-Nr.: 1647

Kostenlos erhältlich

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

[broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

[www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de)

[gew-shop@callagift.de](mailto:gew-shop@callagift.de)

Fax: 06103/30332-20

# Inhalt

<b>1. TARIFLOHN FÜR ALLE – ARGUMENTE UND FORDERUNGEN</b>	<b>6</b>
<b>2. ARBEITSBEDINGUNGEN BEI FREIEN TRÄGERN</b>	<b>8</b>
<b>3. EINGRUPPIERUNG UND BEZAHLUNG IM ÖFFENTLICHEN TARIFRECHT</b>	<b>10</b>
<b>4. DIE SITUATION IN DEN LÄNDERN</b>	<b>13</b>
4.1    Baden-Württemberg	13
4.2    Bayern	14
4.3    Berlin	16
4.4    Mecklenburg-Vorpommern	18
4.5    Rheinland-Pfalz	19
4.6    Sachsen	20
4.7    Sachsen-Anhalt	21
4.8    Thüringen	22
<b>5. FINANZIERUNG DER KINDERTAGESBETREUUNG – STRUKTUR UND WIRKUNG HÖCHST DIFFERENZIERT</b>	<b>24</b>
<b>6. QUALITÄT IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN – GEW FORDERT FINANZIELLE BETEILIGUNG DES BUNDES</b>	<b>26</b>
<b>7. TABELLEN</b>	<b>27</b>

# 1. Tariflohn für alle – Argumente und Forderungen

// **Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen zu stärken, gehört zu den zentralen bildungs- und sozialpolitischen Anliegen. Bereits im Jahr 2004 haben die Jugend- und Kultusminister der Länder einen gemeinsamen Rahmen für die frühe Bildung in Tageseinrichtungen vereinbart und sich auf grundlegende, einheitliche Ziele und Prinzipien verständigt.<sup>1</sup> Damit wurden bundesweit geltende Qualitätsstandards gesetzt, die durch Bildungspläne auf Landesebene konkretisiert wurden. //**



Seither hat sich eine Menge getan. Bildungspläne, Sprachförderung, Zusammenarbeit mit den Eltern, Bildungsdocumentation, Inklusion sind nur einige Stichworte, die zeigen, wie dynamisch sich das Arbeitsfeld entwickelt hat. Während Erzieherinnen und Erzieher sowie Leitungskräfte sich ständig weiter qualifizieren, gibt es bei den Arbeitsbedingungen kaum Veränderungen. Zwar haben die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen in den Jahren 2009 und 2015 Fortschritte gebracht, die Bezahlung bei freien Trägern ist allerdings höchst unterschiedlich und liegt mitunter weit unter den tariflichen Standards. Zudem ist der Berufsstand überdurchschnittlich stark von Teilzeitarbeit geprägt. Nur knapp ein Drittel der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen hat eine volle Stelle, 26 Prozent arbeiten weniger als 21 Stunden (siehe Tabelle 1, Seite 27).

Die zwischen freien Trägern und Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge erfassen bei Weitem nicht alle Beschäftigten. In vielen Fällen wird die Bezahlung zwischen Trägern und Beschäftigten individuell vereinbart. Die höchst unterschiedliche Bezahlung ist nicht länger hinnehmbar. Wenn die qualitativen Standards für Bildung, Erziehung und Betreuung und das Anforderungsprofil des Berufs für alle Bundesländer und alle Träger auf gleichem Niveau liegen, müssen dem auch die tariflichen Standards entsprechen.

### **Unterschiedliche Bezahlung bei gleicher Arbeit.**

Über sehr lange Zeit galt das öffentliche Tarifrecht für die Bezahlung von Erzieherinnen und Erziehern als eine Art „Leitwährung“. Inzwischen kann man erkennen, dass die Orientierung an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes zunehmend schwindet und die Einkommensschere immer weiter auseinander geht. Während

die kirchlichen Wohlfahrtsorganisationen, Caritas und Diakonie, ihre Arbeitsvertragsrichtlinien an die jeweiligen Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst anpassen, hat ein Teil der nicht konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den letzten Jahren die Orientierung an bundesweit geltenden Tarifverträgen und ihren Standards aufgegeben. Darüber hinaus ist die Anzahl kleiner, meist nicht tarifgebundener Träger deutlich gewachsen. Seit 2008 hat sich die Anzahl der dort Beschäftigten von 50.129 auf 92.446 im Jahr 2015 nahezu verdoppelt (siehe Tabelle 2, Seite 27). In den westlichen Bundesländern entstand mit der Einführung des bundesweiten Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz und der damit verbundenen Kita-Ausbauprogramme eine Vielzahl neuer und zum Teil sehr kleiner freier Träger. In den östlichen Bundesländern ist der Anteil dieser kleinen Träger traditionell hoch.

Zwei Gründe sind ausschlaggebend dafür, dass die Einkommen der Beschäftigten bei freien Trägern hinter denen im öffentlichen Dienst zurückbleiben. Zum einen unterliegt die Verwendung öffentlicher Mittel für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen keiner Zweckbindung und wo es sie gibt, wird sie nur unzureichend geprüft. Dadurch wird Trägern, die nicht nur Kitas, sondern auch andere Jugendhilfe- und Pflegeeinrichtungen betreiben, die Quersubventionierung dieser Bereiche aus Zuwendungen für die Kindertageseinrichtungen ermöglicht. Zum anderen führt die Tatsache, dass die Träger durch die öffentlichen Zuwendungsgeber unzureichend ausfinanziert werden, häufig dazu, dass am Geld für das Personal gespart wird.

<sup>1</sup> [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_06\\_03-Fruehe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_03-Fruehe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf) (zuletzt aufgerufen 26.04.2016)

## GEW fordert rechtsverbindlichen Rahmen für tarifliche Standards bei allen Trägern.

Eine gleiche und angemessene Förderung freier und öffentlicher Träger sowie die Transparenz der Mittelverwendung ist Voraussetzung dafür, dass für gleiche Arbeit auch ein gleiches Einkommen erzielt wird. Die GEW fordert die Landesparlamente, Ministerien und die Verwaltungen auf, dem gemeinsamen Rahmen für Kitaqualität folgend, einen gemeinsamen, rechtsverbindlichen Rahmen für die Einhaltung tariflicher Standards bei allen Trägern von Tageseinrichtungen für Kinder zu vereinbaren und durchzusetzen.

Im Hinblick auf die Finanzierung der Einrichtungsträger gilt der Grundsatz des § 74 Abs. 5 SGB VIII, wonach bei gleichartigen Maßnahmen, die sowohl von öffentlichen als auch von freien Trägern durchgeführt werden, eine Förderung nach den Maßstäben der Finanzierung der öffentlichen Jugendhilfe zu erfolgen hat. Das betrifft die notwendigen Sach- und Betriebskosten, denen auch die Personalkosten zuzurechnen sind.<sup>2</sup>

Die Zuwendungen der Länder und die Beteiligung der Kommunen werden über Vereinbarungen mit den Einrichtungsträgern entweder in Form von pauschalisierten Entgelten oder auf der Grundlage der Abrechnung tatsächlicher Kosten abgewickelt. Dabei werden Personalkosten in der Regel bis zur Höhe der im TVöD/TVL vorgesehenen Beträge angesetzt, sofern nicht andere Tarifverträge für die Ermittlung der Personalkosten maßgeblich sind. Während die öffentlichen Träger per se Personalkosten in Höhe der Tarife des öffentlichen Dienstes aufzuwenden haben, sind freie Träger ohne Tarifbindung zunächst nicht daran gebunden. Es sei denn, sie werden veranlasst, gegenüber dem öffentlichen Zuwendungsgeber darüber oder über die Anwendung eigener Tarifverträge einen Nachweis zu erbringen. In aller Regel fehlt es allerdings an dieser Nachweispflicht.

Die Politik ist deshalb gefordert, sowohl ihrer Verpflichtung hinsichtlich einer auskömmlichen Finanzierung der Kindertagesbetreuung nachzukommen als auch sicherzustellen, dass die öffentlichen Finanzmittel sachgerecht verwendet werden. Dazu gehört auch, die Bedingungen für eine gleiche und gerechte Bezahlung aller Erzieherinnen und Erzieher zu schaffen. Deshalb fordert die GEW, in den Landesgesetzen und Rahmenvereinbarungen bzw. Finanzierungsverordnungen die Regelungen zum Nachweis der Mittelverwendung zu präzisieren und die



Zuschussgewährung an den Nachweis tarifvertraglicher Entgeltleistungen zu koppeln.

### Aktiv werden.

Unter dem Motto „Tariflohn für alle!“ rufen wir die Beschäftigten auf, sich in der GEW zu organisieren und aktiv zu werden. Nur gemeinsam können wir die berechtigten Forderungen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen öffentlich vertreten und durchsetzen. Für die GEW steht dabei die Wertigkeit des Erziehungsberufs im Mittelpunkt. Frühkindliche Bildung braucht engagierte und motivierte Fachkräfte, die sich den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft stellen. Wenn bundesweit an alle Träger gleichermaßen hohe Anforderungen an Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern gestellt werden, müssen auch die Einkommensbedingungen gleich sein.

### Mitmachen lohnt sich!

**Nähere Informationen:**  
[www.gew.de/tariflohn-fuer-alle](http://www.gew.de/tariflohn-fuer-alle)



<sup>2</sup> Siehe dazu auch Wiesner: SGB VIII Kommentar, 4. Auflage 2011, Seite 1047: „Die Vorschrift hat standardsichernde Funktion und verlangt, dass der Träger der freien Jugendhilfe durch die Förderung in die Lage versetzt wird, die Maßnahme mit demselben Ausstattungsniveau, derselben Eingruppierung und Entlohnung der Mitarbeiter und mit der derselben Sachausstattung durchführen kann wie der Träger der öffentlichen Jugendhilfe.“ Und: Münder u. a.: Frankfurter Kommentar SGB VIII, Seite 700: „Besondere Auswirkung hat dieser Grundsatz hinsichtlich der Personal- und Gehaltsstruktur des öffentlichen Dienstes und der privat-gemeinnützigen Träger.“



## 2. Arbeitsbedingungen bei freien Trägern

Bundesweit gab es am 1. März 2015 54.536 Tageseinrichtungen für Kinder mit 3.687.855 Plätzen und 642.269 Beschäftigten<sup>1</sup>. In den 36.500 Kindertageseinrichtungen, die von „freien Trägern“ betrieben wurden, arbeiteten rund 430.000 Personen. Das sind rund 67 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse (siehe Tabelle 2, Seite 27).

### Kirchliche Träger

Die größte Gruppe unter den freien Trägern sind die Kirchen mit 221.072 Beschäftigten (118.210 in katholischen und 102.862 in evangelischen Einrichtungen). Die Kirchen haben das Recht, ihre Arbeitsverhältnisse durch „kirchen-gemäße“ Vereinbarungen zu regeln. Dies geschieht in arbeitsrechtlichen Kommissionen, in denen die Arbeitnehmer/innen („Dienstnehmer/innen“) vertreten sind. Eine Beteiligung der Gewerkschaften ist nur eingeschränkt möglich. Die Interessen der Arbeitnehmer/innen durch einen Streik durchzusetzen, ist untersagt. In der Regel orientiert man sich am öffentlichen Dienst, allerdings werden Tariferhöhungen mitunter zeitverzögert übernommen. Im Großen und Ganzen sind die Unterschiede zu TVöD bzw. TVL gering. Im Bereich der katholische Kirche und des Caritasverbandes gibt es bundesweit geltende Eingruppierungsregelungen. In der evangelischen Kirche mit ihren Gliedkirchen (EKD) und der Diakonie entscheiden die regionalen Gliederungen über die Arbeitsvertragsrichtlinien. Darüber hinaus gibt es gesonderte Regelungen bei den kirchlichen Hilfswerken Johanniter und Malteser. Eine Besonderheit bilden der mit den Gewerkschaften GEW, ver.di und GKD ausgehandelte „Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz“ sowie der „Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag“ der Gewerkschaften mit den evangelischen Anstellungsträgern Nordelbien (VKDA-NEK).

### Arbeiterwohlfahrt (AWO) und Deutsches Rotes Kreuz (DRK)

Neben den Kirchen sind die Arbeiterwohlfahrt (AWO) und das Deutsche Rot Kreuz (DRK) von Bedeutung. In ihren Kindertageseinrichtungen sind 32.294 bzw. 18.688 Personen beschäftigt. Träger und damit Arbeitgeber sind die jeweiligen Kreis- und Bezirksverbände. Die Arbeitsbedingungen werden regional von AWO und DRK mit den Gewerkschaften ausgehandelt. Allerdings gibt es bei diesen beiden Wohlfahrtsverbänden auch Kreis- und Bezirksverbände,

die keine eigenen Tarifverträge haben. Bestenfalls wenden sie den TVöD an. Oftmals gibt es aber auch tariflose, in Einzelarbeitsverträgen vereinbarte Arbeitsbedingungen mit erheblich schlechterer Bezahlung.

### Paritätischer Wohlfahrtsverband

Eine besondere Rolle nimmt der Paritätische Wohlfahrtsverband mit 63.124 Beschäftigten ein. Er versammelt unter seinem Dach eine große Zahl von Verbänden und Vereinen und ist selbst nur in geringem Umfang Träger von Kitas. Zum Paritätischen gehören so namhafte Institutionen wie der Kinderschutzbund oder die Volkssolidarität. Die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen regeln ihre Arbeitsbedingungen autonom, entweder durch Tarifverträge (z. B. GEW mit Fröbel gGmbH), durch die Anwendung des TVöD (z. B. Kreisverbände der Lebenshilfe, die selbst Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes sind) oder durch einzelvertragliche Regelungen. In Sachsen-Anhalt haben sich mehrere Verbände zu einer Paritätischen Tarifgemeinschaft zusammengeschlossen, mit denen die GEW einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Die größte Zahl der dem Paritätischen angehörenden Träger ist allerdings nicht tarifgebunden. Arbeitsbedingungen und Bezahlung werden individuell geregelt und weichen zum Teil erheblich vom allgemeinen Tarifniveau ab.

### Selbstständige Vereine

Eine in den letzten Jahren stark angewachsene Gruppe von freien Trägern sind die selbstständigen Vereine mit 77.554 Beschäftigten in 7.753 Einrichtungen (im Jahr 2008 waren es noch 45.709 Beschäftigte in 6.132 Einrichtungen). Wenn es eine tarifliche Bildung gibt, dann wird sie individuell in den Arbeitsverträgen oder in Haustarifverträgen vereinbart. Man muss allerdings davon ausgehen, dass es unter diesen Trägern eine große Zahl von Arbeitsverhältnissen gibt, die weit unter den ansonsten üblichen tariflichen Standards liegen.

### Gewerbliche Träger

Ebenfalls im Aufwind sind nicht gemeinnützige, privat-gewerbliche Träger mit 14.892 Beschäftigten in 1.611 Einrichtungen (2008: 4.420 Beschäftigte in 766 Einrichtungen). Sie sind betriebswirtschaftlich auf Gewinn orientiert. Auch hier liegen die Arbeitsbedingungen weit unter Tarif.



<sup>1</sup> Sog. „tätige Personen“: pädagogische Fachkräfte, Leitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik | Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 01.03.2015

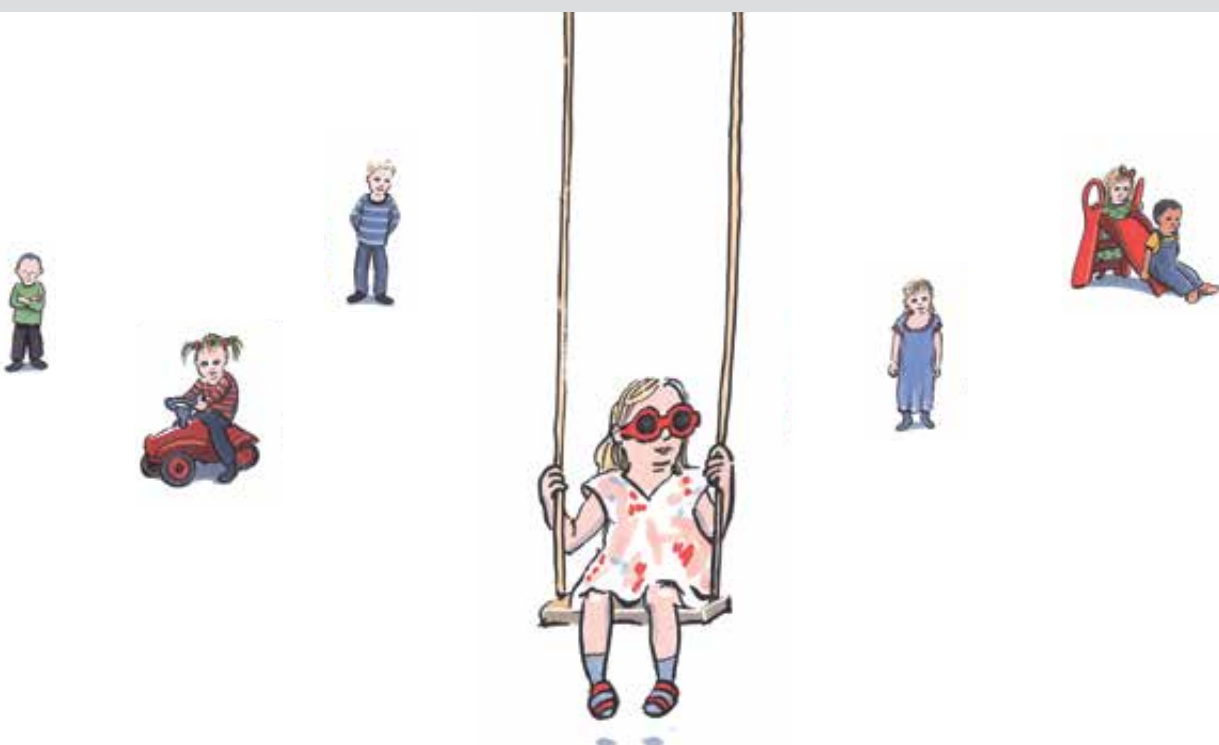




### Freie Träger im Jugendhilferecht

Die Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland ist durch das Zusammenwirken von öffentlichen und freien Trägern gekennzeichnet. Damit soll eine Vielfalt unterschiedlicher Wertorientierungen, Inhalte, Methoden und Arbeitsformen (Pluralität) zum Tragen kommen. Eltern haben das Recht, zwischen Einrichtungen verschiedener Träger zu wählen. Die Leistungsverpflichtungen – wie die Gewährleistung des Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz – richten sich ausnahmslos an den Träger der öffentlichen Jugendhilfe, also die kreisfreien Städte und die Landkreise (§ 3 Abs. 2 SGB VIII). Die Jugendhilfeplanung und die Entscheidung darüber, wie viele Einrichtungen es an welchen Orten gibt, obliegen ausschließlich der öffentlichen Jugendhilfe und den kommunalen Parlamenten.

Die öffentliche Jugendhilfe soll in der Weise mit der freien Jugendhilfe zusammenarbeiten, dass freie Träger ihr Engagement zur Geltung bringen können. Soweit freie Träger eine ausreichende und auswahlfähige Zahl von Kindertagesstätten betreiben, soll die öffentliche Jugendhilfe von eigenen Maßnahmen absehen. Das hat dazu geführt, dass freie Träger etwa zwei Drittel der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe betreiben.



## 3. Eingruppierung und Bezahlung im öffentlichen Tarifrrecht

Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gibt es zwei Tarifverträge:

- den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD) und den
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Die weitaus überwiegende Zahl der öffentlichen Tageseinrichtungen für Kinder wird in kommunaler Trägerschaft betrieben. Demzufolge findet für diese Beschäftigten der TVöD Anwendung. Es gibt aber auch öffentliche Arbeitgeber, die den TV-L anwenden. Das sind die fünf Kita-Eigenbetriebe des Landes Berlin, die Einrichtungen einiger Studentenwerke sowie Landesministerien und -behörden.

In regelmäßigen Tarifverhandlungen werden die Gehälter an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Im Zusammenhang mit diesen Gehaltsrunden werden zumeist auch Verhandlungen zu anderen Themen geführt, wie z. B. Arbeitszeit, Urlaub, betriebliche Altersversorgung oder allgemeine Regelungen der Eingruppierung. Die Gewerkschaften GEW und ver.di haben in den letzten sechs Jahren Gehaltserhöhungen für den Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen, der Länder und des Bundes von mehr als 20 Prozent durchgesetzt. Das ist vor allem auch dem Engagement der Gewerkschaftsmitglieder zu verdanken, die ihren Forderungen mit Streiks Nachdruck verleihen.

### TVöD der Kommunen

Seit dem Jahr 2009 gibt es im Rahmen des TVöD der Kommunen eine gesonderte Regelung zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst. Diese Regelung wurde nach langen Tarifauseinandersetzungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in den Jahren 2009 und 2015 erkämpft. Die

Eingruppierung – und somit auch die Bezahlung – richtet sich nach dem Ausbildungsabschluss und der von den Beschäftigten ausgeübten Tätigkeit. Für die Bezahlung gibt es eine gesonderte Entgelttabelle („S-Tabelle“). Ein/e Erzieher/in mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ist seit dem 1. Juli 2015 in Entgeltgruppe S 8a eingruppiert. Erzieher/innen mit „schwieriger fachlicher Tätigkeit“ (z. B. der Tätigkeit in Integrationsgruppen oder in Gruppen mit Kindern mit Behinderungen) kommen in Entgeltgruppe S 8b, Heilpädagog/innen in S 9. Kitaleitungen sind entsprechend der Größe der Einrichtung eingruppiert. Nähere Informationen zur Entgeltordnung siehe: [www.gew.de/tarif/tvoed/sue/](http://www.gew.de/tarif/tvoed/sue/)

Zusätzlich zu den monatlichen Entgelten erhalten die Beschäftigten eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt in der Entgeltgruppe S 9 90 Prozent (West) bzw. 67 Prozent (Ost) eines Monatsbruttoentgeltes. Ab der Entgeltgruppe S 10 beträgt die Jahressonderzahlung 80 Prozent (West) bzw. 60 Prozent (Ost). Für die Jahre 2016, 2017 und 2018 gelten die Tabellenwerte des Jahres 2015 als Berechnungsgrundlage. Ab dem Jahr 2017 wird die Jahressonderzahlung um 4 Prozent gekürzt.

Die Entgelttabelle ist in sechs Stufen gegliedert, die man im Berufsleben durchläuft (Stufenlaufzeit). Berufsanfänger/innen werden in Stufe 1 eingruppiert. Nach einem Jahr kommen sie in Stufe 2, nach 3 Jahren in Stufe 3, nach vier Jahren in Stufe 4, nach vier Jahren in Stufe 5, nach fünf Jahren in Stufe 6 (Endstufe). Für einzelne Berufsgruppen und Tätigkeiten ist die Stufenlaufzeit verlängert. Berufsanfänger/innen, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Berufspraktikum (Anerkennungsjahr) absolviert haben, kommen in Stufe 2. Bei Arbeitgeberwechsel kann die Berufserfahrung bis zur Stufe 3 anerkannt werden.



**Beispiele für Eingruppierung und Bezahlung in einer kommunalen Tageseinrichtung:****Kinderpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung, z. B. als Zweitkraft im Gruppendienst**

Entgeltgruppe S 3	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab 1. März 2016	2.155,18	2.420,06	2.573,62	2.714,63	2.779,14	2.856,20
Ab 1. Februar 2017	2.205,83	2.476,93	2.634,10	2.778,43	2.844,45	2.923,32

**Erzieher/in mit staatlicher Anerkennung im Gruppendienst**

Entgeltgruppe S 8a	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab 1. März 2016	2.519,04	2.764,80	2.959,36	3.143,68	3.322,88	3.509,76
Ab 1. Februar 2017	2.578,24	2.829,77	3.028,90	3.217,56	3.400,97	3.592,24

**Kita-Leiter/in**

Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen sind entsprechend der Anzahl der belegbaren und vergebenen Plätze ihrer Einrichtung eingruppiert. Das reicht von S 9 (Kita mit unter 40 Plätzen) bis zu S 18 (Kita ab 180 Plätzen). Der/die Leiter/in einer Kita durchschnittlicher Größe ab 100 Plätzen ist z. B. in S 16 eingruppiert:

Entgeltgruppe S 16	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab 1. März 2016	3.097,11	3.422,10	3.680,80	3.998,31	4.351,10	4.562,78
Ab 1. Februar 2017	3.169,89	3.502,52	3.767,30	4.092,27	4.453,35	4.670,01

**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**

Die tariflichen Regelungen zur Eingruppierung und zur Bezahlung unterscheiden sich von denen des TVÖD vor allem dadurch, dass es für den Sozial- und Erziehungsdienst keine gesonderte Gehaltstabelle gibt. Die Eingruppierung wird nach der allgemeinen Entgeltordnung für den Landesdienst, Kapitel 20 „Beschäftigte im Sozial und Erziehungsdienst“. Für das Arbeitsfeld Kindertagesstätten sind die Kapitel 20.2 „Leiter von Kindertagesstätten“, 20.3 „Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen“ und 20.6 „Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen“ maßgeblich. Die Bezahlung erfolgt nach der allgemeinen Entgelttabelle für den Landesdienst.

In Berlin gibt es darüber hinaus die Besonderheit, dass die Bezahlung noch nicht zu 100 Prozent der TV-L Entgeltta-

belle entspricht. Dies wird spätestens zum 1. Januar 2018 der Fall sein. Zur Zeit (Stand: März 2016) liegt das Einkommen im Berliner öffentlichen Dienst noch bei 98,5 Prozent.

Die Eingruppierung – und somit auch die Bezahlung – der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen richtet sich auch im TV-L nach dem Ausbildungsabschluss und der von den Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit. Eine Erzieher/in mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ist in die Entgeltgruppe E 8 eingruppiert. Erzieher/innen mit „schwieriger fachlicher Tätigkeit“ (z. B. der Tätigkeit in Integrationsgruppen oder in Gruppen mit Kindern mit Behinderungen) kommen, ebenso wie Heilpädagog/innen, in Entgeltgruppe E 9. Kitaleitungen sind entsprechend der Größe der Einrichtung eingruppiert. Nähere Informationen zur Entgeltordnung siehe: [www.gew.de/tarif/tv-l](http://www.gew.de/tarif/tv-l)

Die Entgelttabelle ist bis Entgeltgruppe E 8 in sechs, ab E 9 in vier bzw. fünf Stufen gegliedert, die man im Berufsleben durchläuft (Stufenlaufzeit). Berufsanfänger/innen werden in Stufe 1 eingruppiert. Nach einem Jahr kommen sie in Stufe 2, nach zwei Jahren in Stufe 3, nach drei Jahren in Stufe 4, nach vier Jahren in Stufe 5, nach fünf Jahren in Stufe 6 (Endstufe). Für einzelne Berufsgruppen und Tätigkeiten ist die Stufenlaufzeit verlängert. Berufsanfänger/innen, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Berufspraktikum (Anerkennungsjahr) absolviert haben,

kommen in Stufe 2. Bei Arbeitgeberwechsel kann die Berufserfahrung bis zur Stufe 3 anerkannt werden.

Zusätzlich zu den monatlichen Entgelten erhalten die Beschäftigten eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt in den Entgeltgruppen E 1 bis E 8 95 Prozent (West) bzw. 71,5 Prozent (Ost) eines Monatsbruttoentgeltes. Von Entgeltgruppe E 9 bis E 11 beträgt sie 80 Prozent (West) bzw. 60 Prozent (Ost), von E 12 bis E 13 50 bzw. 45 Prozent und von E 14 bis E 15 35 bzw. 30 Prozent.

## Beispiele für Eingruppierung und Bezahlung im Landesdienst:

**Kinderpfleger/in mit staatlicher Anerkennung, (z. B. als Zweitkraft im Gruppendienst) bzw. in der Tätigkeit als Erzieher/in**

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 5	2.163,90	2.384,92	2.501,25	2.611,75	2.699,00	2.757,16
E 5 Berlin	2.131,44	2.349,15	2.463,73	2.572,57	2.658,52	2.715,80

(Stand: März 2016)

## Erzieher/in mit staatlicher Anerkennung im Gruppendienst

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 8	2.448,90	2.704,82	2.821,13	2.931,65	3.053,79	3.129,40
E 8 (Berlin)	2.412,17	2.664,25	2.778,81	2.887,68	3.007,98	3.082,46

(Stand: März 2016)

## Kita-Leiter/innen

Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen sind entsprechend der Anzahl der belegbaren und vergebenen Plätze ihrer Einrichtung eingruppiert. Das reicht von E 8 mit Zulage (Kita mit unter 40 Plätzen) bis zu E 11 (Kita ab 180 Plätzen). Der/die Leiter/in einer Kita durchschnittlicher Größe ab 100 Plätzen ist z. B. in E 10 eingruppiert:

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
E 10	2.943,29	3.257,35	3.499,50	3.743,44	4.207,56
E 10 (Berlin)	2.899,14	3.208,49	3.447,01	3.687,29	4.144,45

(Stand: März 2016)



## 4. Die Situation in den Ländern

### 4.1 Baden-Württemberg

#### Tageseinrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft

In Baden-Württemberg gibt es 8.710 Kindertageseinrichtungen (siehe Tabelle 3). 42 Prozent der Kitas haben öffentliche Träger und 58 Prozent werden in freier Trägerschaft betrieben. Der hohe Anteil der freien Träger erklärt sich vor allem durch das traditionell starke Engagement der Kirchen. Die Caritas als größter Träger betreibt allein 21 Prozent der Tageseinrichtungen, dicht gefolgt von der Diakonie mit ca. 18 Prozent. Im Zuge des allgemeinen Ausbaus der Tageseinrichtungen ist in den letzten Jahren der Anteil der anderen freien, nichtkirchlichen Träger gestiegen, die mittlerweile einen Anteil von 19 Prozent der Kindertageseinrichtungen haben. Wobei der Anstieg dabei weniger auf die alteingesessenen nichtkirchlichen Wohlfahrtsverbände wie AWO und den Paritätischen zurückgehen, sondern vor allem auf die vielen und unübersichtlichen Neugründungen bspw. durch Elterninitiativen, Lebenshilfen und humanistischen Verbänden. Der Anteil der gewerblichen, mit Gewinnabsichten betriebenen Kindertagesstätten ist mit 1,3 Prozent (115 Einrichtungen) noch sehr gering, wobei sich auch hier in den letzten Jahren vermehrt Neugründung beobachten lassen. Unternehmen mit Betriebskindergärten spielen mit 27 Einrichtungen nur eine marginale Rolle.

Insgesamt arbeiten 93.123 Personen in den Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg. Davon sind knapp 79.600 als pädagogische Fachkräfte beschäftigt, die 406.000 Kinder betreuen und fördern. Die anderen Beschäftigten arbeiten als Leitung, im Verwaltungsdienst und in der Hauswirtschaft. Die Beschäftigtenzahlen verteilen sich vergleichbar zu den oben dargestellten Anteilen bei den Einrichtungen auf die verschiedenen Träger.

#### Tarifvielfalt mit dem öffentlichen Dienst als Orientierungsgröße

Die meisten baden-württembergischen Gemeinden und Städte sind Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband und damit verpflichtet, den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) anzuwenden. Die GEW Baden-Württemberg schätzt, dass ca. 30 Prozent aller Gemeinden und Städte nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Unter diesen gibt es neben Kommunen, die den TVöD freiwillig anwenden, auch Kommunen, die den Tarifvertrag nicht oder nur teilweise anwenden.

Die Kirchen regeln die Bezahlung und Arbeitsbedingungen über ihre eigenen „Arbeitsvertragsrichtlinien“. Diese

kirchlichen Tarifwerke haben aber in den allermeisten Fällen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst die Regelungen des TVöD, bzw. des TVöD SuE – was die Eingruppierung und Bezahlung betrifft – übernommen. Lohnerhöhungen und Änderungen, etwa in der Eingruppierung, werden meist inhalts- und wirkungsgleich auf die Beschäftigten bei den kirchlichen Trägern übertragen. Anders als nach dem Übergang vom BAT zum TVöD 2005 (bzw. TV-L für die Landesbeschäftigten) von vielen befürchtet, haben die Tarifverträge des öffentlichen Diensts ihren Leitcharakter für die kirchlichen Tarifwerke behalten.

Deutlich unklarer und unübersichtlicher ist die Tarifsituation bei den anderen freien Trägern. AWO und das DRK haben eigene Tarifverträge mit ver.di abgeschlossen, die aber wie in anderen Bundesländern auch, nicht alle Beschäftigten umfassen. Andere große Träger wie Reha Südwest und die KBF haben für ihre Beschäftigten den TVöD bzw. den TV-L übernommen. Einzelne freie Träger, wie etwa der Postillion e.V. in der Kurpfalz mit mehr als 400 Mitarbeiter/innen sind sogar Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband geworden und haben sich damit der Anwendung des TVöD verpflichtet. Größer dürfte aber insgesamt die Zahl der nichtkirchlichen freien Träger sein, die die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung mit ihren Beschäftigten auf einzelvertraglicher Basis regeln. Hier gibt es neben Trägern und Betrieben, die ihre Arbeitsverträge am TVöD ausrichten, auch solche, die ihre Arbeitsverträge völlig losgelöst vom TVöD gestalten. Über viele Jahre hinweg bedeutete dies, dass die Beschäftigten hier deutlich weniger verdienen als ihre Kolleg/innen im direkten Schutzbereich der öffentlichen Tarifverträge. Allerdings lässt sich vermuten, dass sich aktuell durch den zunehmenden Fachkräftemangel die Situation für diese Beschäftigten verbessert.

#### Finanzierung

Die Finanzierung der Tageseinrichtungen für Kinder und für die Kindertagespflege ist grundlegend im Kindertagesbetreuungsgesetz von Baden-Württemberg geregelt. Einrichtungen bzw. Gruppen, die in die Bedarfsplanung aufgenommen sind, erhalten nach §8 KiTaVO im Ü3 Bereich (Kinder im Alter von drei bis sechs) von der Standortgemeinde einen Zuschuss in Höhe von mindestens 63 Prozent, im U3 Bericht (Kinder unter drei Jahren) von 68 Prozent der Betriebsausgaben. Die Gemeinden erhalten zum Ausgleich der Kindergartenlasten pauschale Zuweisungen des Landes (§ 29 b FAG).

Träger, die nicht in die Bedarfsplanung der Gemeinden aufgenommen sind, erhalten für jeden belegten Platz von der Standortgemeinde einen Zuschuss mindestens in

Höhe des sich je Kind entsprechend der Betreuungszeit nach den §§ 29 b und 29 c FAG im Vorjahr ergebenden Betrags.

Des Weiteren werden von den Einrichtungen Elternbeiträge erhoben, deren Höhe von den Trägern der Einrichtungen festgesetzt werden. Die Elternbeiträge können dabei so festgelegt werden, dass die wirtschaftliche Lage der Eltern sowie die Anzahl der Kinder Berücksichtigung findet. In Baden-Württemberg besteht eine gemeinsame Empfehlung der Kirchen und der kommunalen Landesverbände zur Festsetzung der Elternbeiträge.

## Forderungen

Die GEW setzt sich dafür ein, dass nur solche Kindertageseinrichtungen mit öffentlichen Geldern gefördert werden,

die öffentliche Tarifverträge anwenden bzw. mindestens tariflich geregelte Beschäftigungsbedingungen nachweisen können. Um dies sicherzustellen, muss diese Bedingung im Kindertagesbetreuungsgesetz verankert werden.

## Kontakt:

GEW Baden-Württemberg  
Martin Schommer  
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/2103045  
E-Mail: martin.schommer@gew-bw.de  
www.gew-bw.de

## 4.2 Bayern

### Tageseinrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft

In Bayern gab es im März 2015 9.166 Tageseinrichtungen für Kinder. Davon werden 28,8 Prozent von öffentlichen Trägern (z. B. Landkreisen und Kommunen) betrieben (siehe Tabelle 3, Seite 28).

Bei den freien Trägern spielen die Kirchen in Bayern traditionell eine große Rolle, insbesondere im ländlichen Raum. So betreibt die katholische Kirche inkl. der Caritas über 30 Prozent der bayerischen Kitas und die evangelischen Kirchen (inkl. Diakonie) rund 15 Prozent. Eine kleine Gruppe von 337 Kitas (3,7 Prozent) wird als gewerblicher Betrieb mit Gewinnabsicht (oder Betriebsteil) geführt<sup>1</sup>. Damit entfallen in Bayern nur 2.027 (22,1 Prozent) der Kitas auf die freien, nichtkirchlichen Träger wie z. B. AWO, Bayerisches Rotes Kreuz (BRK), Humanistischer Verband, viele Lebenshilfen, der PARITÄTISCHE (der nicht nur Verband ist, sondern selbst Kitas in GmbHs betreibt) und Elterninitiativen.

Insgesamt arbeiteten 82.380 Personen pädagogisch in den bayerischen Einrichtungen. In den letzten Jahren ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten dramatisch gesunken: Während 1998 noch 61 Prozent des Personals (fast) in Vollzeit arbeitete, sind es 2014 nur noch 42 Prozent<sup>2</sup>.

### Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung

Die Kirchen als größte Träger zahlen nach eigenen „Arbeitsvertragsrichtlinien“, die sie ohne Gewerkschaften im so genannten „Dritten Weg“ in einer internen Kommission aushandeln, Streiks zur Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten sind verboten. Dabei wendet die katholische Kirche (inkl. der Caritas) den TVöD im Sozial- und Erziehungsdienst an und übernimmt dessen Änderungen meist zeit- und wirkungsgleich. Die Richtlinien (DiVo) der Evangelische-Lutherischen Kirche in Bayern orientieren sich am Tarifvertrag der Länder (TV-L), die bayerische Diakonie hat jedoch ein eigenes System (AVR Bayern) mit eigener Eingruppierung eingeführt, beide bleiben derzeit deutlich hinter dem TVöD zurück. Die Johanniter haben wiederum eigene Regelungen (AVR-J).

Zum TVöD direkt gehören, neben den Kommunen und Bezirken, in Bayern auch viele größere freie Träger, z. B. zahlreiche Lebenshilfen, die Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband sind.

AWO und Bayerisches Rotes Kreuz haben eigene Tarifverträge mit ver.di, die jedoch nicht für alle Einrichtungen dieser Verbände gelten. Viele Kreisverbände oder GmbHs regeln ihre Arbeitsbedingungen nur per Arbeitsvertrag oder abweichenden Haustarifverträgen. Der PARITÄTISCHE empfiehlt seinen Mitgliedern, eigene Arbeitsvertragsbedingungen (AVB), die über den Arbeitsvertrag und teilweise per Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden, aber ebenfalls keine frei ausgehandelten Tarifverträge sind und die Höhe des Entgeltes grundsätzlich dem einzelnen Arbeitgeber überlassen.

<sup>1</sup> Bayerisches Landesamt für Statistik: Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Bayern 2015

<sup>2</sup> www.laendermonitor.de



Andere freie Träger haben Haustarife mit der GEW, die sich meist eng am TVöD orientieren, z. B. der Humanistische Verband (HVD Bayern), FRÖBEL oder einige Lebenshilfen.

Beim größten Teil der freien Träger (ohne Kirchen) gelten jedoch keine Tarifverträge: Auf Grund der Fachkräftesituation auf dem Arbeitsmarkt liegt die Bezahlung bei einigen dieser Träger derzeit jedoch nahe am TVöD. Trotzdem gibt es ein starkes Gefälle: So gibt es in Nürnberg einen großen Kitaträger, der seinen Erzieher/innen rund 20 Prozent weniger zahlt als der TVöD und im ländlichen Raum liegt das Niveau meist deutlich niedriger als in den Ballungszentren.

Das BayKiBiG macht keine Vorgaben zur Bezahlung, es gibt auch keine Verpflichtung, die Verwendung der erhaltenen Fördermittel nachzuweisen. Vielmehr erfolgt die Förderung seit 2005 unabhängig von der Betreuungsform für alle Träger gleich. Nachdem viele große Träger diesen Schritt in Richtung „Wettbewerb“ begrüßten und hofften, mit ihren Konzepten einen „Marktvorteil“ zu haben, ist die Ernüchterung heute groß: Träger müssen um Kinder „werben“ und stehen in Konkurrenz zueinander. Da die Refinanzierung gerade für neue Träger mit jungen (und damit „billigen“) Teams interessant ist, drängen immer neue Anbieter auf den Markt.

## Finanzierung

Die Finanzierung ist im Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) und in der Ausführungsverordnung (AVBayKiBiG) geregelt und grundsätzlich kindbezogen. Die Förderung wird in jedem Einzelfall individuell berechnet und ist von vielen Faktoren abhängig. Die Träger haben Anspruch auf Förderung gegenüber den Gemeinden, die fast die Hälfte als Eigenanteil zu tragen haben und den Rest vom Land erstattet bekommen.

Berechnungsbasis ist der kindbezogene „Basiswert“, der jährlich vom Staatsministerium festgelegt wird. Seit dem 01.01.2016 beträgt dieser 1.083,24 Euro je Kind<sup>3</sup>, welches mindestens 3 Stunden in der Kita ist. Dieser wird um einen „Qualitätsbonus“ von derzeit 56,96 Euro erhöht. Modifiziert wird dieser Wert durch die „Buchungszeiten“, die Kinder in der Einrichtung verbringen („Buchungsfaktor“):

- Kinder u3 und Schulkinder bei ein bis zwei Stunden Buchungzeit: x 0,5
- Kinder u3 und Schulkinder bei mehr als zwei bis drei Stunden Buchungzeit: x 0,75
- x 1,25 bei einer Buchungzeit von mehr als vier bis fünf Stunden

- x 1,50 für eine Buchungzeit von mehr als fünf bis sechs Stunden
- x 1,75 für eine Buchungzeit von mehr als sechs bis sieben Stunden
- x 2,00 für eine Buchungzeit von mehr als sieben bis acht Stunden
- x 2,25 für eine Buchungzeit von mehr als acht bis neun Stunden
- x 2,50 für eine Buchungzeit von mehr als neun Stunden.
- Zusätzliche 0,15 für u3-Kinder -bis zum jeweiligen Jahresende (Übergang Krippe – Kindergarten)
- Zusätzliche 0,1 für Kinder im „Vorkurs Deutsch lernen vor Schulbeginn“ (nach „SISMIK<sup>4</sup>“-Diagnose) oder 0,4 für Kinder im „Vorkurs Deutsch“ (nach „SELDAK<sup>5</sup>“-Diagnose) jeweils im letzten Kindergartenjahr – in beiden Fällen dann jedoch ohne „Qualitätsbonus“

Weiterhin gibt es „Gewichtungsfaktoren“ für einige Kinder, die zusätzlich zum Buchungszeitenfaktor berücksichtigt werden:

- x 1,3 für Kinder mit nichtdeutschsprachiger Herkunft (beide Eltern!)
- x 4,5 für Kinder mit (drohender) Behinderung
- x 2,0 für u3-Kinder
- x 1,0 für Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt
- x 1,2 für Schulkinder (Hort)

Die Kommune muss diesen Betrag nochmals auf Grundlage des „Basiswertes“ erhöhen, somit wird die kindbezogene Förderung nach folgender Formel berechnet: Landesanteil (Basiswert-plus x Buchungsfaktor x Gewichtungsfaktoren) + Gemeindeanteil (Basiswert x Buchungsfaktor x Gewichtungsfaktoren) = Fördersumme an Träger

Diese Förderung ist für alle (freien) Träger gleich. Es steht den Trägern jedoch frei, Eigenmittel einzubringen oder Elternbeiträge zu erheben. In München bekommen alle Träger zusätzlich städtische Mittel.

Somit kann der Elternbeitrag je nach Einrichtung und Ort erheblich unterschiedlich ausfallen. So kostet ein Krippenplatz in München z. B. bis zu 1.450 Euro!

## Forderungen der GEW Bayern

Bildung ist keine Ware – auch frühkindliche Bildung nicht! Die GEW Bayern fordert, dass Angestellte bei öffentlich geförderten Trägern – insbesondere der Kinder- und Jugendhilfe – nicht schlechter bezahlt werden, als vergleichbare kommunale Beschäftigte.

3 Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration: 215. Newsletter

4 Sprachverhalten und Interesse an Sprache bei Migrantenkindern in Kindertageseinrichtungen (SISMIK) – Sprachliche Kompetenz im engeren Sinn (deutsch)

5 Sprachentwicklung und Literacy bei deutschsprachig aufwachsenden Kindern (SELDAK)

Ins BayKiBiG ist eine Tariftreueklausel aufzunehmen, die sicherstellt, dass öffentlich geförderte Träger ihre Beschäftigten angemessen bezahlen. Gleichzeitig muss die Refinanzierung der freien Träger so bemessen sein, dass diese für eine Bezahlung auf dem Niveau des TVöD ausreicht.

## Kontakt:

GEW Bayern  
Sozialpädagogisches Büro  
Björn Köhler  
Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg  
Telefon: 0911/289204  
E-Mail: [sozpaed@gew-bayern.de](mailto:sozpaed@gew-bayern.de)  
[www.gew-bayern.de](http://www.gew-bayern.de)



## 4.3 Berlin

### Tageseinrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft

In Berlin gibt es 2.356 Tageseinrichtungen für Kinder, davon 293 in öffentlicher Trägerschaft. Mit einem Anteil von 12,4 Prozent öffentlicher Träger liegt Berlin nicht nur deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 33,1 Prozent, es ist auch der niedrigste Wert aller Bundesländer (siehe Tabelle 3, Seite 28).

Öffentliche Träger sind die fünf Kita-Eigenbetriebe mit 277 Einrichtungen, das Studentenwerk Berlin (Anstalt des öffentlichen Rechts) sowie das Pestalozzi-Fröbel-Haus (PFH Berlin – Stiftung des öffentlichen Rechts).

Über 70 Prozent der Plätze werden von freien Trägern angeboten. Die Trägerlandschaft im Land Berlin ist außerordentlich vielfältig. Unter den freien Trägern gibt es mehrere Hundert Kleinstträger, die lediglich ein, zwei oder drei Einrichtungen betreiben. Die größeren freien Träger haben im Durchschnitt ca. 25 Einrichtungen.

### Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung

Diese Vielfalt der Trägerlandschaft spiegelt sich auch bei den Beschäftigungsverhältnissen der Erzieher/innen wider: In Berliner Kindertageseinrichtungen waren am 1. März 2015 25.152 Personen<sup>6</sup> beschäftigt. Lediglich 21,4 Prozent (= 5.372 Personen) von ihnen arbeiten bei einem öffentlichen Träger und fällt somit unter das öffentliche Tarifrecht. Ca. 10 Prozent der Erzieher/innen arbeiten bei einem kirchlichen Träger. Für 2.575 Fachkräfte gilt der Tarifvertrag mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO). Für die rund 600 Fachkräfte bei katholischen Trägern gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas für das Erzbistum Berlin.

Sie haben ein Einkommen, das im Wesentlichen dem des öffentlichen Dienstes entspricht.

Darüber hinaus haben die Gewerkschaften mit einer Reihe von freien Trägern Tarifverträge abgeschlossen. Das Niveau dieser tariflichen Regelungen liegt meist unter denen des öffentlichen Dienstes.

Des Weiteren gibt es freie Träger, die Entgelt gemäß TV-L zahlen. Einige tun dies in vollem Umfang und übernehmen auch zeitgleich die jeweiligen Tarifierhöhungen. Andere verweigern die Jahressonderzahlung oder gewähren sie nur als freiwillige Leistung. In zahlreichen Arbeitsverträgen finden sich Formulierungen wie „in Anlehnung an TV-L“. In der Regel erhalten Erzieher/innen in diesen Fällen ein monatliches Entgelt, das mehr oder weniger stark vom TV-L abweicht: Es erreicht z. B. nicht den aktuellen Tabellenwert, die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird nicht tarifkonform vorgenommen oder es gibt sonstige Abweichungen. Oftmals erhalten Erzieher/innen ihr Gehalt als Festgeld ohne vertraglich vereinbarte Gehaltsentwicklungen.

Der größte Teil der Erzieher/innen bei diesen freien Trägern erhält somit ein Entgelt, das unter dem des TV-L (Berlin) liegt.

### Die Finanzierung der Tageseinrichtungen für Kinder

Grundlage der Finanzierung der Tageseinrichtungen für Kinder ist das „Kindertagesförderungsgesetz (KitaFöG)“. Zur Konkretisierung wurde zwischen dem Land Berlin auf der einen Seite und der LIGA der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Berlin sowie dem Dachverband Berliner Kinder- und Schülerläden e. V. (DaKS) auf der anderen Seite eine „Rahmenvereinbarung über die Finanzierung und Leistungssicherstellung der Tageseinrichtungen (Rahmenvereinbarung – RV Tag)“ abgeschlossen<sup>7</sup>.

Alle Träger – ob öffentliche oder freie – werden in Berlin

6 Pädagogisches Personal ohne freigestellte Einrichtungsleitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik; Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 01.03.2015

7 [www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kindertagesbetreuung/fachinfo](http://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kindertagesbetreuung/fachinfo), zuletzt aufgerufen: 26.04.2016

gleichermaßen ausfinanziert<sup>8</sup>. Sie erhalten Leistungen vom Land sowie Elternbeiträge und müssen selbst einen sog. Eigenanteil von sieben Prozent erbringen. Das Berliner Kita-Finanzierungssystem enthält sowohl ein subjektbezogenes als auch ein pauschaliertes Entgelt. Finanziert wird die erbrachte Leistung (Bildung, Erziehung und Betreuung eines Kindes). Es ist subjektbezogen, weil nur belegte Plätze finanziert werden und es ist pauschaliert, weil nicht die tatsächlich entstandenen Kosten erstattet werden. Die Kostenpauschale, die der Träger für einen belegten Platz erhält, setzt sich zusammen aus Personal- und Sachkosten. Der Träger ist jedoch nicht verpflichtet, die Einzelsummen zweckgebunden auszugeben. So können z. B. Finanzmittel für Personal auch für Sachmittel ausgegeben werden – und umgekehrt. Auch die in der Rahmenvereinbarung festgelegten und vom Land gezahlten Tarifierpassungen, die sich an den Tarifabschlüssen der Länder (TV-L Berlin) orientieren, müssen die freien Träger nicht an ihr Personal weitergeben. Die öffentlichen Träger hingegen müssen die Tarifverträge, die für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin gelten, einhalten. Dieses Finanzierungssystem ist nicht auskömmlich und geht zu Lasten der Erzieher/innen. Es begünstigt Teilzeitarbeit mit einer Quote von 51 Prozent und befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Quote von 12,5 Prozent<sup>9</sup>. Außerdem ermöglicht es, die zur Verfügung gestellten – ohnehin knappen - Personalmittel für andere Dinge als für die Gehälter der Erzieher/innen zu verwenden.

### Forderungen der GEW Berlin

Alle Erzieher/innen in den Berliner Kitas arbeiten nach dem Berliner Bildungsprogramm. Sie leisten dieselbe Arbeit und müssen dieselben Qualitätsstandards erfüllen. Dazu sind sie nach der „Vereinbarung über die Qualitätsentwicklung in Berliner Kindertagesstätten (QVTAG)“<sup>10</sup> verpflichtet. Ihre Einkommen können aber um zehn,

zwanzig und mehr Prozent unter denen vergleichbarer Beschäftigter des öffentlichen Dienstes liegen. Das ist nicht gerecht, denn das Land Berlin zahlt aus öffentlichen Mitteln allen Trägern dieselben Personalkosten. Die Gesellschaft und die Eltern erwarten zu Recht eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung und Erziehung. Die Erzieher/innen verlangen für ihre anspruchsvolle Arbeit eine angemessene Bezahlung. Die GEW Berlin fordert, dass alle Erzieher/innen in Berliner Tageseinrichtungen ein Entgelt erhalten, das dem des öffentlichen Tarifrechts im Land Berlin entspricht.

Um das zu gewährleisten, fordert die GEW:

1. Alle Zuwendungsempfänger und Träger von Tageseinrichtungen für Kinder müssen gesetzlich verpflichtet werden, den Beschäftigten ein Entgelt zu zahlen, das dem des öffentlichen Tarifrechts im Land Berlin entspricht. Alternativ dazu können sie mit den Gewerkschaften einen eigenen Tarifvertrag abschließen. Der Nachweis entsprechender Entgeltzahlungen ist die Voraussetzung für eine Finanzierung aus öffentlichen Mitteln.
2. Das Land Berlin muss durch eine entsprechende öffentliche Finanzierung gewährleisten, dass ein tarifliches Entgelt auf dem Niveau des TV-L gezahlt werden kann.
3. Das Kita-Förderungsgesetz muss entsprechend dieser Grundsätze geändert und die Rahmenvereinbarung angepasst werden.

### Kontakt:

GEW Berlin  
Bärbel Jung, Referentin für Kinder-,  
Jugendhilfe und Sozialarbeit  
Ahornstraße 5, 10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-40, Fax: 030/219993-50  
E-Mail: baerbel.jung@gew-berlin.de  
www.gew-berlin.de



<sup>8</sup> Durch das Land Berlin werden lediglich strukturelle Benachteiligungen der Eigenbetriebe gegenüber freien Trägern (VBL-Sanierungsgeld, Altersteilzeitvereinbarungen, Arbeitszeitkonten) ausgeglichen wie die sich kontinuierlich verringernden Altlasten aus der Zeit vor Gründung der Eigenbetriebe. Mit dem kontinuierlichen Ausscheiden des Bestandspersonals verringern sich die erforderlichen Defizitausgleiche – mit Ausnahme des Ausgleichs für das VBL-Sanierungsgeld

<sup>9</sup> Bertelsmann Stiftung: „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015, [www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html](http://www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html), zuletzt aufgerufen 26.04.2016

<sup>10</sup> [www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kindertagesbetreuung/fachinfo](http://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kindertagesbetreuung/fachinfo), zuletzt aufgerufen 31.03.2016

## 4.4 Mecklenburg-Vorpommern

### Ausgangslage

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es derzeit 1.065 Kindertageseinrichtungen (siehe Tabelle 3). Davon werden 174 (= 16,3 Prozent) in öffentlicher Trägerschaft der Gemeinden oder Landkreise betrieben. Den überwiegenden Anteil von Kitas mit 891 Einrichtungen haben freie oder private Träger (= 83,6 Prozent). Unter den freien Trägern sind die größte Gruppe mit 259 Einrichtungen Kita-Träger, die dem Paritätischen Wohlfahrtsverbands angehören. 231 Kitas werden von kleineren, nicht in einem Wohlfahrtsverband organisierten Trägern betrieben. In kirchlicher Trägerschaft sind 116 Kitas bei der Diakonie und 18 Kitas bei den Caritasverbänden Mecklenburg und Vorpommern. 106 Kitas hat die Arbeiterwohlfahrt (AWO), 91 Kitas das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und 70 Kitas werden von privaten, nicht-gemeinnützigen Trägern betrieben. Im Jahr 2015 waren 10.925 pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen beschäftigt<sup>11</sup>. Die Teilzeitquote liegt bei 70 Prozent, wobei 36,9 Prozent der Beschäftigten unter 32 Wochenstunden beschäftigt waren<sup>12</sup>.

### Finanzierung der Kindertagesbetreuung

Die Finanzierung der Kindertagesbetreuung regelt das Kindertagesförderungsgesetz M-V (KiföG M-V):

- Das Land beteiligt sich an den allgemeinen Kosten mit einer Zuweisung pro Platz (in Vollzeitäquivalenten). Diese Zuweisung steigt jährlich um 2 Prozent.
- Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Landkreis/kreisfreie Stadt) gewährt aus eigenen Mitteln zusätzlich zu den Landesmitteln 28,8 Prozent der auf sie entfallenden Landesanteile.
- Die Kommune trägt die Restkosten, die nicht durch Landes- oder Kreismittel gedeckt werden, zu mindestens 50 Prozent.
- Die Eltern haben durch Beiträge die nun noch verbliebenen Kosten zu tragen. Neben den allgemeinen Platzkosten tragen sie alleine die Kosten für die Vollverpflegung.
- Eine Kostenbeteiligung des Kita-Trägers sieht das Gesetz nicht vor.

Gefördert werden nur solche Träger, die die Standards des Gesetzes einhalten, die Mittel ausschließlich für die Kindertagesförderung einsetzen sowie sich an den jeweiligen tariflichen Bedingungen orientieren.

Für zusätzliche Aufgaben und Qualitätsverbesserungen

leitet das Land Finanzmittel an die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe weiter, die an die Kita-Träger weitergereicht werden. Hier sind u.a. Verbesserungen des Betreuungsschlüssels, der mittelbaren Arbeitszeit sowie die Förderung von Kitas in schwierigem sozialem Umfeld zu nennen.

Zwischen dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt) und dem Kita-Träger sind Entgelt- und Leistungsvereinbarungen abzuschließen. Die Kosten werden somit prospektiv vereinbart. Das bedeutet, dass der Träger mit einmalig vereinbarten Kostensätzen den Betrieb über den vereinbarten Zeitraum bestreiten muss. Überschüsse müssen an den öffentlichen Träger nicht zurückerstattet werden.

### Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung

Die kirchlichen Träger zahlen nach Arbeitsvertragsrichtlinien, wobei die Caritas die Regelungen des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) zeit- und wirkungsgleich übernimmt. Die evangelische Kirche bzw. Diakonie orientiert sich weitgehend am öffentlichen Tarifvertrag, jedoch gibt es erhebliche Unterschiede insbesondere bei der Entgelthöhe.

Der TVöD wird von den Mitgliedern des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) angewandt, wobei gerade kleinere Gemeinden nur noch KAV-Mitglied ohne Tarifbindung sind. Für diese Gemeinden und ihre Beschäftigten gelten die weiteren Entwicklungen des TVöD nicht. Andere tarifliche Regelungen bestehen nur auf Ebene von Haustarifverträgen mit einzelnen Kita-Trägern. Landesweit einheitliche Regelungen für die Wohlfahrtsverbände gibt es nicht. Bei einzelnen AWO-Kreisverbänden und anderen Mitgliedern des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes regeln Tarifverträge die Arbeitsbedingungen, allerdings haben diese meist einen größeren Abstand zum TVöD-Niveau.

Für die Mehrheit der freien und privaten Träger gelten keinerlei Tarifverträge.

Das KiföG M-V enthält Regelungen zur Bezahlung der Kita-Beschäftigten. In § 19 Abs. 2 wird geregelt, dass Landesmittel nur an die Träger von Einrichtungen weitergereicht werden dürfen, die „sich an den jeweiligen tariflichen Bedingungen orientieren“ und einen Mindestlohn von 8,50 Euro einhalten. Die Regelung des Mindestlohns ist zwischenzeitlich durch das Mindestlohngesetz bundesweit gültig. Die Vorschrift, dass sich der Träger an den jeweiligen tariflichen Bedingungen orientieren soll, wird von Trägern und Verwaltung oft nicht im Sinne des Gesetzgebers ausgelegt. Ziel der Landesregierung ist, dass

11 Pädagogisches Personal ohne freigestellte Einrichtungsleitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik; Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 01.03.2015

12 Bertelsmann Stiftung: „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015, [www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html](http://www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html), zuletzt aufgerufen 26.04.2016

eine stärkere Bindung an Tarifverträge und dadurch eine Angleichung der Löhne bei freien Trägern an den TVöD erfolgt.<sup>13</sup> Dies hat bei den meisten Trägern von Kindertageseinrichtungen jedoch noch nicht zum Abschluss eines Tarifvertrags geführt. Von den 15 Kreisverbänden der AWO haben lediglich drei Kreisverbände Tarifverträge mit einer DGB-Gewerkschaft; hiervon hat nur der Kreisverband Rostock eine verbindliche Anwendung des TVöD ab dem Jahr 2020 vereinbart.

Auch die Verwaltung macht eine Verbesserung des Einkommens der pädagogischen Fachkräfte nicht leicht. So haben die Entscheidungen der Schieds- bzw. Einigungsstelle zur Anwendung des TVöD-Niveaus zugenommen. In den meisten Fällen haben kirchliche Träger gegen die Zuwendungsbescheide der örtlichen Träger geklagt – und gewonnen. Andere Träger halten sich in dieser Frage jedoch zurück.

Eine klare Durchsetzung des Gesetzes nimmt die Verwaltung bei Unterschreiten der üblichen tariflichen Bedingungen nicht vor. Es ist kein Fall bekannt, in dem ein Träger die Landesmittel nicht erhält, obwohl er weit unterhalb der üblichen tariflichen Bedingungen bezahlt.

### Forderungen der GEW Mecklenburg-Vorpommern

Die GEW fordert daher, dass der Gesetzgeber eine wirkliche Tariftreueklausel in das KiföG M-V aufnimmt. Entsprechende Vorschläge lagen bereits zur Anhörung während der parlamentarischen Beratung der letzten Gesetzesnovellierung 2013 vor. Konkret könnte dies durch folgende Präzisierung erfolgen: „Die Landesmittel werden nur an solche Träger von Einrichtungen weitergeleitet, die den Nachweis der Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages erbringen. Dies entspricht den Anforderungen an die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Rahmen der Leistungs- und Entgeltverhandlungen.“

#### Kontakt:

GEW-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern  
Daniel Taprogge  
Referent Tarifpolitik und Kindertageseinrichtungen  
Lübecker Str. 265a, 19059 Schwerin  
Telefon: 0385/4852714  
E-Mail: Daniel.Taprogge@gew-mv.de  
www.gew-mv.de



## 4.5 Rheinland-Pfalz

### Tageseinrichtungen und Personal in öffentlicher und freier Trägerschaft

In Rheinland-Pfalz gibt es 2.495 Kindertagesstätten, davon sind 46,4 Prozent – also 1.158 – in öffentlicher Trägerschaft. Öffentliche Träger sind die Kommunen und das Studentenwerk (Anstalt des öffentlichen Rechts). 53,6 Prozent der Einrichtungen (1.337) sind in freier Trägerschaft, vornehmlich der Kirchen und Wohlfahrtsverbände. Des Weiteren gibt es Betriebs-/Unternehmens-Kitas und solche in privatgewerblicher Trägerschaft, die jedoch nur einen geringfügigen Anteil haben. In Rheinland-Pfalz arbeiten insgesamt 27.594 Kolleginnen und Kollegen (pädagogisches Personal) in Kindertageseinrichtungen. Sie unterliegen der Fachkräfteverordnung vom 1. August 2013.

Die Erzieher/innen arbeiten in allen Kitas im Rahmen des Kindertagesstättengesetzes nach den Bildungs- und Erziehungsempfehlungen des Landes Rheinland-Pfalz.

### Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten liegt mit 47 Prozent über dem Bundesdurchschnitt (41 Prozent). Relativ hoch ist allerdings der Anteil von Beschäftigten mit einer geringeren Arbeitszeit: 19 Prozent des pädagogischen Personals haben eine Wochenarbeitszeit von unter 21 Stunden (Bundesdurchschnitt: 15 Prozent. Mit einem Anteil von 14 Prozent an Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag liegt Rheinland-Pfalz im Vergleich der Bundesländer nach Bayern und NRW an dritter Stelle.<sup>14</sup>

### Finanzierung

In Rheinland-Pfalz ist die Finanzierung der Kindertagesbetreuung im Kindertagesstättengesetz festgeschrieben. Danach trägt der Träger der Einrichtung die Sachkosten zu 100 Prozent. Die Personalkosten werden geteilt durch Land, Träger, Jugendamt. Der Trägeranteil an den Personalkosten unterscheidet sich nach Trägerschaft deutlich. Eltern zahlen für die Betreuung des Kindes unter zwei Jahren in der Regel einen nach Einkommen gestaffelten Elternbeitrag, den das jeweilige Jugendamt festlegt.“

<sup>13</sup> Bley, Gerhard (2016): Kindertagesbetreuung in Mecklenburg-Vorpommern. Vorschriften für die Jugendhilfe und Tageseinrichtungen mit Kommentar, Loseblattsammlung: Kronach.

<sup>14</sup> [www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html](http://www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html) (zuletzt aufgerufen 26.04.2016)

## Forderungen der GEW-Rheinland-Pfalz

Die Gesellschaft und die Eltern erwarten zu Recht eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung und Erziehung. Die Erzieherinnen und Erzieher haben für ihre anspruchsvolle Arbeit Anspruch auf eine angemessene Bezahlung. Die GEW-Rheinland-Pfalz fordert, dass Erzieherinnen und Erzieher in allen Kindertageseinrichtungen ein Entgelt erhalten, das dem des öffentlichen Tarifrechtes entspricht.

## Kontakt:

GEW Rheinland-Pfalz  
Ingo Klein  
Herzogenbuscher Str. 52, 54292 Trier  
Telefon: 0651/23833  
E-Mail: ingo.klein@gew-rlp.de



Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe  
Alessandro Novellino  
E-Mail: alessandro.novellino@gew-rlp.de

## 4.6 Sachsen

### Ausgangslage

Im Freistaat Sachsen gibt es (Stand 1. März 2015) 2.894 Kindertageseinrichtungen, davon 36 Kinderkrippen, 222 Kindergärten, 621 Horte und 2.015 Tageseinrichtungen. Sie werden von 288.284 Kindern besucht (davon waren 16,3 Prozent jünger als drei Jahre, 43,8 Prozent drei Jahre und älter. 40 Prozent besuchten einen Hort).<sup>15</sup>

1.643 Einrichtungen (56,8 Prozent) sind in freier oder privater Trägerschaft (darunter sind auch 108 Elterninitiativen und 31 Betriebskitas) und 1.251 in öffentlicher Trägerschaft.<sup>16</sup> Fast ein Drittel der Einrichtungen (494) werden von Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Wohlfahrtsverband betrieben, weitere von Diakonie, der Evangelischen Kirche und deren angeschlossenen Trägern sowie der Arbeiterwohlfahrt.<sup>17</sup>

### Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung

Von den insgesamt 35.149 in Kindertageseinrichtungen tätigen Personen arbeiten 46 Prozent mehr als 32 Stunden und 29 Prozent unter 32 Stunden in der Woche.<sup>18</sup> Der Beschäftigungsumfang ist abhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder und unterliegt somit einigen Schwankungen.

Öffentlichen Träger, die Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) sind, müssen den TVöD einhalten. Einige Kommunen sind aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten, um so Personalkosten zu sparen, da für diese der TVöD nicht mehr gilt. Viele Kommunen haben Einrichtungen an nicht tarifgebundene freie Träger abgegeben. Die kirchlichen Träger entlohnen ihre Beschäftigten laut Arbeitsvertragsrichtlinie (AVR).

Mit einigen kleinen Trägern gibt es Haustarifverträge auf der Grundlage des TVöD. Die meisten weigern sich jedoch, mit den Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen. Somit konnte bisher nur für einen geringen Anteil der Beschäftigten bei freien Trägern die Vergütung auf die Ebene des öffentlichen Dienstes angehoben werden. Bei der Bezahlung der Beschäftigten für die gleiche Arbeit wie in den kommunalen Einrichtungen besteht ein Unterschied im Vergleich zum TVöD von bis zu 30 Prozent. Das ist ein Grund dafür, dass es bei einigen freien Trägern nicht nur ständig wechselndes Personal, sondern ebenso Personalmangel gibt.

Es gibt keine gesetzliche Festlegung, dass nur den Trägern eine Finanzierung zu gewähren ist, die sich an den tariflichen Bedingungen des öffentlichen Dienstes orientieren. Es gibt Kommunen, die daran interessiert sind, Erzieher/innen bei freien Trägern ebenso tariflich abzusichern wie in öffentlichen Einrichtungen, aber eine gesetzliche Handhabe gibt es dafür nicht.

### Finanzierung

Die Grundlage für die Finanzierung in Sachsen bildet das „Sächsische Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen“ (SächsKitaG) sowie der „Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Finanzierung von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ (SächsKitaFinVO).

Die Personal- und Sachkosten werden gem. § 14,3 SächsKitaG für die Kitas in kommunaler Trägerschaft „durch die Gemeinde, einschließlich des Landeszuschusses und die Elternbeiträge aufgebracht“. Bei den Einrichtungen eines freien Trägers kommt der Eigenanteil des Trägers dazu (§ 14,4 SächsKitaG).

Landeszuschüsse werden nach § 14, 5 gewährt, berechnet nach der Anzahl der Kinder (Stichtag 1. April des Vorjah-

<sup>15</sup> Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, Medieninformation 206/2015 und 211/2015

<sup>16</sup> siehe Anhang, Tabelle 3

<sup>17</sup> Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, Medieninformation 205/2015

<sup>18</sup> Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, Medieninformation 207/2015



res) und einer neunstündigen Betreuungszeit, jährlich 2.455 Euro pro Kind. Für ein Hortkind 1.687,50 Euro, für Kinder in Einrichtungen mit gewährter Eingliederungshilfe 2.455 Euro zusätzlich je Kind. Zu den Landeszuschüssen kommen die Elternbeiträge und der immer mehr ansteigende Anteil der Kommunen hinzu. Der Gemeindeanteil beträgt für Krippenkinder 647 Euro, Kindergartenkinder 146 Euro und für Hortkinder 50 Euro.

Freie Träger werden nur dann mit staatlichen Mitteln gefördert, wenn sie im Jugendhilfeentwicklungsplan der Kommune, der jedes Jahr neu erstellt wird, enthalten sind. Jährlich finden dazu Gespräche der Kommune mit dem freien Träger statt. Diese Träger erhalten eine Pauschale und entscheiden dann selbst, wofür das Geld in welcher Höhe ausgegeben wird.

### Forderungen der GEW Sachsen

Die GEW fordert, dass der Gesetzgeber eine Tariftreueklausel in das SächsKitaG aufnimmt und nur den freien Trägern finanzielle Zuschüsse gewährt, die ihre Beschäftigten auch tariflich entlohnen.

### Kontakt:

GEW-Sachsen (Bereich Jugendhilfe/Sozialarbeit)

Karin Matz

Jägerstraße 5-7, 09111 Chemnitz

Telefon: 0371/4022511

E-Mail: karinmatz-gew@web.de

Andreas Giersch

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig

Telefon: 0341/4947470

E-Mail: Andreas.Giersch@gew-sachsen.de



## 4.7 Sachsen-Anhalt

### Tageseinrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft

In Sachsen-Anhalt gibt es derzeit 1.774 Kindertageseinrichtungen (siehe Tabelle 3). Davon werden 991 Einrichtungen (=55,9 Prozent) von öffentlichen Trägern (überwiegend Kommunen) und 783 Einrichtungen von freien und privaten Trägern (= 44,1 Prozent) betrieben. Unter den freien Trägern sind die größte Gruppe mit 275 Einrichtungen kleinere Träger, die keinem Wohlfahrtsverband angehören. 217 Einrichtungen werden von Trägern betrieben, die sich unter dem Dach des Paritätischen organisieren. AWO, DRK und Kirchen haben zusammen 289 Kindertageseinrichtungen. Im Jahr 2015 waren 16.312 Personen in Kitas beschäftigt – davon etwa 8.100 bei freien Trägern.<sup>19</sup> Die Teilzeitquote beträgt 79,3 Prozent, wobei 43 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten einen Beschäftigungsumfang von weniger als 32 Wochenstunden hatten.<sup>20</sup>

### Finanzierung

Im Jahr 2013 wurde die Finanzierung durch das Kinderförderungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KIFöG) neu geregelt:

- **Das Land** gewährt den örtlichen Trägern (Landkreise) eine pauschale Zuweisung für jedes betreute Kind in

dessen Zuständigkeitsbereich.

- **Der Landkreis** bringt darüber hinaus aus eigenen Mitteln einen Betrag in Höhe von 53 Prozent der auf ihn entfallenden Landeszuweisungen ein.
- **Die Kommune** ist zur Finanzierung des Defizits im Umfang von mindestens 50 Prozent der verbliebenen Kosten, die nicht durch Landeszuweisungen und die Zuweisungen des Landkreises gedeckt werden, verpflichtet.
- Von den **Eltern** werden Beiträge erhoben, die durch die Kommune, auf deren Territorium die Einrichtung liegt, für alle Träger einheitlich festgelegt werden.

Die Landkreise dürfen gemäß § 12a KIFöG Zuweisungen nur an solche Träger von Kindertageseinrichtungen weiterleiten, „die in die jeweilige Bedarfsplanung des Kreises aufgenommen wurden und sich an den jeweiligen tariflichen Bedingungen orientieren“.

Freie Träger haben ab 1. Januar 2015 Anspruch auf Finanzierung ihrer Leistungen gemäß den Vereinbarungen, die sie nach § 11a KIFöG mit den örtlichen Trägern der Jugendhilfe schließen (Entgelt- und Leistungsvereinbarung). Bis dahin gilt, dass den freien Trägern abzüglich eines Eigenanteils in Höhe von 5. v.H. der Sachkosten, alle notwendigen Kosten angemessen zu erstatten sind. Für die Beurteilung der Notwendigkeit und Angemessenheit sind die Kosten maßgeblich, die die Gemeinde selbst als Träger aufzuwenden hätte.

<sup>19</sup> Pädagogisches Personal ohne freigestellte Einrichtungsleitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik; Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 01.03.2015

<sup>20</sup> Bertelsmann Stiftung: „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015, www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html, zuletzt aufgerufen 08.04.2016

## Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung

Obwohl die Stellung der freien Träger durch die gesetzlichen Neuregelungen im Kinderförderungsgesetz gestärkt und die Eigenbeteiligung auf 5 Prozent der Sachkosten (bisher bis zu 5 Prozent der Gesamtkosten) reduziert wurde bzw. mit Abschluss der Entgeltvereinbarungen ganz entfällt, ist festzustellen, dass sich diese Entlastungen nicht durchweg auf die Einkommen der Beschäftigten positiv auswirken. Die kirchlichen Träger bezahlen ihre Beschäftigten weitgehend aufgrund vereinbarter Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) auf dem Niveau des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD). Darüber hinaus gibt es einen Tarifvertrag für Mitglieder der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG), in denen ein kleiner Teil der Mitgliedsverbände des Paritätischen zusammengeschlossen sind. Außerdem gibt es einige wenige Haustarifverträge mit Gliederungen der AWO und kleineren Trägern. Diese Tarifverträge waren Ende 2015 noch nicht vollständig am Niveau des TVöD angeglichen. Zwar haben die Gewerkschaften (GEW und ver.di) in den letzten Jahren einige freie Träger an Tarifverträge binden können, allerdings konnte damit nur für einen vergleichsweise geringen Anteil von Beschäftigten bei freien Trägern eine Vergütung auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes gesichert werden. Das Gros der freien Träger ist nicht tarifgebunden.

Auch eine entsprechende Regelung im Kinderförderungsgesetz, wonach nur die Träger mit Landeszuweisungen rechnen können, die „... sich an den jeweiligen tariflichen Bedingungen orientieren“ hat nicht dazu geführt, dass sich das Einkommensniveau bei allen freien Trägern dem Niveau der einschlägig üblichen Tarifbezahlung angeglichen hat. Nach wie vor bestehen Vergütungsabstände von bis zu 30 Prozent im Vergleich zu Trägern, die den TVöD bzw. ähnliche Tarifverträge anwenden. Die einschlägige Vorschrift im Gesetz reicht offensichtlich nicht aus, eine gerechte und gleichmäßige Bezahlung aller Fachkräfte sicherzustellen. Im Gegenteil: Die ursprüngliche Idee, den Trägern Auflagen hinsichtlich der tarifgerechten Bezahlung

der Erzieherinnen und Erzieher aufzuerlegen, wird im Verwaltungshandeln nicht umgesetzt.

So hat bspw. das Verwaltungsgericht Halle in einem einstweiligen Beschlussverfahren entschieden, dass eine nach unserer Auffassung rechtswidrige Betriebsvereinbarung über die Höhe des Entgeltes ausreicht, um der Gesetzesnorm gerecht zu werden. Das zuständige Fachministerium hat auf Anfrage des zuweisungsverpflichteten Landkreises von einem möglichen Widerspruch abgeraten und somit dazu beigetragen, dass die Vorschrift für viele Beschäftigte bei freien Trägern ohne Bedeutung für die Sicherung einer tariforientierten Vergütungen bleibt. Auch Träger, die die Beschäftigten nachweislich deutlich unter den „üblichen tariflichen Bedingungen“ bezahlen, erhalten nach wie vor Zuweisungen des Landes!

## Forderungen der GEW Sachsen-Anhalt

Die GEW fordert deshalb den Landesgesetzgeber auf, die Tariftreueklausel im § 12a des KiFöG in der Weise zu präzisieren, dass Zuweisungen des Landes nur solchen Trägern gewährt werden, die den Nachweis der Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages erbringen.

## Kontakte:

GEW Sachsen-Anhalt  
Landesgeschäftsstelle  
Frank Wolters,  
Gewerkschaftssekretär  
(Jugendhilfe und Sozialarbeit)  
Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/7355433  
E-Mail: Frank.Wolters@gew-lsa.de  
www.gew-lsa.de

Regionalbüro Halle  
Angelique Leuckefeld  
Organisationssekretärin  
Telefon: 0345/204080  
E-Mail: angelique.leuckefeld@gew-lsa.de



## 4.8 Thüringen

### Tageseinrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft

In Thüringen gibt es derzeit 1.316 Kindertageseinrichtungen (siehe Tabelle 3). Davon werden 497 (= 37,8 Prozent) von öffentlichen Trägern (überwiegend Gemeinden) und

819 Einrichtungen von freien und privaten Trägern (= 62,2 Prozent) betrieben. Unter den freien Trägern sind die größte Gruppe mit 208 Einrichtungen Träger, die sich unter dem Dach des Paritätischen organisieren. Die kirchlichen Träger betreiben insgesamt 263 Einrichtungen, AWO und DRK zusammen 252.

2015 waren 13.897 pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen beschäftigt<sup>21</sup>. Die Teilzeitquote beträgt 60

21 Pädagogisches Personal ohne freigestellte Einrichtungsleitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik; Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 01.03.2015

Prozent, wobei 41 Prozent der Beschäftigten mit 32 bis 38,5 Wochenstunden beschäftigt waren.<sup>22</sup>

### Finanzierung

Die Kostenverteilung wurde im Jahr 2010 im Thüringer Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (ThürKitaG)<sup>23</sup> wie folgt geregelt:

**Das Land** beteiligt sich im Rahmen des kommunalen Finanzausgleichs an den Kosten der Kindertageseinrichtungen im Wesentlichen über die Schlüsselzuweisungen und mit einem zweckgebundenen Zuschuss (Landespauschalen) an die Wohnsitzgemeinde. Die Landespauschalen ergeben sich aus den durchschnittlichen Betriebsausgaben (einschließlich der Personalausgaben) des vergangenen Haushaltsjahres. Zudem gewährt das Land den örtlichen Trägern der Jugendhilfe eine Förderung für die Fachberatung und für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf, übernimmt die Kosten für Praktikumsstellen und zahlt je Kind eine Infrastrukturpauschale, die auch zur Deckung von Betriebskosten eingesetzt werden kann.

**Die Wohnsitzgemeinden/Kommunen** zahlen die restlichen Betriebskosten in Kitas abzgl. Elternbeiträge und ggf. möglicher Eigenanteile des Trägers.

Voraussetzung für die Finanzierung nach dem Kita-Gesetz ist die Aufnahme der Kindertageseinrichtung und des Angebots der Kindertagespflege in den Bedarfsplan.

### Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung

Die kirchlichen Träger bezahlen ihre Beschäftigten weitgehend aufgrund vereinbarter Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) auf dem Niveau des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD). Darüber hinaus wird bei einigen Mitgliedern des Paritätischen Wohlfahrtsverbands der Tarifvertrag PATT (in Teilen) zur Anwendung gebracht. Dieser ist deutlich unter dem Niveau des TVöD. Des Weiteren gibt es Haustarifverträge mit Gliederungen der AWO. Das Gros der freien Träger ist nicht tarifgebunden.

Im ThürKitaG findet sich keine Formulierung, nur Trägern eine Finanzierung zu gewähren, wenn sie sich an tariflichen Bedingungen orientieren. Einzig in einzelnen örtlichen Kinder- und Jugendhilfeausschüssen (so z. B. in Erfurt) findet sich die Vorgabe, die Erteilung der Betriebs-erlaubnis an die Gewährung tariflicher Leistungen durch den Träger zu binden. Diese Maßgabe wird jedoch in der Praxis nur unzureichend umgesetzt. Vielmehr werden freien Trägern, die TVöD-Anwender sind, tarifvertragliche Leistungen vorenthalten (z. B. die Eingruppierung von Stellvertreter/innen der Kita-Leitung laut TVöD-Entgelt-

ordnung Sozial- und Erziehungsdienst) oder sie werden bei Bewerbungen um Betriebsübergänge von kommunalen Einrichtungen ausgegrenzt und benachteiligt. Dafür findet sich der Einsatz für gute Tarifverträge (orientiert am öffentlichen Dienst) im Koalitionsvertrag der Rot-Rot-Grünen Thüringer Landesregierung. Dort heißt es: „Wir werden mit den Sozialpartnern Wege beraten und unterstützen, welche guten und tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen (Grundlage ist der TVöD) flächendeckend zur Geltung verhelfen.“<sup>24</sup>

### Forderungen der GEW Thüringen

Die GEW fordert deshalb den Landesgesetzgeber auf, das ThürKitaG um eine Tariftreueklausel mit folgendem Wortlaut zu erweitern (Erweiterungen kursiv):

§ 18 Abs. 2 (Finanzierung):

„Voraussetzung für die Finanzierung nach diesem Gesetz ist die Aufnahme der Kindertageseinrichtung und des Angebots der Kindertagespflege in den Bedarfsplan sowie der Nachweis der Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages. *Erst eine transparente, nachvollziehbare und durch Nachweis belegte Verwendung der öffentlichen Finanzierung insbesondere in Bezug auf die Personalkosten stellt eine Kostenerstattung durch das Land Thüringen sicher*“.

§ 18 Abs. 8 (Betriebskosten):

„Betriebskosten im Sinne dieses Gesetzes sind die angemessenen Personal- und Sachkosten, die für den Betrieb einer Kindertageseinrichtung erforderlich sind. *Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gilt dabei als wirtschaftlich und auskömmlich und ist als Maßstab heranzuziehen*.“

Zur finanziellen Untersetzung der Tariftreue muss der Freistaat Thüringen sich verpflichten, die öffentliche Finanzierung so zu gewährleisten, dass ein tarifvertragliches Entgelt entsprechend TVöD gezahlt werden kann.

### Kontakt:

GEW Thüringen  
Nadine Hübener, Referentin für Bildung  
Heinrich-Mann-Straße 22, 99096 Erfurt  
Telefon: 0361/5909554  
E-Mail: nadine.huebener@gew-thueringen.de  
www.gew-thueringen.de

22 Bertelsmann Stiftung: „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015, www.laendermonitor.de/profile-bundeslaender/index.html, zuletzt aufgerufen 26.04.2016

23 www.landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=KTEinrG+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true, zuletzt aufgerufen 26.04.2016

24 www.gruene-thueringen.de/sites/gruene-thueringen.de/files/r2g-koalitionsvertrag-final.pdf, Seite 45 (zuletzt aufgerufen 26.04.2016)

## 5. Finanzierung der Kindertagesbetreuung – Struktur und Wirkung höchst differenziert

Gemäß § 74a SGB VIII regelt das jeweilige Landesrecht die Finanzierung der Kindertageseinrichtungen. Für die Tagespflege macht § 23 SGB VIII zwar Vorgaben, legt aber die nähere Ausgestaltung ebenfalls in die Hände des Landesgesetzgebers. Entsprechend sind die Strukturen, die Verantwortlichkeiten und die Höhe der Finanzierung in Deutschland höchst unterschiedlich. Ist die Situation in den Stadtstaaten Berlin und Hamburg noch überschaubar, weil Land, Kreis und Kommune zusammenfallen, sind in den Flächenländern i.d.R. alle staatlichen Ebenen an der Finanzierung beteiligt; zahlen das Land, die Landkreise und die Gemeinden jeweils direkt an den Träger der Einrichtung oder finanzieren sich gegenseitig. Da dies nicht nur in den Kita-Gesetzen, sondern auch in Verordnungen und Richtlinien geregelt wird und weil die Regelung zumeist das Ergebnis langjähriger konflikthaften Auseinandersetzungen sind, können sie schon für das eigene Land nur schwer durchschaut werden – ein Überblick über die Bundesländer ist kaum möglich.

### Differenzierter Blick auf die Länder

Ein solcher Überblick wird noch schwieriger, wenn man bedenkt, dass hierfür nicht nur diese Regelungen selbst zu betrachten wären, sondern dass sie erst vor dem Hintergrund der Finanzausstattung von Land, Landkreisen und Gemeinden sowie der ausgereichten Finanzpauschalen („kommunaler Finanzausgleich“ u. Ä.) ein stimmiges Bild ergeben. Kommunen, die durch eigene Einnahmen oder den ihnen zustehenden Steueranteil relativ gut gestellt sind, benötigen weniger Finanzzuweisungen über das Kita-Gesetz; unterfinanzierten Kommunen hilft auch eine üppigere spezialgesetzliche Zuweisung wenig. Insofern sind Aussagen wie „Land xy beteiligt sich mit 50 Prozent an der Finanzierung; Land yz dagegen nur mit 30 Prozent“ von geringem Wert.

Zwar ist die relative Finanzbeteiligung der einzelnen staatlichen Ebenen und die Finanzierungsstränge zwischen ihnen für das Funktionieren des Systems von Bedeutung; **für die pädagogische Praxis** selbst ist im Grunde nur wichtig, wieviel Geld in der Einrichtung ankommt und wie es bemessen wird. Dabei erschließt sich die Bedeutung der Geldmenge sofort, sind doch davon Personal- und Materialausstattung unmittelbar abhängig. Aber auch die Finanzierungsgrundsätze haben eine nicht zu unterschätzende, aber häufig nicht genügend reflektierte Wirkung:

### Objektfinanzierung

Wird die Einrichtung unabhängig von der konkreten Belegung der Plätze bezuschusst, hat der Träger Planungs-

sicherheit. Diese Finanzierung des Angebots wird auch als Objektfinanzierung bezeichnet.

Damit die Platzreserven aber ausgeschöpft werden, damit Kinder also den ihnen zustehenden Platz auch bekommen, damit die öffentlichen Mittel sparsam eingesetzt werden und keine Leerkapazitäten gefördert werden, sind bei einer Objektfinanzierung aber zusätzliche Kontrollen und Regulierungen erforderlich. So werden z. B. für die konkrete Belegung der Einrichtung bestimmte Spannweiten vorgegeben, deren Unterschreitung dann zu Finanzierungsabzügen führt.

### Gruppenbezogen

Die früher übliche, inzwischen eher zurückgehende Finanzierung von Kindergruppen (wie in Niedersachsen) erfordert von einer Einrichtung mit gruppenoffener Arbeit „Kreativität“ in der Nachweispraxis. Ebenso wirken Vorgaben bestimmter Mischungsverhältnisse in der Altersstruktur der Gruppen (wie die definierten Gruppenformen in NRW) oder sie lassen die Aufnahmepraxis unflexibel und nur zufällig bedarfsgerecht werden. (Man kann bezweifeln, ob es die Aufgabe von Finanzierungsgrundsätzen oder überhaupt von Länderministerien ist, pädagogisch zu begründende Organisationsformen wie Altersmischung oder das Gruppenprinzip zu bestimmen.)

### Subjektfinanzierung

Werden nur die tatsächlich belegten Plätze finanziert, also die betreuten Kinder bezuschusst, wird dies als Subjektfinanzierung bezeichnet. Zumeist werden dabei, wegen der unterschiedlichen Personalkosten, zusätzlich das Alter der Kinder und der zeitliche Betreuungsumfang berücksichtigt. Auch andere Faktoren fließen zuweilen in die Finanzierung ein, wie z. B. in Bayern, wenn weitere Gewichtungsfaktoren (z. B. für Kinder nicht deutschsprachiger Herkunft, mit Behinderung....) die Bezuschussung erhöhen. Die gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern erkennbarste Form der Subjektfinanzierung ist der „Betreuungsgutschein“ (z. B. Hamburg), der dem Kind die Erfüllung des Rechtsanspruchs und dem Träger eine bestimmte Finanzierung garantiert.

### Personalmanagement

Die Subjektfinanzierung erfordert vom Träger ein gut funktionierendes Personalmanagement und eine vorausschauende Personaleinsatz- und Belegungsplanung (was m.E. nicht allgemeiner Standard ist). Selbst wenn ein Träger dazu in der Lage ist, die eingesetzten Personalstunden und die finanzierten Betreuungsstunden einander

gut anzupassen, lassen sich Finanzrisiken für ihn oder wechselnde Arbeitsvolumen für die MitarbeiterInnen nicht immer vermeiden.

Ob es zu solchen Problemen kommt, hängt wesentlich davon ab, wie häufig die Kinderzahl und damit die Finanzierungszuweisung ermittelt werden. Eine monats- oder gar taggenaue Abrechnung kann ein Träger kaum aussteuern und muss zwangsläufig zu prekären Situationen in der Trägerfinanzierung oder der Arbeitssituation der MitarbeiterInnen führen. Dagegen können zu lange Abstände zwischen den Stichtagen das Interesse des Trägers und der MitarbeiterInnen an der Auslastung der Einrichtung mindern. In Brandenburg z. B. wird vierteljährlich die Belegung ermittelt und die Personalfinanzierung gilt dann für das folgende Quartal.

Die Freiheit, Gruppenzusammensetzung und Organisation der Einrichtung an pädagogischen Grundsätzen, an den räumlichen und personellen Möglichkeiten auszurichten, ist bei der platzbezogenen Finanzierung zweifellos größer – wenn dies nicht wieder durch andere Vorgaben konterkariert wird (wie z. B. durch die Vorgabe über die Jugendhilfeplanung welche Gruppenformen realisiert werden wie in NRW).

### Mischformen

In der Regel sind die Finanzierungen in den Ländern Mischformen aus Objekt- und Subjektfinanzierung, wenn, wie z. B. in Brandenburg, die Personalbezuschussung nach dem belegten Platz erfolgt und der Betrieb der Einrichtung relativ belegungsunabhängig finanziert wird.

### Eigenleistung der Träger

In der Regel wird von den Trägern der Einrichtungen eine finanzielle Eigenleistung verlangt. Diese Erwartung ist nur aus der Tradition der Kinder- und Jugendhilfe zu verstehen, weil sich früher die Wohlfahrtsverbände und Kirchen um die Kinder kümmerten und der Staat ihre Tätigkeit nur „förderte“, d.h. wenn es die Haushaltsmittel erlaubten, sich an der Finanzierung beteiligte. Inzwischen ist die staatliche Finanzierung keine mehr oder weniger freiwillige „Förderung“ (obwohl sie zuweilen noch so bezeichnet wird), sondern eine gesetzlich bestimmte finanzielle Leistung, auf die der Träger einen Anspruch hat. Spätestens seit dem das SGB VIII und die Ländergesetze einen Rechtsanspruch garantieren, ist die verlangte Eigenleistung der Träger eigentlich obsolet; denn wenn der Staat seinen Bürgern eine Leistung garantiert, ist es nicht mehr nachvollziehbar, von den Leistungserbringern eine Beteiligung an der Finanzierung zu erwarten.

### Elternbeiträge

Immer noch wird in den meisten Bundesländern von den Eltern eine finanzielle Beteiligung durch Elternbeiträge, Essengeld u. Ä. erwartet. Durch die i.d.R. soziale Staffe-



lung der Elternbeiträge und die Erstattung unzumutbarer Elternbeiträge durch das Jugendamt (§ 90 Abs. 3 SGB VIII) sollte eine regulierende (abschreckende) Wirkung von Elternbeiträgen eigentlich ausgeschlossen sein. Insofern scheint die Frage der Elternbeiträge weniger eine fachpolitische Frage, sondern eher eine sozial- und familienpolitische zu sein, oder dem grundsätzlichen Argument zu folgen, dass der Zugang zu Bildung kostenlos sein sollte. Dies gilt insbesondere, weil faktisch ihr Wegfallen vorrangig die mittleren Einkommen entlastet.

### Beteiligung des Bundes

Von der Finanzbeteiligung des Bundes war hier bisher noch nicht die Rede; dabei werden doch in der Öffentlichkeit die Investitionsmittel für den Ausbau U3, die damit verbundenen „Zuschüsse zu den Betriebskosten“ sowie die vielen Förderprogramme stark wahrgenommen. Entgegen dem dadurch möglichen Eindruck einer substantiellen Bundesbeteiligung an der Kindertagesbetreuung, dürfte tatsächlich der Anteil des Bundes an den Kosten kaum 5 Prozent betragen. Im Moment wird unter dem Stichwort „Bundesqualitätsgesetz“ eine bundesweite Vereinheitlichung der Standards diskutiert, die mit der Hoffnung auf eine wesentliche Beteiligung des Bundes an den Kosten verbunden wird. Ob ein Bundesgesetz der richtige Weg ist, dem massiven Auseinanderklaffen der Personalausstattung der Kitas zu begegnen, kann man bezweifeln. Dass sich der Bund finanziell massiv beteiligen muss, um die unterschiedlichen Bedingungen des Aufwachsens von Kindern in Deutschland auszugleichen, ist dagegen offensichtlich.

Detlef Diskowski  
1991–2016 Leiter des Referats Kindertagesbetreuung im  
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes  
Brandenburg



## 6. Qualität in Kindertageseinrichtungen – GEW fordert finanzielle Beteiligung des Bundes

**// Die Lasten der Finanzierung von Kindertageseinrichtungen sind derzeit falsch verteilt. So beträgt der Anteil der Kommunen an den öffentlichen Netto-Ausgaben rund 60 Prozent und der Anteil der Bundesländer knapp 40 Prozent. Der Bund ist bislang an der Finanzierung der Kindertagesbetreuung nur über eine anteilige Finanzierung der Kosten für den Ausbau an Plätzen für die Betreuung von unter dreijährigen Kindern sowie mit Modellprojekten beteiligt. An einer dauerhaft gesicherten Finanzierung muss sich neben den Kommunen und den Ländern künftig auch der Bund beteiligen. //**

Nach OECD-Empfehlungen soll ein Prozent des Bruttoinlandsproduktes in die Kindertagesbetreuung investiert werden. Das bedeutet für Deutschland eine Erhöhung des Budgets von 17 Milliarden auf 26 Milliarden Euro.

### Priorität für Qualität

Durch die starke Schwerpunktsetzung auf den Ausbau der Kindertagesstätten sind Fragen der pädagogischen Qualität in den letzten Jahren in den Hintergrund getreten. Gemeinsam mit dem Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und dem Deutschen Caritasverband (DCV) fordert die GEW, in einem Bundesqualitätsgesetz strukturelle Standards für die Kindertagesbetreuung festzulegen, die länderübergreifend von öffentlichen und freien Trägern umzusetzen sind. Eine hochwertige Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern ist von gesamtgesellschaftlichem Interesse und darf nicht an länderspezifische Regelungen gebunden sein. Dafür bedarf es einer dauerhaft gesicherten Finanzierung, an der sich Bund, Länder und Kommunen beteiligen.

Ein künftiges „Bundesqualitätsgesetz für die Kindertagesbetreuung“ soll vorrangig folgende Bereiche regeln:

### Fachkraft-Kind-Relation

Die Fachkraft-Kind-Relation beschreibt, wie viele Fachkräfte für die Kinder zur Verfügung stehen. Die bisherigen Berechnungsverfahren für den Personalschlüssel müssen neu bewertet werden.

Zum Stichtag 1. März 2014 variiert der Fachkraft-Kind-Schlüssel<sup>1</sup> in Deutschland für unter Dreijährige von einer Fachkraft für 4,1 bis 8,6 Kinder und für die Altersgruppe der 3- bis 6-jährigen Kinder von 1 zu 10,2 bis 19,3 Kinder<sup>2</sup>.

Damit erfüllt kein Bundesland die wissenschaftlich empfohlene Fachkraft-Kind-Relation.

Notwendig ist eine Fachkraft-Kind-Relation für Kinder von

0 bis 1 Jahr	= 1:2
1 bis 3 Jahre	= 1:3
3 bis 5 Jahre	= 1:8
ab 6 Jahre	= 1:10

### Mittelbare pädagogische Arbeitszeit

Neben dem direkten Kontakt mit den Kindern („unmittelbare pädagogische Arbeitszeit“) bedarf es Zeit für Vor- und Nachbereitung, Dokumentation von Bildungsprozessen und die Zusammenarbeit mit Eltern („mittelbare pädagogische Arbeitszeit“). Gefordert wird, die mittelbare Arbeitszeit mit einem Anteil von 25 Prozent personalwirksam in die Fachkraft-Kind-Relation einzurechnen.

### Qualifikation, Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung sind neben der Ausbildung der Garant für ein hohes Qualitätsniveau in der Kindertagesbetreuung. Die Weiterentwicklung des Systems und die Herausforderungen an die alltägliche Arbeit setzen ein Fort- und Weiterbildungssystem voraus, das nicht nur einzelnen pädagogischen Fachkräften eine Fortbildung ermöglicht, sondern auch dem gesamten Team, um den Entwicklungsprozess einer Einrichtung gemeinsam gestalten zu können. Notwendig ist, jährlich 10 Tage Fort- und Weiterbildung für den Besuch von Seminaren sowie für interne Teamentwicklungsprozesse personalwirksam in die Fachkraft-Kind-Relation einzurechnen.

### Leitungsfreistellung für Kindertageseinrichtungen

Leitungen von Kindertageseinrichtungen übernehmen eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben. Ihnen obliegen die pädagogische Leitung einer Einrichtung und die Betriebsführung, sie fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, koordinieren die Zusammenarbeit im Team, mit Eltern und mit Kooperationspartnern.

Gefordert werden verbindliche Zeitkontingente für alle Leitungen von Kindertageseinrichtungen. Auf einem allgemeinen Sockelbudget aufbauend, sind die Zahl der Plätze und der Mitarbeiter/innen sowie weitere Gewichtungsfaktoren – wie zum Beispiel besondere Bedarfe von Kindern und Familien und des Sozialraums – zu berücksichtigen.

1 Unter Einbeziehung von 25 Prozent mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit.

2 Bertelsmann Stiftung: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015;







## 7. Tabellen

**Tabelle 1: Tätige Personen\* in Tageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2008 und 2015**

Arbeitszeit/Std. pro Woche	2008		2015	
	Personen	in %	Personen	in %
38,5 und mehr	153.476	34,7	201.074	31,3
32 - unter 38,5	64.508	14,6	99.045	15,4
21 - unter 32	119.350	27,0	175.301	27,3
10 - unter 21	92.591	20,9	122.444	19,1
unter 10	12.788	2,9	44.405	6,9
	442.713	100,0	642.269	100,0

\*Pädagogische Fachkräfte, Einrichtungsleitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2008 und 01.03.2015

**Tabelle 2: Kitas, Plätze, Personal nach Trägern 2008 und 2015**

		Insgesamt	Öffentliche Träger	Gemeinnützige freie Träger		Nicht gemeinnützige private Träger
				Wohlfahrtsverbände, andere Religionsgemeinschaften	andere juristische Personen und Vereine	
Einrichtungen	2008	49.736	17.165	25.673	6.132	766
	2015	54.536	18.034	27.138	7.753	1.611
	Veränderung %	9,7	5,1	5,7	26,4	110,3
Plätze	2008	3.266.422	1.236.428	1.722.488	284.147	23.359
	2015	3.687.855	1.357.646	1.864.509	397.622	68.078
	Veränderung %	12,9	9,8	8,2	39,9	191,4
Personal	2008	442.713	150.064	242.520	45.709	4.420
	2015	642.269	211.491	338.332	77.554	14.892
	Veränderung %	45,1	40,9	39,5	69,7	236,9

**Anteile der Trägergruppen**

			Öffentliche Träger	Wohlfahrtsverbände, andere Religionsgemeinschaften	andere juristische Personen und Vereine	Nicht gemeinnützige private Träger
	2015	100	33,1	49,8	14,2	3,0
Plätze	2008	100	37,9	52,7	8,7	0,7
	2015	100	36,8	50,6	10,8	1,8
Personal	2008	100	33,9	54,8	10,3	1,0
	2015	100	32,9	52,7	12,1	2,3

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2008 und 01.03.2015

**Tabelle 3: Tageseinrichtungen für Kinder und Personal nach Ländern und Trägergruppen  
(Stand: 1. März 2015)**

Land	Einrichtungen					Pädagogisches Personal*				
	Insgesamt	Freie Träger		Öffentliche Träger		Insgesamt	Freie Träger		Öffentliche Träger	
		abs.	%	abs.	%		abs.	abs.	%	abs.
<b>Baden-Württemberg</b>	8.710	5.062	58,1	3.648	41,9	79.599	45.394	57,0	34.205	43,0
<b>Bayern</b>	9.166	6.522	71,2	2.644	28,8	82.380	58.201	70,6	24.179	29,4
<b>Berlin</b>	2.356	2.063	87,6	293	12,4	25.152	19.780	78,6	5.372	21,4
<b>Brandenburg</b>	1.842	878	47,7	964	52,3	17.677	8.454	47,8	9.223	52,2
<b>Bremen</b>	435	343	78,9	92	21,1	4.240	2.742	64,7	1.498	35,3
<b>Hamburg*</b>	1.048	1.037	99,0	11	1,0	11.881	11.804	99,4	77	0,6
<b>Hessen</b>	4.193	2.500	59,6	1.693	40,4	43.688	24.705	56,5	18.983	43,5
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	1.065	891	83,7	174	16,3	10.925	9.423	86,3	1.502	13,7
<b>Niedersachsen</b>	5.119	3.492	68,2	1.627	31,8	45.371	31.711	69,9	13.660	30,1
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	9.876	7.409	75,0	2.467	25,0	98.479	70.280	71,4	28.199	28,6
<b>Rheinland-Pfalz</b>	2.495	1.337	53,6	1.158	46,4	27.594	14.886	53,9	12.708	46,1
<b>Saarland</b>	482	346	71,8	136	28,2	5.841	4.079	69,8	1.762	30,2
<b>Sachsen</b>	2.894	1.643	56,8	1.251	43,2	29.015	16.970	58,5	12.045	41,5
<b>Sachsen-Anhalt</b>	1.774	783	44,1	991	55,9	16.312	8.101	49,7	8.211	50,3
<b>Schleswig-Holstein</b>	1.765	1.377	78,0	388	22,0	16.509	12.408	75,2	4.101	24,8
<b>Thüringen</b>	1.316	819	62,2	497	37,8	13.897	9.292	66,9	4.605	33,1
<b>Früheres Bundesgebiet</b>	43.289	29.425	68,0	13.864	32,0	415.582	276.210	66,5	139.372	33,5
<b>Neue Länder mit Berlin</b>	11.247	7.077	62,9	4.170	37,1	112.978	72.020	63,7	40.958	36,3
<b>Deutschland</b>	54.536	36.502	66,9	18.034	33,1	528.560	348.230	65,9	180.330	34,1

\* 183 Kitas mit rund 5.500 Beschäftigten als freier Träger bei „Die Elbkinder – Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH“, einem öffentlichen Unternehmen der Freien Hansestadt Hamburg in privater Rechtsform.

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 01.03.2015

# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden  
[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

## Persönliches

Nachname (Titel) \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße, Nr. \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_

Telefon / Fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

gewünschtes Eintrittsdatum \_\_\_\_\_

bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis (Monat/Jahr) \_\_\_\_\_

weiblich

männlich

## Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe \_\_\_\_\_

Diensteintritt / Berufsbeginn \_\_\_\_\_

Tarif- / Besoldungsgebiet \_\_\_\_\_

Tarif- / Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_ Stufe \_\_\_\_\_ seit \_\_\_\_\_

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) \_\_\_\_\_

Betrieb / Dienststelle / Schule \_\_\_\_\_

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

## Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis \_\_\_\_\_

befristet bis \_\_\_\_\_

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges \_\_\_\_\_

Honorarkraft

in Elternzeit bis \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber/in) \_\_\_\_\_

Kreditinstitut (Name und BIC) \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

Ort / Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.**

**Vielen Dank – Ihre GEW**



## Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

## Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

## Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

## Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehustandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

## Ihr Kontakt zur GEW

### GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Telefax: 0711/21030-45  
info@gew-bw.de  
www.gew-bw.de

### GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Telefax: 040/440877  
info@gew-hamburg.de  
www.gew-hamburg.de

### GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Telefax: 06131/28988-80  
gew@gew-rlp.de  
www.gew-rlp.de

### GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/59095-0  
Telefax: 0361/59095-60  
info@gew-thueringen.de  
www.gew-thueringen.de

### GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 089/544081-0  
Telefax: 089/53894-87  
info@gew-bayern.de  
www.gew-bayern.de

### GEW Hessen

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt  
Telefon: 069/971293-0  
Telefax: 069/971293-93  
info@gew-hessen.de  
www.gew-hessen.de

### GEW Saarland

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Telefax: 0681/66830-17  
info@gew-saarland.de  
www.gew-saarland.de

### GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt a.M.  
Telefon: 069/78973-0  
Telefax: 069/78973-201  
info@gew.de  
www.gew.de

### GEW Berlin

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Telefax: 030/219993-50  
info@gew-berlin.de  
www.gew-berlin.de

### GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 0385/48527-0  
Telefax: 0385/48527-24  
landesverband@gew-mv.de  
www.gew-mv.de

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947404  
Telefax: 0341/4947406  
gew-sachsen@t-online.de  
www.gew-sachsen.de

### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-0  
Telefax: 030/235014-10  
parlamentsbuero@gew.de

### GEW Brandenburg

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Telefax: 0331/27184-30  
info@gew-brandenburg.de  
www.gew-brandenburg.de

### GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Telefax: 0511/33804-46  
email@gew-nds.de  
www.gew-nds.de

### GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Telefax: 0391/73134-05  
info@gew-lsa.de  
www.gew-lsa.de

### GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28  
28195 Bremen  
Telefon: 0421/33764-0  
Telefax: 0421/33764-30  
info@gew-hb.de  
www.gew-bremen.de

### GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 0201/29403-01  
Telefax: 0201/29403-51  
info@gew-nrw.de  
www.gew-nrw.de

### GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/5195-1550  
Telefax: 0431/5195-1555  
info@gew-sh.de  
www.gew-sh.de







[www.gew.de/tariflohn-fuer-alle](http://www.gew.de/tariflohn-fuer-alle)