#

Sammlung der Infos der

DerOffenenListe

im Betriebsrat der Vereinigung

aus 2013

Inhaltsübersicht

[2011 hat die Vereinigung 800.000 € Überschuss erzielt. - 3 -](#_Toc378962001)

[Verabschiedung vom Schul-Catering - 4 -](#_Toc378962002)

[Anspruch und Wirklichkeit bei den elbkindern (Vereinigung) - 5 -](#_Toc378962003)

[Männer unter „Generalverdacht“ - 7 -](#_Toc378962004)

[Erklärung Der Offenen Liste zum Extra Druck 4 des Betriebsrates - 7 -](#_Toc378962005)

[Doppelbesetzung in Randzeiten in den Kitas - 8 -](#_Toc378962006)

[Geltende Arbeitszeitregeln nach der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ - 8 -](#_Toc378962007)

[„Personal ist nicht alles“! - 10 -](#_Toc378962008)

[Aber ohne Personal ist alles nichts!!! - 10 -](#_Toc378962009)

[Sinkende Belegungszahlen und was dann? - 11 -](#_Toc378962010)

[Konsolidierungsphase was bedeutet das für die Beschäftigten - 12 -](#_Toc378962011)

[Rechte der Beschäftigten - 12 -](#_Toc378962012)

[Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) eine unendliche Geschichte - 13 -](#_Toc378962013)

[Bewertung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) - 13 -](#_Toc378962014)

[Auf zur Wahl des Betriebsrates 2014! - 14 -](#_Toc378962015)

[Konsequenzen ziehen - 14 -](#_Toc378962016)

[Mitglieder Der Offenen Liste im jetzigen Betriebsrat - 15 -](#_Toc378962017)

[Betriebsratswahl 2014 : Unsere KandidatInnen - 16 -](#_Toc378962018)

[Ansprechpartner in der GEW: - 16 -](#_Toc378962019)

# 2011 hat die Vereinigung 800.000 € Überschuss erzielt.

Der Senat veröffentlicht regelmäßig Beteiligungsberichte über „seine“ Firmen. In dem Bericht für 2011 ist ausgewiesen, dass die "V" ein Bilanzergebnis von knapp 800000 Euro erreicht hat und das es sich gegenüber 2010 fast verdoppelt hat. Zu finden ist der „Hamburger Beteiligungsbericht“ auf hamburg.de unter Finanzbehörde/Beteiligungen/Öffentliche Beteiligungen.

### Woher kommt dieser Überschuss

Weiter wird in dem Bericht ausgeführt dass der Umsatzerlös hauptsächlich durch die Betreuung von mehr Kindern gestiegen ist, aber gleichzeitig die Personalquote nicht im gleichen Maße angewachsen. ist. Das ist eine zusätzliche Belastung für die KollegInnen, weil sie über die ohnehin schon schlechten Personalschlüssel hinaus noch mehr Kinder betreut haben. Vor allem aufgrund der schlechten Personalschlüssel, kommt es in der "V" zu hohen Ausfallzeiten, die mit abgedeckt werden müssen.
**D**ie **O**ffene **L**iste schließt daraus, dass die Beschäftigten diesen Überschuss erarbeitet haben und dass er ihnen zugutekommensollte.

### Wie kann der Überschuss den Beschäftigten zugutekommen?

**D**ie **O**ffene **L**iste hat dazu etliche Ideen, insbesondere:

* Jetzt wäre eine gute Gelegenheit die Kürzungen im Betreuungsschlüssel von Januar 2010 wieder zurückzunehmen
* Das Geld könnte auch zur Gesunderhaltung und zum Stressabbau eingesetzt werden.
	+ Die Vertretungsquote könnte erhöht werden, um Ausfälle besser abzufangen
		- Ersatzstunden für Fortbildungen könnten eingeführt werden
	+ Der Stundenausgleich vom Gesundheitstag könnte erhalten bzw. finanziert werden
	+ Die ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze könnte verbessert werden
		- Jede Kollegin könnte einen ergonomischen Stuhl erhalten.
	+ Weitere Maßnahmen zum Lärmschutz könnten ergriffen werden.
* Die Wiedereinführung von Sozialberatung, um KollegInnen in besonderen und schwierigen Situationen zu unterstützen, wäre damit möglich

**D**ie **O**ffene **L**iste ist sehr gespannt auf Ihre Ideen und würde sich über entsprechende Mitteilungen freuen.

Der Betriebsrat wird über die Verwendung der Gelder mit der Geschäftsführung beraten, die KollegInnen **D**er **O**ffenen **L**iste werden Ihre Vorschläge dort einbringen.

## Verabschiedung vom Schul-Catering

Die Geschäftsführung hat mitgeteilt, dass sie die Absicht hat mittelfristig bis Ende Juli 2014 aus der Essensversorgung in der Schule auszusteigen. Mit der jetzigen Finanzierung von 3,50 € pro Portion ist das Schul-Catering, unter unseren betrieblich festgelegten Vorgaben und Bedingungen, auf Dauer nicht auskömmlich. Um mit der bisherigen Finanzierung klar zu kommen, müssten sich die Produktionsweise, die Qualität des Essens und die Bedingungen für die Hausarbeiterinnen völlig verändern, bzw. verschlechtern. Die "V" müsste zu einem üblichen Caterer werden.

**D**ie **O**ffene **L**iste ist der Meinung, dass es gut wäre mit anderen Bündnispartnern noch einmal eine öffentliche Kampagne zur Gestaltung einer kindgerechten, gesunden Ernährung von Hortkindern unter vernünftigen Bedingungen zu initiieren.

### Ein lachendes und ein weinendes Auge

Zum einen ist es richtig, wenn die Geschäftsführung beschließt, einen umstrittenen Arbeitsbereich nicht weiter zu verfolgen und diesen nicht mit Geldern aus anderen Arbeitsbereichen am Leben zu erhalten.

**Aber**zum anderenist es traurig, wenn inder "V",wie in privaten Betrieben, die betroffenen Beschäftigten hauptsächlich die Folgen tragen müssten. Ein eventuell notwendig werdender weiterer Personalabbau soll durch die so genannte natürliche Fluktuation und dadurch dass Kolleginnen mit Zeitvertrag keine weiteren Fristverlängerungen erhalten, realisiert werden. Es ist äußerst bedauerlich, dass für Kolleginnen mit Zeitvertrag die Gefahr besteht, unter Umständen wieder auf der Straße zu stehen.

In der Betriebsvereinbarung GBS sind betriebsbedingte Kündigungen zum Glück bis Ende 2014 ausgeschlossen. Aber die Zeit vergeht schnell. **D**ie **O**ffene **L**iste fordert, dass die "V" auch über diesen Zeitpunkt hinaus auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet und dass andere sozialverträgliche Lösungsmöglichkeiten gefunden werden, auch für Kolleginnen mit Zeitvertrag.

AusSicht**D**er **O**ffenen **L**iste ist es notwendig, dass der Betriebsrat als Interessenvertretung der betroffenen Kolleginnen prüft, ob es sich bei der Entscheidung um eine Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils handelt. Dafür müsste dann, ähnlich wie bei der Einführung der GBS, ein Interessenausgleich und ein Sozialplan verhandelt werden.

Unser Ziel ist, dass alle die es wollen, im Betrieb weiterarbeiten können und die Teams an den verbleibenden Standorten verstärken können.

# Anspruch und Wirklichkeit bei den elbkindern (Vereinigung)

Die Vereinigung Hamburger Kitas ist der größte Kitaträger in Hamburg. Die "V" beschäftigt etwa 5200 Pädagoginnen und Kolleginnen im Hausbereich und damit werden ca. 26.000 Kinder im Alter von null bis demnächst sechs Jahren (die Schulkinder wechseln nachmittags in die Zuständigkeit der Schulen), betreut, gefördert und gebildet, so sagt es jedenfalls das Sozialgesetzbuch 8 (KJHG) in seinen Anforderungen an die pädagogische Arbeit in Kindertagesstätten. Damit ist die VEREINIGUNG das politische Instrument des Hamburger Senats, um pädagogische Standards zu beschließen und betrieblich umzusetzen.

### Der „Markt wird es schon richten“ oder auch nicht

Um „am Markt“ Profil zu zeigen, ist der Name, von VEREINIGUNG in Elbkinder, geändert worden und eine Imagekampagne hat dieses Unterfangen begleitet. Dazu wurden viele tausende Euro ausgegeben, u. a. haben die Kitas neues Briefpapier erhalten, schön bunt und glänzend, neue Schilder werden folgen. Man geht davon aus, den anderen Trägern wie Kirchen u. s. w., damit auf dem Kitamarkt stärkere Konkurrenz machen zu können. Markt ist ohnehin ein Begriff, der sich in den vergangenen Jahren immer mehr in der Jugendhilfe und insbesondere in der Kindertagesbetreuung etabliert hat. Dabei formuliert das KJHG dass der Staat Hilfen vorzuhalten hat, und dass er das gemeinsam mit Trägern und Eltern planen muss. Dabei hat der Staat sich nach dem tatsächlichen Bedarf zu richten. Das hat aus Sicht **D**er **O**ffenen **L**iste in dieser, nach KJHG vorgeschriebenen Form, aber noch nie stattgefunden.

Dafür wurde in den vergangenen Jahren, egal welche Partei in Hamburg regierte, kräftig an den Strukturen und an den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gedreht. Ganz im Sinne eines Profitunternehmens sind diverse Instrumente im Betrieb eingeführt worden, um die Arbeitsleistung der Beschäftigten zu erhöhen. Es können z. B. Zielvereinbarungen getroffen werden, um die Qualität, die politisch gewollt ist, auch umzusetzen. Die Kinder sollen beobachtet werden und das Beobachtete soll dokumentiert werden, damit darüber mit den Eltern kommuniziert werden kann. Für jede Kita müsste dafür Vor – und Nachbereitungszeit vorgehalten werden, um diese Arbeiten in Kinder freier Arbeitszeit erledigen zu können. Natürlich muss es ein gut funktionierendes Besprechungswesen geben um sich abzustimmen, denn man arbeitet schließlich ganz modern im Team. Inzwischen ist pro Jahr auch mindestens ein Studientag angeordnet, an dem man sich evaluierend mit einem der fünf Qualitätsversprechen auseinandersetzen soll (Beobachtung, Bildung, Elternarbeit, Teamarbeit,) und dann noch die Evaluation, macht fünf Qualitätsversprechen.

### Leistungslohn (LOB)

Ja, und Leistungslohn ist eingeführt worden, ganz modern wird die pädagogische Leistung gemessen und mit durchschnittlich 50 Cent am Tagevergütet, macht ca.167.-€ pro Jahr. Für diese wertschätzende Maßnahme ist aber vorher das Urlaubsgeld und ein Teil des Weihnachtsgeldes einbehalten, bzw. umverteilt worden.

Kita Leitungskräfte werden inzwischen eher als Manager gesehen, denn es ist an ihnen diese Vorgaben umzusetzen.

### Mehr Leisten bei schlechteren Bedingungen

In den letzten 20 Jahren ist der Personalschlüssel meistens verschlechtert worden, allein im Jahre 2005 um knapp elf (**11**!!!) Prozent. Gleichermaßen wurden die Arbeitsanforderungen an die KollegInnen,wie schon dargestellt, stetig gesteigert. Glaubt jemand ernsthaft daran, dass die Qualität bei sich verschlechternder Personalausstattung besser wird, insbesondere in einem Beruf, in dem Beziehungen zu Kindern an erster Stelle stehen? Den KollegInnen der elbkinder wird häufig eingeredet mit schlechterer Personalausstattung besser arbeiten zu können, wenn sie sich nur an ein paar Dinge halten und dass das eine Chance sei. Soviel Dreistigkeit macht einen oft fast sprachlos!

Natürlich stellen sich die elbkinder im Internet als modernes Unternehmen dar. Vorgeblich ist dabei das Personal die wertvollste Ressource betrachten. **D**ie **O**ffene **L**iste ist der Meinung, dass diese angebliche Wertschätzung nicht erkennbar ist, wenn die Fakten betrachtet werden. Etliche Beschäftigte äußern sich hinter vorgehaltener Hand ähnlich. Aber offiziell hat „der Kaiser die schönsten Kleider an“. Das erscheint wie Heuchelei. Die Realität wird oft schön gefärbt, wie schon beschrieben: Qualität, Qualität, Qualität… und immer an den Kunden (den Eltern) dran.

### In anderen Ländern geht es auch anders

Dabei ist Fakt, dass Hamburg in der Krippe, bei null bis dreijährigen Kindern,mit ca. 2 päd. Fachkräfte für 15 Kinder, in der Bundesrepublik über den schlechtesten Personalschlüssel verfügt. Zusätzlich steht die Bundesrepublik nun wirklich nicht im Verdacht in Europa eine angemessene Personalausstattung in Kitas zu sichern. Zum Vergleich: In Finnland sind 8 Kinder in einer Krippengruppe mit zwei pädagogischen Fachkräften, Vertretung und Supervision. Da lässt es sich bestimmt arbeiten auch ohne Heuchelei. Im Elementarbereich (Drei- bis Sechsjährige), sieht die Personalausstattung in Hamburg auch nicht viel besser aus. Hier befindet sich Hamburg bundesweit mit ca. 2 pädagogischen Fachkräften für 23 Kinder im unteren Drittel, Ausnahme ist die Personalausstattung in den sozialen Brennpunkten (Kita-Plus).

Zurzeit kann nicht sichergestellt werden, dass wenigstens zwei Fachkräfte über das Jahr verteilt konstant anwesend sind, denn natürlich sind Urlaube und andere Veranstaltungen einzuarbeiten. Klar, dann muss die verbleibende pädagogische Fachkraft die Betreuung alleine stemmen, oder aus einer anderen Gruppe muss Personal abgezogen werden, so dass das Personalloch an anderer Stelle entsteht.

Es verwundert nicht, dass bei diesen Arbeitsbedingungen der Krankenstand im Betrieb, selbst für den öffentlichen Dienst ungewöhnlich hoch ist. Das belastet die verbliebenen Beschäftigten zusätzlich. Der in Hamburg zurzeit laufende Webeslogan *„werde alles, werde Erzieher“* erscheint uns wie Hohn, denn oft können die Kitas nur die Betreuung halbwegs sicherstellen, die in dem Slogan angesprochenen Tätigkeiten wie *philosophieren, trainieren, kochen usw.* werden neue KollegInnen kaum ausüben können.

### Die öffentliche Darstellung und die Realität vor Ort

Wie geht man als Beschäftigte dieses Betriebes nun mit der öffentlichen Darstellung als „Kaiser mit den schönsten Kleidern“ und der betrieblichen Realität, dass der „Kaiser eher ärmlich gekleidet ist“, um? Für viele Kolleginnen geht es häufig darum, den Tag irgendwie zu bewältigen. Manche haben ihre innere Kündigung eingereicht, weil der Widerspruch zwischen der Realität und der Schönfärberei in der öffentlichen Darstellung häufig kaum auszuhalten ist. Da fragt man sich, ist das wirklich der Betrieb, in dem ich arbeite, der hier dargestellt wird. Habe ich etwas verpasst? Oder habe *ich* mal wieder etwas nicht verstanden?

Demnächst sollen externe Qualitätskontrollen in den Kitas durchgeführt werden. **D**ie **O**ffene **L**iste ist gespannt darauf, was diese ergeben werden und welche Auswirkungen sie haben werden und wie eventuell entdeckte Mängel behoben werden.

# Männer unter „Generalverdacht“

## Erklärung Der Offenen Liste zum Extra Druck 4 des Betriebsrates

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor kurzem hat der Betriebsrat einen Extra Druck, der sich mit dem Thema männliche Erziehungskräfte befasst,herausgegeben. In diesem Flugblatt stehen viele Aussagen, die wir als **D**ie **O**ffene **L**iste im Betriebsrat nicht teilen und von denen wir uns als ArbeitnehmervertreterInnen distanzieren. Die Betriebsräte **D**er **O**ffenen **L**iste haben in der Betriebsratssitzung Änderungs- und Ergänzungsvorschläge eingebracht. diese sind aber nicht berücksichtigt worden. Im Extra Druck des Betriebsrates ist u. a. nachzulesen:

* Kitaleitungen bei den **elbkindern** sollen diskriminierenden Forderungen von Eltern nicht nachgeben, sondern dafür sorgen, dass die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes angewendet werden. - Allein der Gedanke, sie könnten dieses nicht tun verbietet sich.
* Es ist aus Sicht **D**er **O**ffenen **L**iste nicht notwendig, ja eher schädlich, wenn es in dem Flugblatt heißt, dass kein Mitarbeiter unter irgendeinen Generalverdacht gestellt wird. - So eine Selbstverständlichkeit muss doch nicht extra erwähnt werden! Männliche Erziehungskräfte haben darüber hinaus auch einen Anspruch auf Schutz vor unbegründeten persönlichen Verdächtigungen.
* Was ist damit gemeint, wenn in dem Flugblatt steht, das „*Keinem männlichen Kollegen darf Verantwortung für pädagogische und pflegerische Tätigkeiten pauschal abgesprochen werden*? Warum sollte der Arbeitgeber **elbkinder** so etwas tun?
* Natürlich darf das Berufsausübungsrecht nicht eingeschränkt werden. Aber warum wird das überhaupt in dem Flugblatt angesprochen? Meint die Beschreibung „grundlos“ in diesem Zusammenhang, dass es Gründe für eine Einschränkung des Schutzes und des Berufsausübungsrechtes geben kann?
* Das Flugblatt des Betriebsrates enthält die Aussage: *“****Wir tolerieren keine pädophilen Mitarbeitenden“.*** - Selbstverständlich in einem pädagogischen Betrieb wie den **elbkindern**? Die Aussage ließe sich aber auch dahingehend interpretieren: „ Bei uns nicht, aber was ist mit anderen Betrieben, die keinen pädagogischen Auftrag haben.“ **D**ie **O**ffene **L**iste ist der Auffassung dass diese Formulierung die männlichen Erziehungskräfte im Betrieb nicht stärkt, sondern eher schwächt, weil Selbstverständlichkeiten als betriebsrätliche Positionierung dargestellt werden. Wenn dem Betriebsrat gewalttätige, erniedrigende und menschenverachtende Haltungen und Handlungen gegenüber KollegInnen und Kindern bekannt werden, ist er verpflichtet tätig zu werden.

Abschließend möchte **D**ie **O**ffene **L**iste sich entschieden von dem Schlusssatz des Flugblattes distanzieren. Diese Bemerkung weist auf die unterschiedlichen Auffassungen über Betriebsratsarbeit hin. Die Mitglieder **D**er **O**ffenen **L**iste sind nicht der Auffassung, dass „Beobachtung“ als Betriebsratsarbeit ausreichtund den gesetzlichen Auftrag des Betriebsrates erfüllt. Es geht darum die Interessen der Beschäftigten aktiv zu vertreten und die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen.

# Doppelbesetzung in Randzeiten in den Kitas

In den Hamburger Kitas müssen, wenn Kinder in der Einrichtung sind, immer zwei erwachsene Personen, davon mindestens eine pädagogische Fachkraft, anwesend sein.

Die „Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen“ sind geändert worden und bereits seit 01.08.2012 in Kraft getreten. Dabei handelt es sich um eine so genannte „Norm interpretierende Verwaltungsvorschrift“, das bedeutet, dass diese für Kita-Träger verbindlich ist.

**D**ie **O**ffene **L**iste begrüßt diese verpflichtende Vorschrift! Nur so wird deutlich, dass immer zwei Personen anwesend sein müssen, sei es um bei Problemen zu helfen oder um einzugreifen, wenn sich jemand verletzt hat. Diese Regelung erhöht die Arbeitssicherheit. Die Schwierigkeiten liegen im Detail: Woher, kommt das Personal und wie wird das Ganze organisiert und umgesetzt?

### Umsetzung im Betrieb

Die elbkinder haben wegen der langen Öffnungszeiten und der vielen Dependancen besondere Probleme bei der Umsetzung dieser Richtlinie. Laut Geschäftsführung soll es keine gesamtbetriebliche Lösung geben, sondern für jede Kita soll mit der jeweiligen Regionalleitung bis Mitte Juli eine individuelle Lösung erarbeitet werden. Wenn mehr Personal in den Randzeiten arbeiten muss, dann entstehen noch mehr Engpässe in den Kernzeiten. Aus Sicht **D**er**O**ffenen**L**iste hat das Auswirkungen auf die Qualität. Die Geschäftsführung will keine Abstriche bei der Qualität, weil die elbkinder sich solch einen Imageverlust nicht leisten können. Das würde aber zu noch mehr Belastung der KollegInnen führen.

### Ideen zur Umsetzung der Doppelbesetzung

*Auszüge aus der Intranetveröffentlichung der Geschäftsführung:*

* Wenn es im Einzelfall notwendig erscheint, kann eine zweite pädagogische Fachkraft eingesetzt werden.
* Es können geringfügig Beschäftigte, volljährige Praktikantinnen, Hausarbeiterinnen u.s.w. eingesetzt werden
* Fällt die zweite Person kurzfristig aus, muss der Ausfall nicht vertreten werden, wenn eine telefonische Notfallregelung besteht.
* Besprechungen, Elterngespräche, Vor- und Nachbereitungszeiten in die Randzeiten legen
* Leitungskräfte arbeiten an einzelnen Tagen in den Randzeiten.
* GBS Standorte könnten ggf. Hausmeister und Reinigungspersonal der Schulen einbeziehen.

## Geltende Arbeitszeitregeln nach der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“

Für die Umsetzung der Doppelbesetzung in den Randzeiten in der Kita, ist es notwendig einen Blick in die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ zu werfen. Nicht alles was angedacht wird, ist nach der Betriebsvereinbarungzulässig. Dort ist u. a. festgehalten:

* Dass das **Arbeitszeitmanagement** den Teamsobliegt (§2 (5)). Für teamübergreifende Früh- und Spätdienste ist eine langfristige Planung aufzustellen, d. h. ein Kalenderjahr im Voraus mit entsprechender Dokumentation. Wenn die Kontingente festgelegt sind, können die Teams bis zu 8 Mehr- oder Überstunden pro Person und pro Monat auf freiwilliger Basis festsetzen. (§9 (1h,i); 10 (1)) Die Teams sind ebenfalls für die Festsetzung der Vor- und Nachbereitungszeit der pädagogischen Arbeit zuständig (§9 (1,k))
* Dass die **wöchentliche Arbeitszeit** 45 Std nicht überschreitendarf (§3 (4)). Die Kita-Leitung kann einmal pro Monat für den aktuellen Tag maximal bis zu 2 Überstunden anordnen (§13 (5))
* Dass die **tägliche Arbeitszeit** 10 Stunden nicht überschreitendarf. Eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden ist nur möglich, wenn Dienstbesprechungen, Elternveranstaltungen oder Fortbildungen geplant sind, oder Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit von mindestens einer Stunde vorgesehen sind. (§§3 (4)(5), 6 (1))
* Dass**Geteilte Dienstegrundsätzlich unzulässig sind**. Sie können vom Team ausnahmsweise für Besprechungen, Elternveranstaltungen und Fortbildungen, mit Zustimmung der betroffenen Kollegin, geplant werden. Dabei wird der zweite Block mindestens mit 3 Stunden berechnet und es besteht ein Anspruch auf zusätzliches Fahrgeld. (§19)

### Sie können etwas tun

Betriebe sind verpflichtet die Lasten gleichmäßig zu verteilen und niemand darf diskriminiert und / oder benachteiligt werden.

Gemäß § 14 (1) der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ haben Sie die Möglichkeit sich über Änderungen der Früh- und Spätdienstplanung zu beschweren, wenn Sie sichdurch die daraus ergebenden geänderten Arbeitszeiten, benachteiligt fühlen.

Eine Ungleichbehandlung stellt u. U. einen Verstoß gegen das AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) dar, auch in diesen Fällen gibt es das Mittel der Beschwerde.

Falls Sie sich durch neue Aufgaben oder die Umstrukturierungen überlastet fühlen, sollten Sie dies mit den entsprechenden Überlastanzeigen dokumentieren.

**D**ie **O**ffene **L**iste hält eine Aufgabenkritik für notwendig und daraus resultierend eine Begrenzung der Aufgaben. D. h es sollte eine Auflistung erstellt werden, welche Arbeiten zukünftig bei Engpässen in der Kernzeit wegfallen können.

### Woher könnte zusätzliches Personal kommen

Der bestehende Landerahmenvertrag gilt bis Ende 2014 und die zuständige Behörde stellt zurzeit keine weiteren Mittel für den erhöhten Personalbedarf zur Verfügung.

**D**ie **O**ffene **L**iste ist der Meinung, dass wir Beschäftigten der elbkinder mit unseren Gewerkschaften die zusätzliche Personalausstattung einfordern sollten.

Unabhängig von der politischen Entwicklung ist es im Betrieb notwendig, dass eine korrekte Lösung nicht von der wirtschaftlichen Situation der einzelnen Kita abhängig gemacht wird. Es ist nicht gerecht, wenn sich einige Kitas eine zusätzliche Kraft leisten können und andere nicht. Aus unserer Sicht sollte von den zentral einbehaltenen Geldern für Personalkosten ein Fond bzw. ein Pool gebildet werden, auf den die betroffenen Kitas zurückgreifen können. Daraus könnten gerade auch kleine Kitas und Dependancen besser versorgt werden.

Bei Problemen in Ihrer Kita, wenden Sie sich bitte an die KollegInnen **D**er**O**ffenen**L**iste im Betriebsrat.

Der Herr Senator erzählt:

# „Personal ist nicht alles“!

## Aber ohne Personal ist alles nichts!!!

Sozialsenator Scheele macht zurzeit eine Besichtigungstour durch Hamburger Kitas, verschiedener Träger darunter auch elbkinder Kitas. Gleich zu Beginn ließ er verlauten: „Mehr Personal sei nicht drin. Schließlich habe der SPD Senat ein hohes Tempo beim Kita-Ausbau vorgelegt und Personal sei nicht alles.“

Hamburgerreicht, als einziges westliches Bundesland die notwendigen Betreuungsquoten. Positiv aus Sicht **D**er **O**ffenen **L**iste ist, dass Eltern die das wollen, im Prinzip einen Krippenplatzbekommen.

Doch womit wird das erkauft? Wie Studien darlegen hat Hamburg mit einer pädagogischen Kraft für 5,1 Krippenkinder den schlechtesten Brutto-Personalschlüssel im Ländervergleich. Der Netto Personalschlüssel ist durch hohe Ausfallzeiten (wie Urlaub, Fortbildungen, Arbeitsunfähigkeiten und lange Öffnungszeiten) noch schlechter. In der Realität betreut eine pädagogische Kraft öfter zwischen 12 und 15 Krippenkinder stundenweise bzw. tageweise allein.

**D**ie **O**ffene **L**istekritisiert schon lange, dass die Personalkostenpauschale Lohndumping und prekäre Beschäftigungsverhältnissefördert und damit auch zu dem schlechten Personalschlüssel beiträgt. Das jetzige Lohnniveau entspricht nicht den Leistungen und den Anforderungen, zumal meistens keine Vollzeitstellen angeboten werden. Die Personalkostenpauschale benachteiligt Kita-Träger, die tarifgerecht entlohnen. Gleichzeitig erhalten andere Träger mehr Geld, als sie eigentlich für ihr Personal benötigen.

Auf der Besichtigungstour hat der Senator darauf abgestellt, dass die Kita-Räume großzügig, schön und vielfältig sind und der SPD Senat für zusätzliche Mittel für Sprachförderung gesorgt hat und das auch deshalb Personal nicht alles ist. Diese Mittel kommen aber nicht allen Kindern zugute. Sollen Krippenkinder sich in den schönen, neuen Räumen selbst verwalten und selbst ihren Bildungsanspruch verwirklichen. Dazu wird nach Meinung **D**er **O**ffenen **L**iste gut ausgebildetes, motiviertes und angemessen entlohntes Personalbenötigt, das unter Bedingungen arbeiten kann, die die Gesundheit fördern.

Liebe KollegInnen, sollte der Senator eure Kita besuchen, zeigt ihm die Realität und beschönigt sie nicht. Ihr braucht euch nicht zu verstecken, ihr macht trotz aller widrigen Umständegute Arbeit. Es ist eher kontraproduktiv an Besuchstagen mehr Personal als üblich vorzuhalten und alles besonders schön zu gestalten.

Besser ist es eure realen Betreuungsschlüssel zu dokumentieren, eventuelle Überlastung anzuzeigen und die Verantwortung abzugeben.

Die Mitglieder **D**er **O**ffenen **L**iste unterstützen euch gern dabei.

Aber ohne Personal ist alles nichts!!!

# Sinkende Belegungszahlen und was dann?

Durch die Umstellung der Kitas von Hort auf Krippenkinder ist die Belegung in vielen Kitas in eine bedrohliche Schieflage geraten. Viele Kitas sitzen auf zu vielen Stunden und schreiben rote Zahlen, durch den Verlust der Schulkinder. **D**ie**O**ffene**L**iste geht davon aus, dass die Lage sich verschärft, wenn dieser Verlust nicht schnell genug durch Neuaufnahmen von insbesondere Krippen, aber auch Elementarkindern kompensiert werden kann.Ein Beispiel aus einer Einrichtung:

Eine Kita verliert 16 Schulkinder. Das würde eine Reduktion um 25 Wstd Erz, 8 Wstd Leitung und 11 Wstd im Hausbereich, verteilt auf HWLund Hausarbeiterinnen bedeuten. Um das Personal halten zu können müssten sie möglichst schnell mindestens 10 Krippenkinder (K8 und K6) aufnehmen. Am Schluss bliebe dabei aber die HWL Stelle reduziert auf 32,5 Wstd. Wenn die Aufstockung nicht gelingt, würde das negative Auswirkungen, wie im Folgenden beschrieben, auf alle Bereiche haben.

* Für den **Hausbereich** bedeuten die roten Zahlen dann Stunden- bzw. Personalabbau. Für die verbleibenden Kolleginnen entsteht eine spürbare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Eigentlich müssten in der Kita Flächen stillgelegt werden. In der Mehrzahl der Fälle wird es aber nicht möglich sein, pädagogische Flächen still zu legen, weil dringende pädagogische Gründe das nicht zulassen, etwa, wenn es um die Schlafplätze der Krippenkinder geht.
* Für die**Erziehungskräfte** verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen ebenfalls erheblich. Denn um die roten Zahlen wieder ins Plus zu bekommen, muss entweder Personal abgebaut, oder es müssten erheblich mehr Kinder betreut werden, als bisher üblich. Neuaufnahmen müssten möglichst schnell erfolgen und Eingewöhnungen parallel laufen.
* Eingruppierung der **Leitungskräfte**. Durch die sinkenden Kinderzahlen werdenetliche Kitas unter ihre übliche strukturelle Platzzahl sinken. Die Grenzen für die Eingruppierung der Leitungskräfte liegen bei70, 120 und 160 Plätzen. Sinkt die Belegung längerfristig unter den Wert der oben beschriebenen Kategorien, wird die Eingruppierung der betroffenen Leitungskraft abgesenkt, also das Gehalt gekürzt. Ist das dann die „Belohnung“ dafür, dass diese Kolleginnen in mühevoller Arbeit ihre Kita umstrukturiert haben, einschließlich Bauplanung, Umbaumaßnahmen, personelle Folgen und des sich anschließenden „Neuaufnahmemarathons“.

### Was können die KollegInnen und was kann der Betriebsrat tun!

Personalabbau ist in der Vereinigung nicht dem freien Spiel der Kräfte überlassen, sondern wird nach der Betriebsvereinbarung „Flexibilisierung“ abgewickelt und dabei haben die Betroffenen Rechte.

Liebe KollegInnen und Kollegen meldet euch bei den Mitgliedern **D**er**O**ffenen **L**isteimBetriebsrat, falls ihr mit den Auswirkungen der sinkenden Belegungszahlen zu kämpfen habt.

**Interessenausgleich und Sozialplan**

Der Betriebsrat hat nach dem Gesetz zu prüfen, ob es sich bei Veränderungen um eine Betriebsänderung handelt. Diese liegt u. a. vor bei:

* Einschränkung wesentlicher Betriebsteile
* Grundlegender Änderung der Betriebsorganisation

Wenn ja, kann der Betriebsrat Verhandlungen über einen Sozialplan einfordern.

### Einige Forderungen DerOffenenListe

* Bemessung von mindestens 50% der Reinigungsstunden nach Quadratmeterzahlen.
* Obergrenzen für Eingewöhnungen festlegen. Bei Personalabbau Wegfall von Aufgaben.
* Keine Abgruppierung von Leitungen, weil sie die jetzige Belegung nicht zu verantworten haben.

# Konsolidierungsphase was bedeutet das für die Beschäftigten

Auf der Betriebsversammlung am 15.10.13 hat die Geschäftsführung eine Konsolidierungsphase angekündigt. Dabei hieß es: Zunächst einmal sollen die Kitas bis zum Jahresende Zeit haben Kinder aufzunehmen und die Belegungszahlen zu verbessern. Weiterhin ist in Aussicht gestellt worden, dass es keine neuen Projekte geben soll, es sei denn die Behörden starten welche.

In Bezug auf die Eingruppierung von Leitungen erklärte die Geschäftsführung dass Tarifverträge im Positiven wie im Negativen angewendet werden müssten. D. h. die Überprüfung fände auf Grundlage der Belegung von Okt. bis Dez. 2013 statt. Im Einzelfall, wenn die Überprüfung ergäbe, dass die Unterbelegung nicht auf den Weggang der Schulkinder zurückzuführen sei, solle eine Abgruppierung möglich sein.

Bisher hat die Geschäftsführung betriebsbedingte Kündigungen bis 31.07.2014 verbindlich ausgeschlossen. Dazu ist weiter erläutert worden, dass auch darüber hinaus keine Kündigungen gewollt wären, dass das aber nicht mehr garantiert werden könne.

Ist eine solche Konsolidierungsphase für KollegInnen positiv oder verbergen sich dahinter Verschlechterungen in neuem Gewand?

**D**ie**O**ffene **L**iste ist der Ansicht, dass eine Konsolidierungsphase sinnvoll ist, damit die KollegInnen die Chance bekommen, erstmal Luft holen zu können und nicht ständig weitere neue Aufgaben übernehmen zu müssen. Die Phase sollte aber länger andauern und sollte für alle verlässlich betriebsöffentlich beschrieben werden. Für uns gehören u. a. dazu auch Regelungen über Obergrenzen für Eingewöhnungen von Krippenkindern und den Wegfall von Arbeit beim Personalabbau im Hausbereich.

Eine Kollegin aus einem Leitungsteam hat schriftlich mitgeteilt, dass sie erwartet, dass es keine Bestrafung der Leitungen geben darf, bei Problemen mit den Belegungszahlen.

## Rechte der Beschäftigten

Personalabbau, Veränderungen von Arbeitsverträgen und Stundenabbau dürfen bei den Elbkindern nicht einfach so beschlossen oder angeordnet werden. Dafür gibt es Regeln in der Betriebsvereinbarung „Flexibilisierung“. Zunächst müssen Sie gefragt werden, ob Sie sich eine Versetzung, eine Abordnung oder eine Stundenänderung vorstellen können. In dieser Phase muss **niemand** die Veränderungen hinnehmen. Falls solche Ansinnen an Sie herangetragen werden, fragen Sie bei den Mitgliedern
**D**er**O**ffenen**L**iste nach. Kommt es in der Kita nicht zu einer freiwilligen Regelung beginnt mit der Abbaumeldung das Versetzungsverfahren, indem mit ganz wenigen Ausnahmen unter allen Beschäftigten ausgewählt wird, wer versetzt werden soll. Diejenigen werden in einer Kommission zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestimmt. Die Betroffenen erhalten bis zu 4 Angebote, wovon sie eins annehmen müssen. Vorteil ist, dass Sie sich damit nicht einem Bewerbungsverfahren stellen müssen.

### Melden Sie sich, wenn es in Ihrer Kita Probleme durch die Belegungszahlen gibt.

# Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) eine unendliche Geschichte

Immer wieder im Herbst das gleiche Bild. Die zeitaufwändigen LOB Gespräche finden statt. Diese sollten bis zum 31.10. durchgeführt worden sein. Kompliziert gestaltet sich das Verfahren häufig für die KollegInnen die im Laufe des Jahres die Kita, bzw den Arbeitsplatz gewechselt haben oder die nicht das ganze Jahr gearbeitet haben. Lediglich diejenigen, die weniger als 105 Tage einer Kita oder einem Arbeitsplatz zugeordnet waren, werden nicht am LOB Verfahren beteiligt. Zuordnung heißt nicht, dass die Tage auch gearbeitet sein müssen. Fragen Sie im Zweifelsfall beim Betriebsrat nach.

Obwohl die Kreuze aus dem Bewertungsbogen jetzt elektronisch erfasst werden, sollen die Vorgesetzten Ihnen weiterhin eine Kopie des gemeinsam ausgefüllten Bewertungsbogens aushändigen.

Neu ist, dass Sie nur noch 6 Wochen nach dem Gesprächstermin Zeit haben, Beschwerde einzulegen, wenn Sie sich ungerecht bewertet fühlen. Das bedeutet, dass die Frist spätestens Mitte Dezember abläuft. Neu ist ebenfalls, dass Sie mit der Dezember Abrechnung einen Ausdruck erhalten, zum Vergleich welche Bewertungen über Sie elektronisch eingegeben worden sind. Dieses Verfahren sollte eigentlich Ihre Überprüfungsmöglichkeiten erweitern. Leider ist die Beschwerdefrist dann schon abgelaufen. Sie haben dann nur noch die Möglichkeit, individuelle rechtliche Schritte einzuleiten. Trotzdem sollten Sie auf jeden Fall den Ausdruck anfordern, wenn er im Dezember nicht mit der Gehaltsabrechnung zugestellt wird.

**D**ie**O**ffene **L**iste ist der Meinung, dass die Beschwerdefrist wieder verlängert werden muss, um Widersprüche in der Bewertung innerbetrieblich klären zu können. Die Berechnung der Gelder muss sich transparenter gestalten. Die Betriebsvereinbarung ist nach unserer Einschätzung so nicht praktikabel.

## Bewertung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)

Hat LOB nun zur Verbesserung der Situation vor Ort und zu höherer Motivation der Beschäftigten beigetragen oder ist es doch nur ein Instrument der Verteilung der Gehälter von unten nach oben. Des Kaisers neue Kleider. Die Gelder für LOB haben wir im Wesentlichen selbst erarbeitet, denn dafür sind die Urlaubsgelder gestrichen und die Weihnachtsgelder gekürzt worden.

Etliche KollegInnen haben auf der Betriebsversammlung deutlich gemacht, dass sie LOB für ungerecht halten und sich durch solche Zahlungen eher beleidigt fühlen. Außerdem fehlt in diesem System die Bewertung der Vorgesetzten durch die Unterstellten.

**D**ie**O**ffene **L**iste konnte nicht feststellen, dass seit Einführung von LOB die Motivation der Beschäftigten gestiegen ist, denn die Motivation hängt wesentlich von den Bedingungen ab.

Deshalbfordert**D**ie**O**ffene **L**iste weiterhin die Abschaffung von LOB und eine Verteilung der Gelder, von der alle profitieren können. Durch den häufigen Personalabbau und die ständigen neuen Aufgaben, leistet so wie so jede Kollegin immer mehr.

Die Geschäftsführung argumentiert, dass sie den Tarifvertrag umsetzen muss. Es ist aber möglich eine Regelung abzuschließen, die besser ist als die im Tarifvertrag.

Die Gewerkschaftsmitglieder in **D**er**O**ffenen**L**iste werden sich dafür einsetzen, dass der Passus LOB, wie im Tarifvertrag der Länder, abgeschafft wird und dafür das Weihnachtsgeld wieder erhöht wird.

##

# Auf zur Wahl des Betriebsrates 2014!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im nächsten Jahr ist es wieder soweit. Bei den Elbkindern VEREINIGUNG wird im Mai 2014 der neue Betriebsrat gewählt! Damit können Sie liebe Kolleginnen und Kollegen entscheiden, welche Arbeitnehmerinteressen Sie mit Ihrer Wahl durchsetzen wollen. Zurzeit ist **D**ie **O**ffene **L**iste mit acht von 31 Betriebsratsmitgliedern im Betriebsrat vertreten. Trotz der Tatsache, dass **D**ie **O**ffene **L**iste sich damit im Betriebsrat in der Minderheit befindet, sind viele Dinge von uns angeschoben und durchgesetzt worden, z. B. Überlastanzeigen, Nichtverfallbarkeit von Urlaub bei Krankheit, die Betriebsvereinbarung Videoüberwachung, Regelungen für GBS-Standorte, Zustimmungsverweigerung bei Kündigungen, Essensgeldregelung, usw. Als Zweites war uns wichtig, Sie mit möglichst vielen oft kritischen Veröffentlichungen zu informieren. Ein paar Beispiele:

* Doppelbesetzung in den Randzeiten Info Nr. 4, Juni 2013
* Männer unter Generalverdacht, Info Nr. 3, Mai 2013
* Erfolgreiche Einmischung Info Nr. 4, Mai 2012
* Essen mit den Kindern, Info Nr. 1, Jan 2012
* LOB und Krankenrückkehrgespräche Info Sept. bis Nov 2011 und andere.

Damit wird deutlich, dass **D**ie **O**ffene **L**iste häufiger eine andere betriebspolitische Auffassung hat, als die Mehrheit im Betriebsrat, oder als der Arbeitgeber, was das konkret ist kann in den o. g. Infos nachgelesen werden.

**D**ie **O**ffene **L**iste konnte nicht alle Verschlechterungen verhindern. Bei Stellenbesetzungen z. B. galt bisher: Bei gleicher fachlicher Qualifikation hat die InnenbewerberIn Vorrang vor der AußenbewerberIn. Die Mehrheit des Betriebsrats hat einer Betriebsvereinbarung zugestimmt, die diesen Vorteil für InnenbewerberInnen, abgeschafft hat. Eine klare Verschlechterung, die Betroffene zu spüren bekommen, wenn sie sich häufiger bewerben und Leute von außen vorgezogen werden.

Der Betriebsrat wird nicht mehr über Abmahnungen, die sie erhalten oder angedroht bekommen informiert. Deshalb sollten Sie sich in solchen Fällen bei einem BR Mitglied Ihres Vertrauens melden, um die Vorgehensweise zu beraten.

## Konsequenzen ziehen

Die Elbkinder / Vereinigung sind ein großer, bunter Betrieb indem vielfältige Meinungen zu Geltung kommen sollten.

Nach bisheriger Erkenntnis stellen sich zur nächsten Betriebsratswahl wieder die zurzeit im Betriebsrat vertretenen Listen zur Wahl. Damit eröffnet sich für Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Chance andere Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat zu wählen! Eine Mehrheit im Betriebsrat, die sich für Sie und Ihre Belange und Interessen einsetzt.Ein Betriebsrat, der sich im Sinne der Mitarbeitenden kontrovers und konstruktiv mit dem Arbeitgeber auseinandersetzt.

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen. Gehen Sie wählen!**

**Wählen Sie D**ie**O**ffene**L**iste**!**

# Mitglieder DerOffenenListe im jetzigen Betriebsrat

### Emails an: info@dol-vereinigung.de

|  | **Name** | **Vorname** | **Berufsgruppe** | **Arbeitsplatz** | **Telefon** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Fromm** | **Thomas** | Kita- Leitung | Iserbrooker Weg | **873198** |
|  | **Lafrentz** | **Sabine** | EDV-Supporterin  | Finanzabteilung | **42109-266** |
|  | **Borowski** | **Klaus - Dieter** | Kita- Leitung | Pinelsweg | **41261560** |
|  | **Künstler** | **Angelika** | Erzieherin | Freigestellt BR | **42109-187** |
|  | **Bittner-Roshankar** | **Dorothea** | Landschaftsarchitektin | Bauabteilung | **42109-208** |
|  | **Fischer** | **Konstanze** | Erzieherin | Zeiseweg | **38699329** |
|  | **Osterhoff-Persike** | **Angelika** | Erzieherin | Bindfeldweg | **58974246** |
|  | **Franck** | **Waltraut** | Kita- Leitung | Horner Weg | **6517229** |
| **Ersatzmitglieder** |
|  | **Burkhardt** | **Angelika** | Personalsachbearbeiterin | Personalabteilung | **42109-230** |
|  | **Samadi- Bakhtiari** | **Irene** | Erzieherin | Immenbusch | **8004544** |
|  | **Borowski** | **Helga**  | Leitungsvertretung | Blostwiete | **6551311** |
|  | **Hirsch** | **Nina** | Erzieherin | Schedestraße | **474544** |
|  | **Wiechmann** | **Jenny** | Erzieherin | Oldenburger Strasse | **541456** |
|  | **Wehlmann** | **Kerstin** | Architektin  | Bauabteilung | **42109-148** |
|  | **Scholz** | **Heidrun** | Erzieherin | Tangstedter Landstr. | **5204626** |
|  | **Schmidt** | **Ingrid** | Erzieherin | Brahmsallee | **41365590** |
|  | **Scheither** | **Ilona** | Erzieherin | Bengelsdorfstraße | **69656771** |
|  | **Beyglarbeygi** | **Djamilehe** | Kita-Leitung | Bernadottestrasse | **8802513** |

# Betriebsratswahl 2014 : Unsere KandidatInnen

|  | **Name** | **Vorname** | **Berufsgruppe** | **Arbeitsplatz** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Künstler** | **Angelika** | Erzieherin | Freigestellte Betriebsrätin |
|  | **Fischer** | **Konstanze** | Erzieherin | Freigestellte Betriebsrätin |
|  | **Lafrentz** | **Sabine** | Erzieherin / Sozialpädagogin  | Zentrale EDV Support |
|  | **Fromm** | **Thomas** | Erzieher / Kita-Leitung | Iserbrooker Weg |
|  | **Borowski** | **Klaus** | Erzieher / Kita-Leitung | Pinelsweg |
|  | **Franck** | **Waltraut** | Sozialpädagogin / Kita-Leitung | Horner Weg |
|  | **Borowski** | **Helga** | Erzieherin/Kita-Leitungsvertretung | Blostwiete |
|  | **Bicen** | **Serkan** | Erzieher | Swatten Weg |
|  | **Bittner-Roshankar** | **Dorothea** | Landschaftsarchitektin | Zentrale Bauabteilung |
|  | **Osterhoff-Persike** | **Angelika** | Erzieherin | Bindfeldweg |
|  | **Wehlmann** | **Kerstin** | Architektin/ Bauabteilung | Zentrale Bauabteilung |
|  | **Scheither** | **Ilona** | Erzieherin | Bengelsdorfstraße |
|  | **Timmermann** | **Holger** | Erzieher | Iserbrooker Weg |
|  | **Beyglarbeygi** | **Djamilehe** | Erzieherin / Kita-Leitung | Bernadottestrasse |
|  | **Samadi-Bakhtiari.** | **Irene** | Erzieherin | Immenbusch |
|  | **Burkhardt** | **Angelika** | Personalfachkauffrau | Zentrale Personalabteilung  |
|  | **Scholz** | **Heidrun** | Erzieherin | Dortmunder Strasse |
|  | **Hirsch** | **Nina** | Erzieherin | Schedestraße |
|  | **Schmidt** | **Ingrid** | Erzieherin | Brahmsallee |
|  | **Wieczorek** | **Silke** | Erzieherin / Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen | Zentrale |
|  | **Harbeck** | **Annalena** | Erzieherin | Behringstrasse |
|  | **Böhme**  | **Britta** | Erzieherin | August-Bebel-Strasse |
|  | **Griep** | **Regina** | Erzieherin | Ahrensburger Weg |
|  | **Siegmann** | **Faranack** | Erzieherin | Horner Weg |
|  | **Bilecan** | **Hatice** | Erzieherin | Behringstrasse |

## Ansprechpartner in der GEW:

### Jens Kastner, 0162 742 36 31, Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

**jens-kastner@t-online.de**

### GEW Landesverband Hamburg

### Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg

### info@gew-hamburg.de, www.gew-hamburg.de