

## Bericht: Workshop Fair Pay in der Soziokultur 28.3.2023

Im Rahmen des Projekts „**Nachhaltigkeit im Rampenlicht der Soziokultur**“ fand am 28.3.23 im Kulturzentrum franz.K in Reutlingen ein Workshop der LAKS zum Thema faire Bezahlung statt. **14 Mitgliedszentren** nahmen die Gelegenheit wahr, miteinander ins fachliche Gespräch zu kommen. Nach der Einführung in die Thematik durch Landesgeschäftsführer Siegfried Dittler stellte Laila Koller die **Ergebnisse der Umfrage** der LAKS vor. Auf die Fragen nach den Berufsgruppen und der Bezahlung in den 28 Mitgliedszentren der LAKS mit festangestelltem Personal antworteten 79 Prozent, was die hohe Relevanz der Thematik zeigt. Fast die Hälfte der Zentren bezahlt bereits in Anlehnung an den TVÖD, wobei die Stellen teilweise sehr niedrig eingruppiert sind oder die Einstufungen seit Jahren stagnieren. 64 Prozent finden die Bezahlung gut oder ok, aber niemand sehr gut und 36 Prozent sind unzufrieden bzw. sehr unzufrieden. Die Zentren unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Mitarbeiter-Anzahl und dem Haushaltsvolumen stark, auch die Spanne zwischen den bezahlten Gehältern ist sehr hoch, entsprechend unterschiedlich fällt die Bewertung aus. **Dringenden Handlungsbedarf** sehen aber unabhängig von diesen Unterschieden alle Zentren durch die stark gestiegenen Kosten, die eine Anpassung der Gehälter überall nötig machen.



Eingeladen als Referentin war Corinne Eichner, Geschäftsführerin der STADTKULTUR Hamburg, die einen informativen Einblick in das Thema aus Hamburger Sicht gab. Die 28 Mitgliedszentren der STADTKULTUR unternehmen derzeit gemeinsame Anstrengungen, um eine bessere Bezahlung der Geschäftsführer\*innen und Angestellten in den Kulturzentren der Stadt zu erreichen. Im Fokus steht vor allem die zu schlechte Eingruppierung in den TV-L, der in Hamburg gilt. Dazu ist insbesondere die Kampagne jüngerer Mitarbeiter\*innen mit der Plattform „**KulturWert – faire Tarife für alle**“ hilfreich, sowie die politische Arbeit der STADTKULTUR. Die politische Strategie der Hamburger Soziokultur besteht darin, gleichzeitig mit einer Neueingruppierung der Stellen eine belastbare Grundlage für die politische Argumentation zu schaffen und durch die Initiative der Beschäftigten Druck zu entfalten auf die Politik. Dabei nimmt der Landesverband STADTKULTUR eine konstruktive Rolle gegenüber Verwaltung und Politik ein. Beide Gruppen, die Mitarbeitenden-Initiative und der Verband, arbeiten eng zusammen und der Verband berät die Beschäftigten.



In drei Arbeitsgruppen, die nach der Größe der Zentren bzw. der Mitarbeiteranzahl eingeteilt wurden, diskutierten die Teilnehmer\*innen ihre Handlungsoptionen. Christine Steiner, Laila Koller und Siegfried Dittler von der Geschäftsstelle der LAKS moderierten die Diskussionen, Marine Debiais, die französische Freiwillige der LAKS, begleitete den Workshop insgesamt.

Bei den kleineren Zentren mit 2 bis 5 Mitarbeiter:innen zeigte sich die größte Unzufriedenheit mit der aktuellen Höhe der Gehälter. Die Aufgabenbereiche vieler Mitarbeiter\*innen haben sich stark entwickelt, während die **Gehälter nicht angepasst** werden konnten. **Zusätzliche Leistungen** wie steuerfreie Zuschläge, flexible Arbeitszeiten, Überstundenausgleich, gutes Betriebsklima, kostenlose Getränke und Essen beim Abenddienst, Jobrad etc. und auch Mitgestaltung und das Einbringen eigener Ideen wurden als Möglichkeiten gesehen, Mitarbeiter\*innen zu binden und zu halten. Ausgemacht wurde auch eine **unterschiedliche Einstellung** zur Arbeit und Gehalt **der Generationen**.

In der Gruppe der mittleren Zentren, die zwischen 4 bis 8 Mitarbeiter\*innen haben, zeigte sich Einigkeit darin, dass gute Arbeit auch gut bezahlt werden muss, um Mitarbeiter\*innen zu halten und neu zu gewinnen. Die Eingruppierung ist zum Teil noch nicht befriedigend. Dabei sind gerade **in kleinen Teams faire Arbeitsbedingungen** wichtig und Tariferhöhungen sollten mitgegangen werden, auch wenn dies mit wirtschaftlichen Risiken einhergeht. Aufgrund der demographischen Situation, die sich im angespannten Arbeitsmarkt widerspiegelt, wird die Mitarbeitergewinnung immer schwieriger. Wichtig ist, die **eigenen Mitarbeiter\*innen auszubilden**, damit die Nachfolge gesichert werden kann. Mit der Neubesetzung von Geschäftsführungspositionen mit jüngeren Kräften gehen insgesamt Veränderungsprozesse einher. Es zeigt sich auch, dass das jüngere Ehrenamt das Engagement der älteren Ehrenamtlichen, die sich altersbedingt zurückziehen, nicht 1:1 ersetzen kann.



Bei den großen Zentren, die zwischen 15 bis 22 Mitarbeiter:innen haben, wurden die Bedingungen diskutiert, unter denen soziokulturelle Arbeit stattfindet. Die Altersarmut, mit der sich die Gründergeneration der 80er Jahre konfrontiert sieht, ist kein Modell für die folgenden Generationen. Es muss auch möglich sein, mit Einkommen in der Soziokultur **Familie** zu haben, die hohen Lebenshaltungskosten zu bestreiten und horrenden **Mieten in der Stadt** zu bezahlen. Besprochen wurden auch Arbeitszeitmodelle und die **Angemessenheit von Tarifen** wie dem TVÖD oder dem TV-L für soziokulturelle Arbeit – sind diese Wegweisend oder einengend? Die Frage der Einstufung besteht ebenso wie Regelungen wie befristete Verträge, Überstundenausgleich oder betriebliche Altersvorsorge. Die **Digitalisierung**, etwa mit Cloudlösungen, verändert und steigert die Effizienz der Arbeit. **Transparenz und faire Entlohnung gehören zum Wertekanon** der Soziokultur.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen im Restaurant Nepomuk führte Claudia Heldt, Geschäftsführerin des franz.K durch das in der Pandemie neuentwickelte beeindruckende Außengelände **Echaz.Hafen** mit großer Open-Air-Bühne, auf dem Festivals und zahlreiche Veranstaltungen stattfinden.



In einer zweiten Workshop-Runde am Nachmittag wurden insbesondere die Strategien besprochen, wie sich faire Bezahlung erreichen lässt. Die **Dynamisierung der Zuschüsse** der Kommunen stellt dabei ein wesentliches Ziel dar. Vorreiter sind Freiburg und Stuttgart, die bereits eine jährliche Zuschusserhöhung für freie Träger eingeführt haben. Durch **Bündnisse der Kulturträger** innerhalb der Städte, wie z.B. dem Zusammenschluss von Einrichtungen in Ludwigsburg und dem Kulturring in Karlsruhe lässt sich mehr erreichen: Der Vorteil besteht darin, dass die Wahrnehmung erhöht wird und Politik und Verwaltung sich einer Szene gegenübersehen, die mit einer Stimme spricht und sich nicht auseinanderdividieren lässt. Ferner gibt es auch Möglichkeiten der Unterstützung durch die Kommunen, etwa über Mietnachlässe für städtische Gebäude oder kostenfreie Werbung.

Als Mittel sind auch **Aktionstage** denkbar, die die Aufmerksamkeit erhöhen. Streik dagegen wird mehrheitlich als kontraproduktiv angesehen, da es in der Soziokultur keine Tarifparteien gibt, sprich keine Arbeitgeber, die andere Interessen als die Mitarbeiter\*innen verfolgen, sondern in kleinen Teams Geschäftsführer\*innen und Mitarbeiter\*innen gemeinsam die soziokulturelle Arbeit umsetzen. Die **Verantwortung liegt bei den Häusern** selbst, faire Gehälter zu bezahlen und Transparenz herzustellen. Dies kann auch durch Steigerung der Einnahmen jenseits der Zuschüsse umgesetzt werden, wobei bei vielen (kleineren) Zentren hier der Spielraum sehr gering ist.

Bei der Frage der **Eingruppierung** wurde betont, dass dazu das **Gespräch mit den Mitarbeiter\*innen** wichtig ist, um zu erfahren, was für angemessen und fair im Team angenommen wird. Die Kriterien sind die Art der Tätigkeit, die Ausbildung, der Grad der Selbständigkeit und Verantwortung, aber auch Nacht- und Wochenendarbeit, die nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann. Die Stufe dagegen bemisst sich nach Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. Berufserfahrung. Die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche variieren je nach Zentrum und Betriebsgröße.



Gemeinsam wurden im Plenum die Ergebnisse der Diskussion in den Arbeitsgruppen vorgestellt. Der **Dank** geht an das franz.K. für die Bereitstellung der Räume, der Infrastruktur und die gute Bewirtung, an alle Geschäftsführer:innen und Diskussionsteilnehmer:innen der Zentren, die die Zeit dafür aufgebracht haben sowie an Corinne Eichner, die die Erfahrungen der STADTKULTUR Hamburg mit uns geteilt hat.

Folgende **Ergebnisse** lassen sich festhalten:

- Einigkeit bestand darin, dass das Thema **faire Gehälter auf die politische Agenda** gesetzt werden muss und sich an Kommunen und Land gleichermaßen richtet.
- Dazu sind **Bündnisse** in den Städten zu schmieden.
- Denkbar sind auch **Regionalkonferenzen**, um Vergleichbarkeit herzustellen und gemeinsame Ziele zu erarbeiten.

In der LAKS wird eine **Arbeitsgruppe** gegründet, die ein **Strategiepapier** entwirft und gegebenenfalls eine Art Orientierungsrahmen für die Zentren entwickelt, als Argumentationshilfe im Verein und gegenüber der Kommune.

Gefördert durch den Fonds Soziokultur aus Mitteln der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien im Rahmen von NEUSTART KULTUR.

