

Beschäftigungsverhältnisse in der Hamburger Stadtteilkultur

Im Sommer 2019 hat der Dachverband STADTKULTUR HAMBURG eine kleine Umfrage unter seinen Mitgliedern durchgeführt, mit dem Ziel, mehr über die Beschäftigungsverhältnisse in der Stadtteilkultur zu erfahren. Die Ergebnisse der Befragung bieten einen Einblick in die begrenzten Möglichkeiten und die Beschäftigungs- und (Tarif-)Vertragsstrukturen der Organisationen¹.

Grundgesamtheit und Stichprobe

Im Dachverband sind insgesamt 120 Stadtteilkultureinrichtungen und -Initiativen organisiert², davon wurden 108 per E-Mail zu einer Online-Befragung aufgefordert (Personen, die dem Dachverband als Fördermitglied angehören, wurden z.B. nicht kontaktiert). Darunter befanden sich u.a. alle 28 institutionell geförderten Stadtteilkulturzentren. Damit wurden zwar nicht sämtliche Einrichtungen, Initiativen und Projekte der Stadtteilkultur in Hamburg erreicht, aber doch ein großer Teil der stadtteilkulturellen Landschaft.

46 Einrichtungen und Initiativen beantworteten die Abfrage, das bedeutet eine Rücklaufquote von 42,5 Prozent der angeschriebenen Mitglieder. Unter den Antwortenden waren 22 institutionell geförderte Stadtteilkulturzentren (von insgesamt 28), das sind rund 79 Prozent aller Hamburger Stadtteilkulturzentren und rund 48 Prozent aller Antworten. Zwei Antworten wurden anonym abgegeben, es ist uns aber bekannt, dass es sich dabei nicht um Stadtteilkulturzentren handelt.

Damit halten wir die Ergebnisse der Erhebung zwar nicht für umfassend, aber durchaus für repräsentativ für die Lage der Beschäftigungsverhältnisse in der Hamburger Stadtteilkultur.

¹ Die Online-Befragung der Mitglieder, auf der die vorliegenden Ergebnisse beruhen, wurde sehr einfach und kurz gehalten, um mit Bordmitteln schnelle Ergebnisse zu erzielen und eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen, denn die dünne Personallage in den Organisationen zwingt die Akteure zur Konzentration auf die dringendsten Aufgaben. Es handelt sich nicht um eine Untersuchung, die allen Kriterien einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung Genüge tun würde und die Daten erlaubten keinerlei Bildung von Korrelationen. Jedoch haben wir uns bemüht, zumindest den basalsten Anforderungen an die Methodik der Erhebung und die Validität der Daten zu entsprechen.

² Ein Verzeichnis der Mitglieder von STADTKULTUR HAMBURG ist zu finden unter <https://www.stadtkultur-hh.de/dachverband/mitglieder/>.

Beschäftigte und Beschäftigungsformen

Insgesamt arbeiten in den befragten Organisationen 311 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, bei den befragten Zentren sind es 216 Beschäftigte. Lediglich knapp 18 Prozent dieser Beschäftigten haben einen Vertrag über eine Vollzeitstelle (55 Beschäftigte), wohingegen 256 Mitarbeitende in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt sind³, davon 38,6 Prozent zwischen 30,5 Wochenstunden und Vollzeit. In den befragten Stadtteilkulturzentren verfügen sogar nur 16,7 Prozent der Beschäftigten über eine Vollzeitstelle (36 Beschäftigte), 41,7 Prozent liegen aber bei über 30 Wochenstunden. Der hohe Anteil an Teilzeitarbeitsverhältnissen führt häufig zu „Patchwork-Berufssituationen“, d.h. die Beschäftigten haben mehrere Arbeitsverhältnisse parallel. Dazu kann diese Befragung allerdings keine Ergebnisse liefern, da wir lediglich die Organisationen, nicht aber die Beschäftigten befragt haben.

Überdurchschnittlich häufig sind in der Stadtteilkultur Frauen angestellt, sie machen etwa 67 Prozent der Beschäftigten in der Befragung aus. In den befragten Stadtteilkulturzentren sind zu 65 Prozent Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Bei den befragten Mitgliedern des Dachverbandes sind 18,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Verträge befristet und bieten keine verlässliche Perspektive, in den befragten Zentren sogar 21,3 Prozent.

Alle 17 Auszubildende in der Stadtteilkultur, die in der Abfrage angegeben wurden, werden in den Stadtteilkulturzentren ausgebildet.

124 Minijobs ergänzen die Personallandschaft, 33 Bundesfreiwillige und 838 sich regelmäßig engagierende Ehrenamtliche unterstützen die Arbeit der befragten Mitglieder.

Tarifverträge

In lediglich 63 Prozent der Fälle zahlen die Organisationen angelehnt an einen Tarifvertrag (82 Prozent der befragten Zentren), dabei handelt es sich in der Regel um den Tarifvertrag der Länder (77 Prozent bei allen, bei den Zentren 89 Prozent). Der Rest der Befragten zahlt nach freier vertraglicher Vereinbarung oder nach anderen Modellen.

Entgeltgruppen

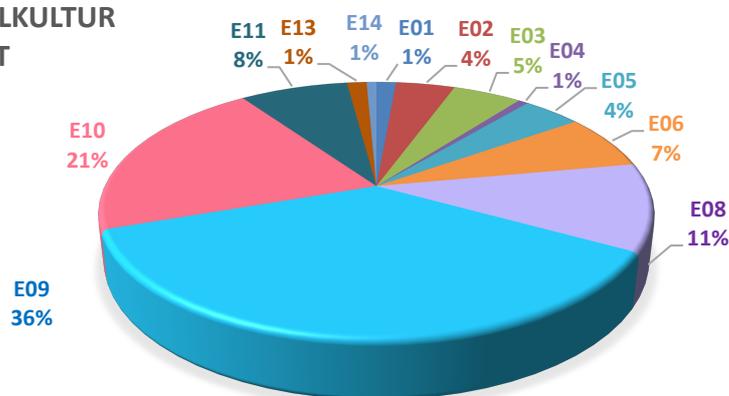
In den Organisationen, die angeben, angelehnt an einen Tarifvertrag zu zahlen, sind alle Entgeltgruppen von E01 (2 Beschäftigte in der Hauswirtschaft) bis E14 (1 Geschäftsführungsstelle) – außer E12 – vertreten. Dies trifft bis auf die Gruppe E14 auch auf die Stadtteilkulturzentren zu.

³ Zum Zeitpunkt der Befragung, also etwa Mitte Juli 2019.

Eingruppierung

Die meisten Beschäftigten in der Hamburger Stadtteilkultur beziehen ein Gehalt entsprechend der Entgeltgruppe E09, nach dieser Eingruppierung werden insgesamt 36,6 Prozent (53 Beschäftigte) in der Befragung entlohnt. In dieser Gruppe finden sich Projektleiter*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und sogar Geschäftsführende. In E10 sind mit 20,7 Prozent bzw. 30 Mitarbeitenden bereits deutlich weniger Beschäftigte eingruppiert.

ENTGELTGRUPPEN IN
DER STADTTEILKULTUR
GESAMT



Bei der Betrachtung der befragten Stadtteilkulturzentren verändert sich das Bild nur unwesentlich, lediglich ist die Entgeltgruppe E09 noch stärker vertreten: Hier werden 45,7 Prozent der Beschäftigten (64 Personen) in den Zentren eingruppiert, in der Entgeltgruppe E10 sind es hingegen nur 18,6 Prozent (26 Beschäftigte).

Es gibt für die Gesamtanzahl der Beschäftigten in der Stadtteilkultur verhältnismäßig viele unterschiedliche Aufgabenprofile, die auch unterschiedlich im Tarifsystem eingruppiert sind, teilweise mit relativ breiter Streuung. So kann beispielsweise eine Verwaltungskraft eine Eingruppierung zwischen E05 und E09 erwarten, Inhabende einer Stelle für Öffentlichkeitsarbeit finden sich zwischen E06 und E10 eingruppiert. Die Tätigkeiten der Projektkoordination werden in aller Regel mit E09 vergütet (10 Fälle E09, ein Fall mit E10; Zentren: 4 Fälle E09, 1 Fall mit E10), die Projektleitung wird in 9 Fällen mit E10, in 5 Fällen mit E09 entlohnt.⁴

⁴ Nicht alle Befragten haben den Entgeltgruppen auch Aufgabenprofile zugeordnet. So können hier nur die genannte Fälle aufgelistet werden. Außerdem wurden die Bezeichnung der Aufgabenprofile von den Befragten selbst gewählt, sind also nicht objektivierbar.

Eine sehr große Streuung ergibt sich auch bei der Entlohnung der Geschäftsführenden: Die meisten Geschäftsführenden werden laut Angaben der Befragten nach E10 bezahlt (gut 44 Prozent), fast ebenso viele nach E11 (41 Prozent). Selbst ein Gehalt nach E09 für die Geschäftsführung ist zu finden: In einem Fall handelt es sich dabei um die Geschäftsführung eines Stadtteilkulturzentrums, in einem anderen Fall beinhaltet eine Stelle sowohl Geschäftsführung als auch Projektleitung in einem Stadtteilkulturzentrum.

Die höchste Eingruppierung einer Geschäftsführung liegt bei E14, dies betrifft jedoch nur einen einzigen Fall außerhalb der Zentren.

Mehrarbeit

Auffällig ist bei der Betrachtung der Ergebnisse der Erhebung die hohe Zahl der Arbeitsstunden, die monatlich in der Organisation über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Hier geben die Befragten im Schnitt 36 Stunden pro Organisation an, bei den Stadtteilkulturzentren lag dieser Wert bei 47 Stunden – angesichts der geringen Größe der meisten Einrichtungen sind dies immer noch hohe Werte. Da erscheint es logisch, dass auf die Frage, wie viele (finanzierte!) monatliche Mehrstunden eigentlich in der Einrichtung notwendig wären, mit einem relativ hohen Wert von im Schnitt 114 Stunden (Zentren: 143 Stunden) geantwortet wurde.

Mehrarbeit wird bei etwa der Hälfte der befragten Organisationen durch Zeitausgleich kompensiert (alle: 47,8 Prozent, Zentren: 50 Prozent). 39 Prozent aller Organisationen (Zentren: ca. 32 Prozent) kompensieren Mehrarbeit nur teilweise durch Zeitausgleich. 13 Prozent aller befragten Mitglieder geben an, Mehrarbeit ganz oder teilweise zu bezahlen, bei den Zentren sind dies 18 Prozent. Mehr als 17 Prozent aller Befragten und über 9 Prozent der Zentren gaben an, keinerlei Kompensation für Mehrarbeit der Beschäftigten zu leisten – oder leisten zu können.

Jahressonderzahlung

Die Zahlung einer Jahressonderzahlung nach Tarif kann sich nur weniger als jedes zweite Mitglied leisten (45,7 Prozent), bei den Zentren sind es immerhin 54,5 Prozent. Immerhin knapp 11 Prozent gewähren ihren Mitarbeitenden aber eine Jahressonderzahlung nach interner Vereinbarung (Zentren: 18,2 Prozent), um 13 Prozent tun dies zumindest teilweise.

Schlussbemerkung

Für einen umfassenden und auch tieferen Blick auf die Beschäftigtenverhältnisse in der Stadtteilkultur müsste die Befragung sicher noch ausgeweitet werden – und auch über die sozialversicherungspflichtigen Stellen hinaus z.B. die Honorarkräfte erfassen – und die Daten müssten die Bildung von Korrelationen („x Prozent der Beschäftigten, die Eigenschaft 1 haben, weisen auch Eigenschaft 2

auf“) erlauben. Die hohe Diversität der Einrichtungen und Organisationen macht die Vergleichbarkeit außerdem oft schwierig.

Gar nicht leisten kann die Untersuchung den Vergleich und eine wirkliche Einordnung der Stellenbewertungen. Hierzu müssen die einzelnen Stellen in ihrem Aufgabenprofil detailliert angesehen und bewertet werden. Dennoch liegt nach unserem Dafürhalten die Unterbewertung z.B. einer Geschäftsführungsstelle mit Personalverantwortung etc. bei einer Eingruppierung mit E09 auf der Hand. Wir sind der Überzeugung, dass dies auch für andere Aufgabenbereiche gilt, wo beispielsweise auch Nacht- und Wochenendarbeit keine Berücksichtigung finden.

Zielführend wäre auch eine Befragung der Beschäftigten, um mehr über die Folgen von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Befristungen und die daraus resultierenden prekären Lebenssituationen und drohende Altersarmut zu erfahren.

Erst eine Stadtteilkultur, deren Arbeitsbedingungen als fair und gerecht angesehen werden können, ist auf dem Arbeitsmarkt konkurrenz- und damit zukunftsfähig.

STADTKULTUR HAMBURG

18.09.2019