

Qualität in der Kita

GEW im Gespräch mit den politisch Verantwortlichen im Saarland über die Arbeitsbedingungen in Kitas



Geschäftsführender Vorstand bei Sozialministerin Monika Bachmann und Bildungsminister Ulrich Commerçon

Was mit unserer Online – Umfrage begonnen hatte, wurde nun vom Vorstand der GEW im Gespräch mit den politisch Verantwortlichen in unserem Land fortgesetzt: Monika Bachmann (CDU), Ministerin für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, Ulrich Commerçon (SPD), Minister für Bildung und Kultur und Barbara Spaniol, Landtagsabgeordnete. Wie die Situation in den Kitas ist und wie die Fachkräfte ihren Arbeitsalltag erleben – darüber konnten wir nun die o.g. Gesprächspartner informieren und sensibilisieren.

Bildung fördern heißt Qualität sichern

„Gute“ pädagogische Arbeit bedarf der „guten“ strukturellen Rahmenbedingungen. Dazu zählen die Fachkraft-Kind-Relation (Personalschlüssel) und die Beschäftigungsbedingungen (Arbeitszeitumfang, weniger Befristungen, Qualitätsniveau, Kita-Leitungen, Träger). Beide Ministerien beschäftigen sich mit diesen Themen durch die veränderte Situation vom Rechtsanspruch, daraus resultierendem Kita-Ausbau und Fachkräftemangel. „Hier beginnt das Leben“, sagte Ministerin Bachmann und beide Minister betonten, dass auch das Kabinett für dieses Thema sensibilisiert sei. Die Ängste und Sorgen um den Er-

halt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente wurden thematisiert. „Erzieher_innen brauchen dringend Entlastung.“

Dafür werden wir weiter kämpfen und nicht locker lassen ...“, sagte Barbara Spaniol.

Einig waren sich alle Gesprächspartner darüber, dass wir ein Bundes-Kita-Qualitätsgesetz brauchen und eine dauerhafte Mitfinanzierung des Bundes über das Jahr 2022 hinaus notwendig ist. Die laut Koalitionsvertrag bis 2022 zur Verfügung gestellten 5,5 Milliarden Euro sind für die Qualitätsverbesserung viel zu wenig. Fragen der Finanzierung – wohin das Auge reicht. Natürlich sind die Grundlagen allen Handelns die Finanzierbarkeit – das ist auch in der Politik nicht anders. Und trotz allem – oder gerade auch deswegen, ist es uns als Vertreter der Interessen unserer Mitglieder ein besonderes Anliegen, auf deren Bedürfnisse hinzuweisen. Denn auch wenn sich die Gesprächspartner in manchen Punkten einig sind – so gibt es doch Unterschiede bedingt durch die verschiedenen Aufgabenfelder.

Hier ist der Personalschlüssel immer wieder ein zu diskutierender Punkt. Wichtig ist im Zusammenhang mit der Angabe des Personalschlüssels die Fachkraft-Kind-Relation. Dabei wird die gesamte Arbeitszeit des päd. Personals berücksichtigt, auch die Arbeitszeit ohne Kinder.



v.l.n.r.: Birgit Jenni, Nadine Berwanger-Alt, Christel Pohl, Barbara Spaniol

THEMA: UNSERE GEWERKSCHAFT

Zu den mittelbaren päd. Tätigkeiten zählen u.a. Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit, Teamsitzungen, Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen, Entwicklungsgesprächen, Elternnachmittagen und -Abende. Berechnet man daraus den eigentlichen Betreuungsschlüssel, so ergeben sich doch Abweichungen.

Krippe

Personalschlüssel: 1 : 3,8 –
Fachkraft-Kind-Relation: 1:5,1 (bei 25%)

Kindergarten

Personalschlüssel: 1 : 9,8 –
Fachkraft-Kind-Relation: 1:13,1 (bei 25%)

Die reale Fachkraft-Kind-Relation weicht von den berechneten Personalschlüsseln negativ ab. Natürlich lassen sich nicht alle wünschenswerten Punkte auf einmal verändern. Doch wichtig ist uns, dass diese Zusammenhänge den politisch Verantwortlichen transparent und präsent sind, wenn über die Verteilung von möglichen Investitionen nachgedacht wird.

Die Qualität in einer Kita ist ein komplexes Zusammenspiel diverser Faktoren

Bei der Personalausstattung sollten neben der Fachkraft-Kind-Relation noch andere Punkte in der Berechnung berücksichtigt werden: Sozialraum der Einrichtung, Spezifisches Konzept, Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf, Größe der Einrichtung (kleine Kitas benötigen mehr Personal als Ausgleich von Ausfällen), Öffnungszeiten, Betreuungszeiten, Mittelbare päd. Arbeitszeit der Fachkräfte, Abwesenheitszeiten des Personals, Anteil von Teilzeitkräften, Zeitkontingent für Leitungsaufgaben.

Fachkräftegewinnung:

Es sollte das Interesse für diesen Beruf geweckt und gesteigert werden. Dazu bedarf es auch der Stärkung vom Lernort Praxis mit z.B. ausreichenden Zeitkontingenten für die Praxisanleitung und die Verzahnung zwischen Fachschule und Praxis. Im Saarland haben 25% der unter 30-jährigen laut Länderreport 2017 einen befristeten Arbeitsvertrag. (bundesweit 31%)

Nachhaltige Personalwirtschaft für Kitas:

Wenn bereits jüngere Beschäftigte häufig über gesundheitliche Probleme berichten und viele die Befürchtung haben, die Arbeit nicht bis zum Rentenalter schaffen zu können, besteht hier offenkundiger Handlungsbedarf. Angesichts des gravierenden Fachkräftemangels ist dieser, ebenso wie der unten aufge-



v.l.n.r.: Birgit Jenni, Nadine Berwanger-Alt, Bundesministerin Franziska Giffey

führte Punkt, von wachsender Bedeutung und bedarf daher der erhöhten Aufmerksamkeit.

Im Jahr 2011 erreichten nur 18% der päd. Fachkräfte die Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Fast 40% gingen mit 60 Jahren in Rente. Damit verlassen Beschäftigte in Kitas ihr Arbeitsfeld deutlich früher als Frauen in anderen Berufen. Der Anteil der Erwerbsminderungsrenten ist bei diesen Arbeitnehmer_innen um 25% höher als bei Erwerbstätigen allgemein.

Daher bedarf es einer Verhältnisprävention: Ermöglichung von gesundheitsorientierten Berufskorridoren, Umgang mit Zeitressourcen (Kontinuität und Verlässlichkeit, Arbeitszeitkonto), Work-Life-Balance, Einrichtung von Springerpools, usw..

„Organisationale Beschäftigungsfähigkeit ist die Fähigkeit einer Organisation, Arbeitskontexte so zu gestalten, dass die Wertschöpfungsprozesse mit den verfügbaren Potentialen der Beschäftigten realisiert werden und damit die Existenz der Organisation gesichert wird.“ (Niehaus 2015)

Perspektiven für die Personalwirtschaft in Kitas: wenn das Personalmanagement für Kitas nachhaltig sein soll, muss es verstärkt an den Bedürfnissen und Anforderungen der Mitarbeiter_innen orientiert sein.

FAZIT:

Es war ein erstes Gespräch über die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte im Saarland. Nicht mehr – aber auch nicht weniger. Und weitere sollen folgen. Wir fordern bundesweit verbindliche, gesetzlich geregelte Standards. Familienministerin Dr. Franziska Giffey sagte bei der Überreichung unserer Ergebnisse in Saarbrücken durch Birgit Jenni und Nadine Berwanger-Alt: „Penetranz schafft Akzeptanz!“

„Wir als GEW werden uns weiter penetrant für die Belange unserer Mitglieder einsetzen“, sagt Birgit Jenni, Landesvorsitzende der GEW, Landesverband Saarland. ■



Christel Pohl

Fotos: Andreas Sánchez Haselberger