

Arbeitsbelastung im Bereich KITA

Ergebnis der Umfrage | Teil 2 - die offenen Fragen



Foto: fotolia.de/@dglimages

Aus Datenschutzgründen wollen wir hier keine kompletten Passagen von euren Texteingaben wiedergeben. Stattdessen haben wir versucht, die häufig genannten Argumente in prägnanten, neutralen Kernaussagen im Folgenden zusammenzufassen.

Wir wollen euch nicht vorenthalten, dass viele Aussagen deckungsgleich und sehr häufig vorkamen, sei es das unfaire Verhalten der Vorgesetzten, die Konflikte im Team, bis hin zu Mobbing, die Überlastungssymptome, mitunter bis zu drohendem Burnout usw. Vor allem die genannten Ängste und Sorgen um den Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente treiben viele von euch um. Das Wissen, dass ihr nicht alleine steht, hilft im Moment vielleicht nur bedingt.

Die Forderungen nach Verbesserungen kann man nach der Durchsicht dieser Umfrage wirklich nicht mehr nur auf Einzelfälle reduzieren.

Belastungen:

■ Die Anforderungen in den Kitas erhöhen sich durch Erwartungen von allen Seiten, wie Träger, Leitung, Eltern, Kinder. Die Verpflichtungen und Termine nehmen immer mehr zu durch die Durchführung von QM (Qualitätsmanagement), zunehmende Dokumentationen, vermehrte Sicherheitsvorschriften und Dienstanweisungen und zu viele Zusatzauf-

gaben, wie z.B. die Tätigkeit als Brandschutzbeauftragte_r, Sicherheitsbeauftragte_r oder Hygienebeauftragte_r. Die Öffnungszeiten haben sich zudem verlängert. Das Einkaufen für die Kita nach Dienstschluss und die Verlagerung von immer mehr Arbeit nach Hause sind bei vielen Einrichtungen zur Selbstverständlichkeit geworden, bei gleichzeitig geringer Anerkennung des Berufes in der Öffentlichkeit und zunehmender Respektlosigkeit von Eltern und Kindern gegenüber dem pädagogischen Fachpersonal. Die zusätzliche Übernahme von hauswirtschaftlichen Arbeiten, wie z.B. die Reinigung von Mobiliar und Geschirr, die Wäschepflege und die Nahrungszubereitung, zeigt das Ungleichgewicht in diesen Anforderungen und sorgt für eine immer größere Überlastung.

■ Dauerhafte Stressfaktoren, denen die Fachkräfte in gesundheitsgefährdendem Ausmaß ausgesetzt sind, werden nicht gesehen: der Zeitdruck, die Zunahme der täglichen Arbeitsbelastung, zu viele Überstunden, Ausfall von Pausenzeiten etc.

■ Bei dem Pädagogischen Personal ist Flexibilität in hohem Maße gefordert. Die pädagogischen Fachkräfte müssen ihre Arbeitszeit ständig an die jeweilige Situation anpassen, z.B. Einspringen bei Personalausfall. Dadurch können private Termine, wie z.B. Arztbesuch, oft – auch über einen längeren Zeitraum hin – nicht wahrgenommen werden. Die eigene

Gesundheit wird nachrangig behandelt. Teilzeitkräfte werden wechselweise auch am Nachmittag eingesetzt und die Arbeitszeit im Kontext mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso hintenangelastet.

■ Eine hohe Gruppengröße, die temporär – bedingt durch Personalmangel und hohen Krankenstand – zum Teil erheblich erhöht wird, erschwert zunehmend die angemessene Arbeit mit den Kindern. Die starke Zunahme der oben beschriebenen Anforderungen für alle Fachkräfte bei gleichbleibender Personalisierung bedeutet zwangsweise weniger Zeit für das einzelne Kind.

■ Immer öfter kommen Kinder krank in die Kita, belasten dadurch die Arbeitssituation noch mehr und stecken zudem die anderen Kinder und die Mitarbeiter_innen oft an, was dann nicht selten zu epidemieartiger Verbreitung von Magen-Darm-Erkrankungen u.ä. führt, und damit in der Konsequenz erneut zu einem Personalmangel.

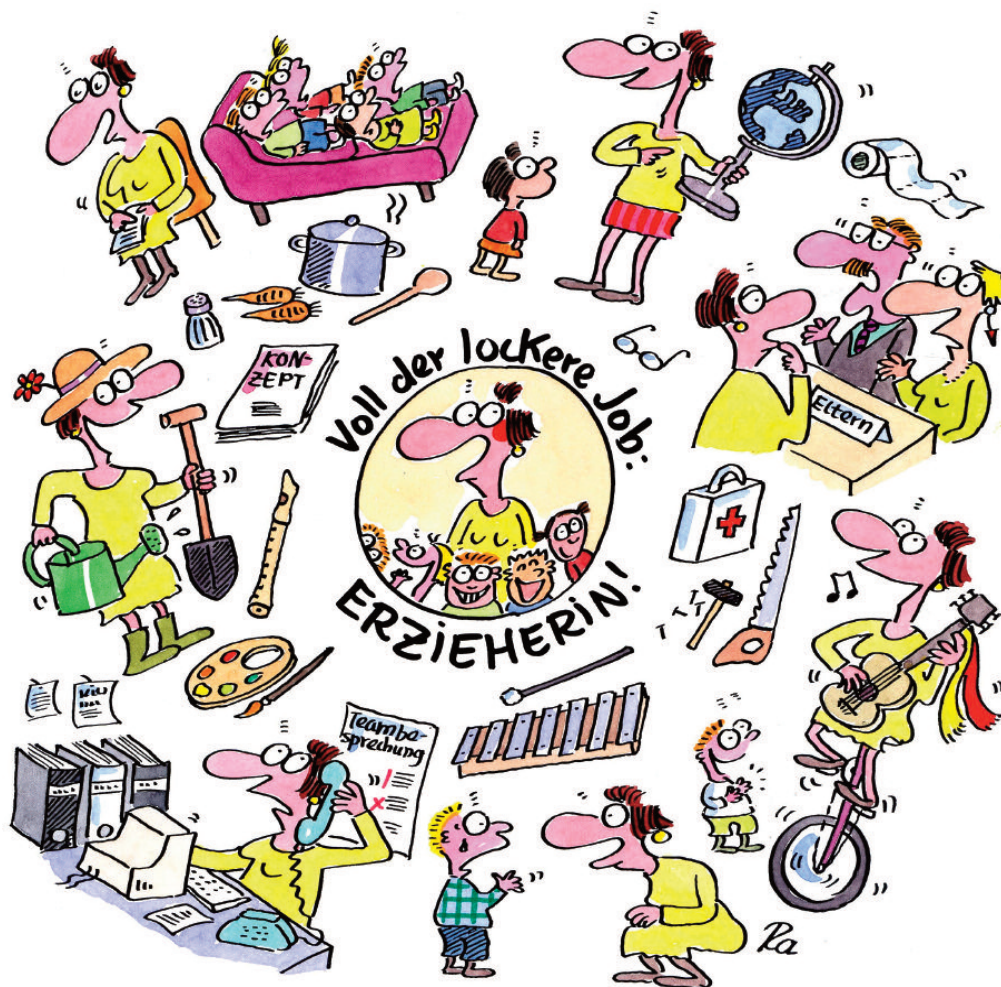
■ Inklusion bleibt eine Wunschvorstellung, wenn sie nicht einhergeht mit einer besseren Personalisierung und der zusätzlichen Anstellung von Inklusionsfachkräften; Stichwort: multiprofessionelle Teams. Gleichzeitig sehen wir die starke Zunahme von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf, sei es im emotional-sozialen oder sprachlichen Bereich usw.

■ Es fehlt in vielen Kitas der benötigte Platz, sprich die entsprechenden Räume:

- Funktionsräume für die Kinder
- Pausenräume für die Mitarbeiter_innen
- diskreter Besprechungsraum für Elterngespräche
- eigener Bürobereich, um die zunehmenden Dokumentations- und Verwaltungsarbeiten in Ruhe zu bewältigen.

■ Der bauliche Zustand in vielen Kitas lässt stark zu wünschen übrig. Oft fehlen geeignete Bereiche für das Essen, das Schlafen und oft sind die sanitären Einrichtungen in einem miserablen Zustand. Es fehlt an Lärmschutz, geeigneter Dämmung usw.

■ Es gibt zeitraubende Konflikte mit der Leitung der Kita, weil diese die Schwierigkeiten der Mitarbeiter_innen nicht sieht oder anders beurteilt. Hier werden Stress, Konflikte bis hin



zu Mobbing aufgeführt. Die Unzufriedenheit mit der Leitung einer Einrichtung ist ein sehr häufig genannter Punkt. Hier reichen die Beschreibungen von „schlecht organisiert“ bis zu „unfairem Verhalten“ und „wenig Wertschätzung und Unterstützung dem Personal gegenüber“ Stichwort: Personalführung.

■ Es fehlt häufig an geeignetem Mobiliar für die pädagogischen Fachkräfte in ausreichender Anzahl. Ebenso fehlt es an der Ausstattung (PCs, Drucker) für die zunehmend geforderten Dokumentationen.

■ Fortbildungen können oft nicht mehr selbst gewählt, sollen aber andererseits selbst finanziert werden. Klappt es dennoch mal mit einer Anmeldung, muss die Teilnahme an den Veranstaltungen oft wegen geänderter Dienstpläne abgesagt werden.

■ Die Ausbildung an den Fachschulen sollte überarbeitet werden. Die Praxisanleiter_innen in den Kitas haben zu wenig Zeit für die Auszubildenden, und die Zusatzqualifikation wird nicht in der Vergütung anerkannt. Es gibt keine Höhergruppierung oder Zulage bei Zusatzaufgaben oder eben Zusatzqualifikationen, wie Praxisanleitung oder Krippenfachkraft.

■ Leitungen haben zu wenig Zeit für die von ihnen geforderten Aufgaben (Qualitätsmanagement, Verwaltungsaufgaben etc.) und fühlen sich dadurch auch be- und überlastet.

Forderungen:

■ Die Teilnehmer_innen unserer Umfrage fordern mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf, d.h. bessere Dienstplangestaltung, Arbeitszeitkonten, Einsatz der Teilzeitkräfte gemäß den Gründen für die gewählte Teilzeit.

■ Die Forderung nach Schulungen von Leitungen in Sachen Personalführung geht aus sehr vielen Aussagen der Befragten hervor, sei es bei der Organisation, z.B. Dienstplangestaltung, dem fairen Umgang mit den Mitarbeiter_innen, den Möglichkeiten der Partizipation und Ähnlichem. Außerdem sollten Leitungen generell freigestellt sein und stellvertretende Leitungen eine feste Stellenzuteilung mit entsprechender Bezahlung erhalten.

■ Vom Arbeitgeber fordern viele der Teilnehmer_innen mehr Transparenz und Beteiligung bei Entscheidungen, wie z.B. Umbaumaßnahmen und mehr Umsetzung der Fürsorgepflicht gegenüber dem Personal. Dazu gehö-

ren die Reduzierung der Belastungsfaktoren, wie genauere Regelung und die Umsetzung dieser Regelungen bei Krankheiten der Kinder in Kitas sowie mehr Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal, geeignete Pausenräume und vor allem Stresspräventionsmaßnahmen. Die an der Umfrage teilgenommenen Kolleg_innen fordern ebenso die Einführung von Angeboten zu altersgerechtem Arbeiten und besseren Möglichkeiten der Altersteilzeit.

■ Viele der Befragten fordern mehr Zeit zur Regeneration, z.B. mehr Urlaubstage, garantierte Vor- und Nachbereitungszeiten, flexiblere Arbeitszeitmodelle und bessere Dienstplangestaltung.

■ Es fehlt an ausreichenden Funktionsräumen, geeigneten Pausenräumen, baulichen Verbesserungen, Lärmschutz und Ähnlichem. Hier muss nachgebessert werden.

■ Die verstärkte Übernahme der Verantwortung durch übergeordnete Stellen wie Träger, Jugendämter, Landesjugendamt und Berufsgenossenschaft war ein breites Thema unter den Teilnehmer_innen der Umfrage: z.B. die Anerkennung von berufsbedingten Krankheiten, Verringerung der Öffnungszeiten bei mi-

nimierter Personalisierung, keine Überbelegung der Gruppen usw..

■ Viele Forderungen bezogen sich auf die Inhalte der pädagogischen Arbeit:

- a) Mehr Zeit für das einzelne Kind
- b) Mehr garantierte Vor- und Nachbereitungszeit
- c) Geringere Gruppengröße
- d) Bessere Ausbildung an den Fachschulen.

■ Zum Thema „Personal“ wurden folgende Forderungen häufig genannt:

- 1.) Weniger Verwaltungs – und Schreibarbeiten, weniger Dokumentationen, weniger QM (Qualitätsmanagement)
- 2.) Bereitstellung von größeren Budgets in den Haushalten der Einrichtungen für Materialien u.ä.
- 3.) Mehr Personal, d.h. auch die Anerkennung der mittelbaren pädagogischen Zeit und die Anrechnung derselben auf den Personalschlüssel.

- 4.) Mehr unbefristete Arbeitsverträge
- 5.) Multiprofessionelle Teams
- 6.) Anerkennung von Zusatzqualifikationen, z.B. Praxisanleitung, Krippenfachkraft.

■ Die Teams brauchen Fachberatung, Supervision, mehr Zeit für den Austausch und die Planung der gemeinsamen pädagogischen Arbeit.

Die Teilnehmer_innen unserer Umfrage fordern eine Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen halten dieses System am Laufen. Was passiert eigentlich, wenn sie wegfallen?

Alle Befragten haben uns ihre Belastungssituationen geschildert, ihre Meinungen mit uns geteilt und uns einen Überblick über die Kita-Situation im Saarland ermöglicht.

Wir bedanken uns an dieser Stelle nochmals für die Teilnahme und Zeit und werden die Ergebnisse von Teil 1 und Teil 2 an die Ver-

antwortlichen in den Ministerien und Parteien weiterleiten. Vielleicht könnt ihr die Ergebnisse dieser Umfrage als Gesprächsgrundlage oder als Einstieg in einen pädagogischen Tag nutzen. Alle pädagogischen Fachkräfte, auch auf Leitungsebene, erleben eine Zunahme von Aufgaben und eine Arbeitsverdichtung, die belastet. Im gemeinsamen Verständnis von dieser Situation lassen sich vielleicht Verbesserungen und Erleichterungen finden, bis die gesetzlichen Änderungen auf den Weg gebracht sind.

Die GEW kämpft mit euch gemeinsam dafür, dass der Ressourcenschutz für pädagogische Fachkräfte mehr Gewicht in den Köpfen der Verantwortlichen gewinnt. ■



Christel Pohl
Erzieherin,
Geschäftsführender
Vorstand (Bereich
Jugendhilfe und
Sozialarbeit)