



Die Macht des Faktischen

Der Mangel an Fachkräften schafft Fakten, die dem Erfolg der Volksinitiative Grenzen setzen

Der Weg, der von den Beteiligten zu durchlaufen war, – von der Idee einer Volksinitiative bis hin zu diesem Kompromiss –, verlangte von den Initiator_innen aus dem Kitanetzwerk Hamburg enormes Durchhaltevermögen. Die Regierungsvertreter_innen hatten von Start der Initiative Unverständnis geäußert: es habe doch Ende 2014 eine Einigung gegeben, um den Betreuungsschlüssel zu verbessern. Medial wurde der Sinn der Forderungen des Kitanetzwerks in Frage gestellt. Nachdem mit nachvollziehbaren Argumenten diesem Angriff der Fraktionsführer von SPD und Grüne begegnet werden konnte, wurde mit der Anrufung des Verfassungsgerichts gedroht, um überprüfen zu lassen, ob durch Volksentscheidungen erhebliche Eingriffe in einen Landeshaushalt durchgesetzt werden können.

Selbst durch diese Drohung ließen sich die Initiator_innen und alle Unterstützer_innen aus dem Kitanetzwerk nicht beeindrucken und verlangten weiterhin Gehör. Die Initiative wurde angemeldet und mit über 30.000 Unterschriften wurde das Quorum deutlich übererfüllt.

In vielen Gesprächen, auch mit Behördenvertreter_innen und der zuständigen Senatorin und mehreren Verhandlungsrunden zeigte sich, dass die nicht unerheblich höheren Kosten gar nicht so sehr ein Hindernis darstellten, sondern der Mangel an ausreichend vorhandenen ausgebildeten Fachkräften die Forderungen unerfüllbar erschienen ließen.

Wegen des bestehenden Mangels an Fachkräften wäre die

Durchführung der zweiten Stufe zum Volksbegehren argumentativ nicht mehr zu vermitteln gewesen, so dass es nun darum ging, zu einer Einigung zu kommen, die zumindest einen Teilerfolg verzeichnet.

Der Kompromiss, der zu der Einigung führte, besteht darin, dass das Hamburger Kinderbetreuungsgesetz, KibeG, mit Hinzufügung des § 16a, nun nach Verabschiedung der Gesetzesänderung durch die Bürgerschaft, gesetzlich verbindlich einen Betreuungsschlüssel in Kitas festlegt. Eine gesetzliche Verpflichtung bestand bisher nicht, sondern nur eine Absichtserklärung. Auch wurde der Zeitraum, in dem der Betreuungsschlüssel für die 3-6-jährigen Elementarkinder umgesetzt wird, um zwei Jahre auf 2024 verkürzt

Damit ist der Teilerfolg der Initiative in der Hauptsache beschrieben. Dass mit den Aktivi-

täten der Initiative Kitanetzwerk Hamburg insgesamt die Belange der Kindertagesbetreuung in die Hamburger Öffentlichkeit getragen wurde, ist ein weiterer kaum messbarer, aber dennoch wichtiger Erfolg.

Was wurde nicht erreicht:

Im Gesetzestext wird aus dem Begriff „Personalschlüssel“ der Begriff „Fachkraftschlüssel“ gemacht und als solcher neu eingeführt. Damit wird verbunden, dass nur ausgewiesene Fachkräfte gezählt werden, um für die 0-3-jährigen Krippenkinder einen Fachkraftschlüssel von 1:4 und für die 3-6-jährigen Elementarkinder einen Fachkraftschlüssel von 1:10 festzulegen.

Definition der Begriffe:

Personalschlüssel/ Fachkraftschlüssel:

„Der Personalschlüssel beschreibt einen Anstellungs-



Basierend auf wissenschaftlichen Empfehlungen fordern wir nach wie vor die schrittweise Einführung einer Fachkraft-Kind-Relation von 1:4 in der Krippe und 1:10 im Elementarbereich unter Berücksichtigung der Ausfallzeiten und der Bereitstellung von Zeiten für die mittelbare Pädagogik

schlüssel; er bezeichnet die bezahlte Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte im Verhältnis zu den gebuchten Betreuungszeiten der Kinder bezogen auf den Zeitraum eines Jahres und unter Annahme einer Vollzeitbeschäftigung“ (Viernickel 2010: 7). Man kann es sich auch so merken: Der Personalschlüssel gibt an, wie viele Fachkräfte wie viele Kinder betreuen – AUF DEM PAPIER, d.h.: Ausfallzeiten (Urlaub, Fortbildung, Krankheit) und Zeiten für die mittelbare Pädagogik (Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, Beobachtung, ...) werden nicht berücksichtigt.

So entspricht der Personalschlüssel nicht der tatsächlichen Betreuungsrelation in der Praxis. Berücksichtigt man die durchschnittlichen Ausfallzeiten von 17,55 Prozent und die Zeiten für die mittelbare Pädagogik mit durchschnittlich 7,45 Prozent, ergibt sich die tatsächliche Betreuungsrelation, die sogenannte Fachkraft-Kind-Relation.

Die Bertelsmann Stiftung gibt insgesamt 25 Prozent für die mittelbare Pädagogik zusammen mit den Abzügen für Ausfallzeiten an, verbunden mit dem Hinweis, dass ein Gesamtanteil von 25 Prozent als absolutes Minimum betrachtet werden muss (vgl. Bock-Famulla, 2008).

Fachkraft-Kind-Relation:

„Die Fachkraft-Kind-Relation beschreibt die Betreuungsrelation aus der Perspektive der Kinder: Sie gibt an, für wie viele Kinder jeweils eine pädagogische Fachkraft zur Verfügung steht“ (Viernickel 2010: 8). Die Fachkraft-Kind-Relation beschreibt also die tatsächliche Betreuungsrelation und gibt demzufolge immer ein ungünstigeres Verhältnis an, da sie die Ausfallzeiten (Urlaub, Krankheit, Fortbildung,...) und die Zeiten für die mittelbare Pädagogik berücksichtigt.

Das Ziel der Initiative, auch

die Ausfallzeiten in Höhe von 17,45 Prozent, sowie die Zeiten für mittelbare pädagogische Aufgaben in Höhe von 7,55 Prozent verbindlich ausgewiesen in den Betreuungsschlüssel mit aufzunehmen, ist nicht erreicht.

So taucht der Begriff Fachkraft-Kind-Relation nicht auf, obwohl von der Initiative eine Fachkraft-Kind-Relation für Krippenkinder von 1:4 und für die Elementarkinder von 1:10 gefordert war, der dann einen Personal/Fachkraftschlüssel von 1:3 bzw. 1:7,5 ergäbe.

Zwar sind die Einrichtungen auch ohne diesen Kompromiss dazu verpflichtet, die Personalrichtwerte gemäß der „Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen“ prinzipiell einzuhalten:

Von einer ausreichenden Betreuung (laut Behörde) ist in der Regel auszugehen, wenn so viele Fachkräfte beschäftigt werden, dass eine Fachkraft - Kind-Relation

- im Krippenbereich von 1:7,6,
- im Elementarbereich von 1:12,5 und
- bei Betreuung im Anschluss an den Schulbesuch von 1:23 gewährleistet ist.

Laut Länder-Monitoring der Bertelsmanns-Stiftung hat Hamburg aktuell einen Personalschlüssel im Krippenbereich von 1:5,2 und im Elementarbereich von 1:8,4, was unter Berücksichtigung der geforderten insgesamt 25 Prozent zusätzlicher Zeiten einer Fachkraft-Kind-Relation von 1:6,5 und 1:10,5 entspräche.

Im Ergebnis ist der Kompromiss besser, als durch die Richtlinien verpflichtend vorgeschrieben ist. Auch besteht die Verpflichtung nicht mehr nur im Verhältnis Kita-Träger zur Behörde, sondern nun auch, da Gesetz, für den Senat.

Dabei enthält das Gesetz eine Verbesserung im Krippenbereich mit dem Fachkraftschlüssel von 1:4 bzw. 1:5 Fachkraft-Kind-Relation und die Beibehaltung

der Fachkraft-Kind-Relation von 1:12,5 bzw. den Fachkraftschlüssel von 1:10.

Glückwünsche an die ehrenamtlich tätigen Initiator_innen sind angebracht. Vier Jahre haben sie durchgehalten und eine Gesetzesänderung erwirkt, die verbindlich einzuhaltende Standards setzt und die Laufzeiten für die Umsetzung der zum Teil verbesserten Betreuungsschlüssel um zwei Jahre verkürzt.

Ein wirklicher Grund zum Feiern liegt aber nicht vor. Ohne den Anteil an Ausfallzeiten und den Zeiten an mittelbarer Pädagogik in Prozent-Zahlen auszuweisen und entsprechend extra zu finanzieren, verändert sich in der realen Tätigkeit der Fachkräfte kaum etwas.

Nach wie vor wird der Urlaub oder die Krankheit der Kolleg_in zu einer schlechteren Betreuungssituation führen und ebenso wird das Anfertigen von Berichten oder Vorbereitungen der Angebote in der Mittagspause oder in der Freizeit immer noch zum Alltag der Kolleg_innen gehören.

Um hier weitere Verbesserungen zu ermöglichen, müssen aber zunächst zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um mehr Fachkräfte in die Kitas zu bringen. Gewerkschaftlich erkämpfen unsere Mitglieder die höhere Bezahlung, um den Beruf attraktiver zu machen. Politisch bilden wir Bündnisse der Beschäftigten mit den Eltern, um Arbeitsbedingungen zu erstreiten, die ebenfalls die Attraktivität des gesamten Berufsbildes erhöhen.

Wenn wir dann die ausreichende Zahl an Fachkräften haben, schaffen wir Fakten, die als Macht des Faktischen dann bewirken, endlich die wissenschaftlich empfohlenen Fachkraftschlüssel von 1:3 und 1:7,5 in den Kitas umsetzen zu können.

JENS KASTNER, Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

Eure Interessen
sind unsere Themen



FÜR MEHR QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE!

Denn Jung und Alt sitzen in einem Boot 

Fachkräftemangel und Ersparnisse in Millionenhöhe

Nicht nur bei den Elbkindern – überall seitenweise freie Stellen. Das führt dazu, dass Millionen, die im Kita-Gutscheinsystem für Personal zur Verfügung gestellt werden, nicht dafür ausgegeben werden. Was passiert mit dem Geld? Ein großer Teil wird irgendwie verbraucht. Aus Sicht **Der Offenen Liste** müssten die Kolleg_innen vor Ort bei den Planungen, wie die Gelder verwendet werden, beteiligt werden. Denn sie erarbeiten die Überschüsse, indem sie trotz des Personalmangels in der Regel alle Kinder betreuen, alle Aufgaben erledigen, die Kita vollständig reinigen und die Kinder mit Essen versorgen. Die Geschäftsführung müsste die Verwendung der Überschüsse ebenfalls mit dem Betriebsrat beraten. Es sollte in die Gesundheitsförderung investiert werden.

Beschäftigung von Quereinsteiger_innen

Menschen mit anderen Berufen und aus anderen Ländern kommen jetzt verstärkt in die Kitas. Das ist ok, weil die Kolleg_innen vor Ort helfende Hände benötigen. Bleibt aber die Frage: Sind diese Kolleg_innen wie Erzieher_innen einzugruppieren? Damit dieser Prozess gut läuft, bedarf es systematischer Einarbeitungskonzepte mit einer ausreichenden Stundenausstattung und Schulungsangeboten.

Beschäftigung und Eingruppierung von SPAs und Kinderpfleger_innen

Die Offene Liste vertritt die Ansicht, dass die Elbkinder zunächst einmal die vorhandenen Fachkräfte, die gleichwertige Arbeit wie Erzieher_innen leisten, gerechter behandeln und höher vergüten müssten. Geld ist ja da. Im Arbeitgeberverband (AVH) könnten sie sich dafür einsetzen, dass eine Art Bewährungsaufstieg wieder eingeführt wird. Es könnte endlich Sondervereinbarungen zugunsten der Kolleg_innen geben. Eine verbesserte Eingruppierung könnte die Attraktivität der Elbkinder steigern.

Einstellung von Hilfskräften

Darüber hinaus sollen junge Menschen ohne Ausbildung, mit der Maßgabe, eine Ausbildung zu beginnen, als Hilfskräfte beschäftigt werden. Auch hier wäre ein Einarbeitungskonzept notwendig. So ein Projekt funktioniert nicht zwischen Tür und Angel. **Die Offene Liste** ist der Meinung, dass die Bedingungen, wie Einarbeitung und Anleitung für dieses Projekt, durch die Betriebsparteien geregelt werden müssen. Den Kolleg_innen, die in den Kitas diese Funktionen übernehmen, steht aus unserer Sicht eine höhere Eingruppierung als S8b zu, weil sie koordinierende Tätigkeiten übernehmen.

DOL Ansprechpartnerinnen

Angelika Künstler – Betriebsrätin	040 / 42109 – 187	a.kuenstler-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Konstanze Fischer – Betriebsrätin	040 / 42109 – 184	k.fischer-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Sabine Lafrentz – Betriebsrätin	040 / 42109 – 266	s.lafrentz-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Ilona Scheither – Betriebsrätin	040 / 42109 – 180	i.scheither-betriebsrat@elbkinder-kitas.de