

Schönfärberei

Anspruch und Wirklichkeit bei den *elbkindern*

Die Vereinigung Hamburger Kitas ist der größte Kitaträger in Hamburg. Die „V“ beschäftigt etwa 5200 Pädagog_innen und Kolleg_innen im Hausbereich und damit werden ca. 26.000 Kinder im Alter von null bis demnächst sechs Jahren (die Schulkinder wechseln nachmittags in die Zuständigkeit der Schulen) betreut, gefördert und gebildet – so sagt es jedenfalls das Sozialgesetzbuch 8 (KJHG) in seinen Anforderungen an die pädagogische Arbeit in Kindertagesstätten. Damit ist die VEREINIGUNG das politische Instrument des Hamburger Senats, um pädagogische Standards zu beschließen und betrieblich umzusetzen.

Der „Markt wird es schon richten“ – oder auch nicht

Um „am Markt“ Profil zu zeigen, ist der Name von VEREINIGUNG in **elbkinder** geändert worden und eine Imagekampagne hat dieses Unterfangen begleitet. Dazu wurden viele tausende Euro ausgegeben, u. a. haben die Kitas neues Briefpapier erhalten, schön bunt und glänzend, neue Schilder werden folgen. Man geht davon aus, den anderen Trägern damit auf dem Kitamarkt stärkere Konkurrenz machen zu können. „Markt“ ist ohnehin ein Begriff, der sich in den vergangenen Jahren immer mehr in der Jugendhilfe und insbesondere in der Kindertagesbetreuung etabliert hat. Dabei formuliert das KJHG, dass der Staat Hilfen vorzuhalten hat und dass er das gemeinsam mit Trägern

und Eltern planen muss. Dabei hat der Staat sich nach dem tatsächlichen Bedarf zu richten. Das hat aus Sicht **Der Offenen Liste** in dieser vom KJHG vorgeschriebenen Form aber noch nie stattgefunden.

Dafür wurde in den vergangenen Jahren, egal welche Partei in Hamburg regierte, kräftig an den Strukturen und an den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gedreht. Ganz im Sinne

jede Kita müsste dafür Vor- und Nachbereitungszeit vorgehalten werden, um diese Arbeiten in kinderfreier Arbeitszeit erledigen zu können. Natürlich muss es ein gut funktionierendes Besprechungswesen geben, um sich abzustimmen, denn man arbeitet schließlich ganz modern im Team. Inzwischen ist pro Jahr auch mindestens ein Studientag angeordnet, an dem man sich evaluierend mit einem der fünf

Qualitätsversprechen auseinanderzusetzen soll: Beobachtung, Bildung, Elternarbeit, Teamarbeit und Evaluation.



Leistungslohn

eines Profitunternehmens sind diverse Instrumente im Betrieb eingeführt worden, um die Arbeitsleistung der Beschäftigten zu erhöhen. Es können z. B. Zielvereinbarungen getroffen werden, um die Qualität, die politisch gewollt ist, auch umzusetzen. Die Kinder sollen beobachtet werden und das Beobachtete soll dokumentiert werden, damit darüber mit den Eltern kommuniziert werden kann. Für

Ja und Leistungslohn ist eingeführt worden, ganz modern wird die pädagogische Leistung gemessen und mit durchschnittlich 50 Cent am Tage vergütet, macht ca. 167.- € pro Jahr. Für diese wertschöpfende Maßnahme ist aber vorher das Urlaubsgeld und ein Teil des Weihnachtsgeldes einbehalten bzw. umverteilt worden.

Kita-Leitungskräfte werden inzwischen eher als Manager gesehen, denn es ist an ihnen, diese Vorgaben umzusetzen.

Mehr leisten bei schlechteren Bedingungen

In den letzten 20 Jahren ist der Personalschlüssel meistens verschlechtert worden, allein im Jahre 2005 um knapp elf (11!!!) Prozent. Gleichmaßen wurden die Arbeitsanforderungen an die Kolleg_innen stetig gesteigert. Glaubt jemand ernsthaft daran, dass die Qualität bei sich verschlechternder Personalausstat-

Die Offene Liste ist die Mitgliederliste der Betriebsräte und derer UnterstützerInnen, die in Kooperation mit der GEW-Hamburg gewerkschaftliche und betriebsrätliche Positionen in den Kitas und der Verwaltung der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten und VKSG, „elbkinder-Kitas“ vertreten.

tung besser wird, insbesondere in einem Beruf, in dem Beziehungen zu Kindern an erster Stelle stehen? Den Kolleg_innen der **elbkinder** wird häufig eingeredet, mit schlechterer Personalausstattung besser arbeiten zu können, wenn sie sich nur an ein paar Dinge halten und dass das eine Chance sei. Soviel Dreistigkeit macht einen oft fast sprachlos!

Natürlich stellen sich die **elbkinder** im Internet als modernes Unternehmen dar. Angeblich ist dabei das Personal als die wertvollste Ressource zu betrachten. Die Offene Liste ist der Meinung, dass diese Wertschätzung nicht erkennbar ist, wenn die Fakten betrachtet werden. Etliche Beschäftigte äußern sich hinter vorgehaltener Hand ähnlich. Aber offiziell hat „der Kaiser die schönsten Kleider an“. Das erscheint wie Heuchelei. Die Realität wird oft schön gefärbt: Qualität, Qualität, Qualität... und immer an den Kunden (den Eltern) dran.

In anderen Ländern geht es auch anders

Dabei ist Fakt, dass Hamburg in der Krippe, bei null bis dreijährigen Kindern, mit ca. 2 pädagogischen Fachkräften für 15 Kinder, in der Bundesrepublik über den schlechtesten Personalschlüssel verfügt. Zusätzlich steht die Bundesrepublik nun wirklich nicht im Verdacht, am

europäischen Maßstab gemessen eine angemessene Personalausstattung in Kitas zu sichern. Zum Vergleich: In Finnland sind 8 Kinder in einer Krippengruppe mit zwei pädagogischen Fachkräften, Vertretung und Supervision. Da lässt es sich bestimmt gut arbeiten. Im Elementarbereich (Drei- bis Sechsjährige) sieht die Personalausstattung in Hamburg auch nicht viel besser aus. Hier befindet sich Hamburg bundesweit mit ca. 2 pädagogischen Fachkräften für 23 Kinder im unteren Drittel; Ausnahme ist die Personalausstattung in den sozialen Brennpunkten (Kitaplus).

Zurzeit kann nicht sichergestellt werden, dass wenigstens zwei Fachkräfte über das Jahr verteilt konstant anwesend sind, denn natürlich sind Urlaube und Veranstaltungen einzuarbeiten. Klar, dann muss die verbleibende pädagogische Fachkraft die Betreuung alleine stemmen oder aus einer anderen Gruppe muss Personal abgezogen werden, so dass das Personalloch an anderer Stelle entsteht.

Es verwundert nicht, dass bei diesen Arbeitsbedingungen der Krankenstand im Betrieb selbst für den öffentlichen Dienst ungewöhnlich hoch ist. Das belastet die verbleibenden Beschäftigten zusätzlich. Der in Hamburg zurzeit laufende Werbeslogan „*werde alles, werde Erzieher*“ erscheint uns wie Hohn, denn oft

können die Kitas nur die Betreuung halbwegs sicherstellen; die in dem Slogan angesprochenen Tätigkeiten wie *philosophieren, trainieren, kochen usw.* werden neue KollegInnen kaum ausüben können.

Die öffentliche Darstellung und die Situation vor Ort

Wie geht man als Beschäftigter dieses Betriebes nun mit der öffentlichen Darstellung und der betrieblichen Realität um? Für viele Kolleg_innen geht es häufig darum, den Tag irgendwie zu bewältigen. Manche haben ihre innere Kündigung eingereicht, weil der Widerspruch zwischen der Realität und der Schönfärberei in der öffentlichen Darstellung häufig kaum auszuhalten ist. Da fragt man sich: Ist das wirklich der Betrieb, in dem ich arbeite, der hier dargestellt wird? Habe ich etwas verpasst? Oder habe *ich* mal wieder etwas nicht verstanden?

Demnächst sollen externe Qualitätskontrollen in den Kitas durchgeführt werden. Die Offene Liste ist gespannt darauf, was diese ergeben werden, welche Auswirkungen sie haben werden und wie eventuell entdeckte Mängel behoben werden.

SABINE LAFRENTZ
(Vorsitzende der Fachgruppe
Kinder- und Jugendhilfe),
THOMAS FROMM (beide
Betriebsräte im BR Vereinigung)



Egal unter welchem Namen: Wir wollen gut versorgt werden!

Der große 17jährige Junge steht vor mir. Eine Kiste mit Messern aus der Chemiesammlung in den Händen haltend fordere ich ihn auf, Platz zu nehmen. „Herr Meier, wer sagt ihnen, dass ich Sie jetzt nicht absteche?“ Lachend erwidere ich: „Nein, ich weiß, dass du hierzu nicht fähig wärst! Und nun nimm Platz.“ Er nickt kurz und begibt sich ohne weiteren Kommentar auf seinen Platz.

Ein Jahr später treffe ihn wieder. Die Schule hat er längst verlassen. Auch der Versuch, an anderem Ort seine hohe Intelligenz in positive Leistung zu wandeln, ist durch fortgesetzte Gewalttätigkeit misslungen. Traurig blickt er aus seinen Augen. Er hat sich sichtlich verändert, ist schmaler geworden. Etwas Stolz liegt in seiner Stimme: Er nehme nun keine Drogen mehr; nur bisweilen etwas Alkohol. Auch treibe er Sport. Was wird aus dem Jungen, einem Kind polnischer Einwanderer, die im eigenen Lebenskampf ihren Sohn vergaßen?

Eilig schreite ich die Stufen

SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER ALS AUTOREN

„Meine Geschichte!“

Zum Erscheinen des ersten Bandes der Mümmelmannsberger Schriften

empor und überquere den breiten Flur zum nächsten Unterrichtsraum. In einer Ecke, dicht bei der Tür, sitzen zwei muslimische Jungen auf der Erde, betend ...

Lehrer_innen sollen sich auch in schwierigsten Situationen der Schicksale ihrer Schülerinnen und Schüler bewusst sein. Fünf- und zwanzig Menschen sitzen in einem Raum, die unterschiedlichster Formung unterlagen. Sie in ihrer Tiefe zu erfassen, sind wir nicht fähig. Um so wertvoller sind literarische Lebenszeugnisse, die uns Zutritt zu ihrem Denken und Fühlen verschaffen.

Ulrike Hasse, Fachlehrerin für Deutsch und Kunst, unternimmt

als Herausgeberin den Versuch, mit einem Buch die Lebenswelt junger Erwachsener, deren Wurzeln im Ausland liegen, einem breiteren Publikum zu erschließen. Eine Unterrichtseinheit über deutsche Exilanten in der Zeit nationalsozialistischer Herrschaft nahm sie zum Anlass, die Schülerinnen und Schüler des Jahrgangs 12 der Stadtteilschule Mümmelmannsberg über ihr eigenes Schicksal nachdenken zu lassen.

Ergreifende biographische Zeugnisse entstanden. Von Flucht, Leid, Elend des Krieges, von Hunger berichten sie, vom schweren Start ihrer Eltern in



Die Autorinnen und Autoren