

Datum: 01.02.2024
Telefon: 0 233-83579
Telefax: 0 233-83589
Frau Meyer
martina.meyer@muenchen.de

**Referat für
Bildung und Sport**

RBS-PR-KITA

**An Herrn Oberbürgermeister Dieter Reiter
und Herrn Florian Kraus, RBS-R**

Spurwechsel bei KITA

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Reiter, sehr geehrter Herr Kraus,

der Fachkräftemangel in den Kindertageseinrichtungen ist ständig wachsend.

Bekanntermaßen ist auch die Landeshauptstadt längst davon betroffen und es gilt, da sind wir uns doch einig, das Personal zu binden, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass eine hohe und gute Identifikation mit der Tätigkeit und der Arbeitgeberin zustande kommt.

Als zuständige Personalvertretung des Geschäftsbereichs KITA beobachten wir seit längerem, dass dies bei weitem nicht mehr gelingt und auch nicht gelingen kann, wenn wir uns nur in Hochglanzbroschüren mit vielen Maßnahmen und installierten Unterstützungssystemen brüsten und feiern, aber im Arbeitsalltag Entscheidungen getroffen werden, die nach unserer Wahrnehmung weder die Arbeitgeberattraktivität steigern, noch zuträgliche Lösungen für die Beschäftigten ergeben. Wir haben eher den Eindruck, dass viele gute Instrumente missbraucht werden, um persönliche Interessen durchzusetzen.

Einige Beispiele wollen wir diesbezüglich zum Verständnis anführen.

Wir halten die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit für ein sehr gutes Unterstützungsinstrument für Führungskräfte, so wie Sie es im Vorwort, Herr Oberbürgermeister Reiter, auch beschreiben.

Aus unserer Sicht ist es originäre Aufgabe einer Führungskraft Menschen zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Wir beobachten allerdings, dass häufig genau das Gegenteil passiert, nämlich die Suche nach Fehlern.

Z.B. bei Abwesenheit einer Kita-Leiterin werden Unterlagen im Büro „durchsucht“, Kolleg*innen ausgefragt über Verhalten und Aussagen der Kita-Leiterin, um dann natürlich über die Rechtsabteilung die Prüfung zur dienstrechtlichen Würdigung zu veranlassen, die dann auch prompt einige Zeit später einget. Auch wenn sich im Nachgang die Situation, der Arbeitsbeziehungskonflikt aufklärt oder erklärt. Es macht was mit den Menschen, es macht was mit der Identifikation, und wir fragen uns ernsthaft als Personalvertretung, ob das zur Kultur der LHM oder des RBS werden soll?! Sie werden uns recht geben, es darf kein Raum der Angst geschaffen werden, und wir wissen, dass das auch nicht seitens des Geschäftsbereichs KITA gewünscht ist. Aber es passiert, und aus unserer Sicht eben viel zu häufig. Das muss dringendst abgestellt werden. In den Grundsätzen steht aber doch u.a. in Sachen Kommunikation offenes Feedback

und Transparenz, Wertschätzung und schnelle Konfliktbearbeitung. Obwohl wir so eine gute Fehlerkultur bei der LHM und insbesondere bei KITA haben, stellen wir oftmals fest, dass es in der Praxis anders gelebt wird.

Es ist doch erschreckend, dass sich immer mehr Beschäftigte Unterstützung bei Arbeitsrechtskanzleien suchen (müssen), weil offensichtlich niemand mehr in der Lage ist, Missstände zu benennen, Fehler transparent zu behandeln und adäquate Lösungen für alle Beteiligten zu suchen. Dort und auch in vielen psychiatrisch/psychologischen Praxen sind nicht nur die Namen von diversen Führungskräften bekannt, nein es wird bereits kommuniziert, dass die LHM im Kitabereich keine gute Arbeitgeberin mehr ist. Das muss sich schnellstens ändern.

Wir haben den Eindruck, je höher in der Hierarchie und in der Eingruppierung desto größer die Glaubwürdigkeit und je höher in der Hierarchie und in der Eingruppierung umso besser wird die Fehlerkultur gelebt. Steht so auch nicht in den Grundsätzen!

Das ist sicherlich eine provokante Aussage, aber so ist unsere Erfahrung aktuell als Personalvertretung im Alltag.

Es ist sicherlich legitim Langzeiterkrankte im Krankenstand taktvoll und distanziert nach der Gesprächsbereitschaft zu fragen, aber Mails zu verschicken an Menschen im Krankenstand, die u.a. bekanntermaßen einen Trauerfall zu bewältigen haben und aufgefordert werden zu überdenken, ob man die Funktion der Leitung weiter ausüben kann ist, da sind wir uns doch einig, nicht nur taktlos, sondern anmaßend und unverschämt.

Schreiben der Rechtsabteilung an die Beschäftigten werden häufig am Freitagnachmittag zugestellt, sodass man vor dem Wochenende wenig bis gar nichts veranlassen kann, halten wir für keinen guten Stil. Außerdem befremdet es uns doch sehr zu welchen Anlässen dienstrechtliche Prüfungen durchgeführt werden. Wir stellen uns die Frage, ob ein miteinander reden und klären auf die Rechtsabteilung abgewälzt werden, um sich aus der Verantwortung zu ziehen?!

Wir finden im Alltag bei Entscheidungen und Umgang ganz häufig das Motto „Strafe muss sein“ (das uns gegenüber auch schon verbal geäußert wurde) und halten dies nicht nur aus pädagogischen Gründen (aber auch) für nicht zielführend.

Auch in Vorstellungsrunden wurden im Beisein von PR-Mitgliedern schon Äußerungen getroffen, wie: die junge Bewerberin nehme ich, die kann ich mir noch ziehen. Sorry, das kann doch nicht die Haltung sein, und natürlich sind wir als Wächter des Verfahrens da mehr als wachsam, dass Verfahren ordnungsgemäß nach den Grundsätzen der LHM durchgeführt werden.

Nicht dass Sie glauben, wir würden nicht wissen, dass wir auch herausfordernde führungsintensive Kolleg*innen bei der LHM und so auch bei KITA haben.

Wir sind als zuständige Personalvertretung daran interessiert, dass unsere Kolleg*innen eine Arbeitszufriedenheit und Identifikation entwickeln bzw. diese wieder stabilisiert wird. Mehrfach haben wir Problematiken im Monatsgespräch und auch bei Ihnen Herr Kraus u.a. mit Frau Hackenbuchner vom Netzwerk Mobbing angesprochen. Es besteht diesbezüglich sicher unstrittig in vielen Punkten Einigkeit, aber es braucht definitiv eine Veränderung, quasi einen „Spurwechsel“, weil so weiterzumachen wird uns nicht weiterbringen. Im Gegenteil: wir demolieren uns von innen. Das Image der LHM insbesondere bei KITA als Arbeitgeberin zu stabilisieren, die Arbeitsbedingungen bei KITA verbessern und einen Plan bzw. Maßnahmen zu entwickeln ist aus unserer Sicht überfällig.

Für beratende Gespräche stehen wir gerne und jederzeit zur Verfügung,

mit freundlichen Grüßen



Martina Meyer
(Vorsitzende)

Abdruck an :

Andreas Mickisch, POR-R

Margit Braun, RBS-KITA-L

Gesamtpersonalrat

Referatspersonalrat im RBS

Dienststellenpersonalrat Kernbereich

Dienststellenpersonalrat Tagesheime