

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Stadtverband München



Kita-Newsletter Juni 2019

Schluss mit der Mangelverwaltung

Kinder leben gerne in Wunder- und Phantasiewelten. Engel und Elfen helfen ihnen dabei, ihre Wünsche zu erfüllen und alles scheint in dieser Welt möglich zu sein.

Leider lässt sich diese Wunderwelt nicht auf die Realität übertragen, obwohl man manchmal glauben möchte, dass seltsame Engel darüber wachen, den Kita-Alltag vor größerem Unheil zu bewahren. Jedenfalls bleiben Berichte über größere Verletzungen, Unfälle oder Aufsichtspflichtverletzungen in der Medienlandschaft aus. Das spricht für die überdurchschnittlich hohe Professionalität und Belastbarkeit der pädagogischen Fachkräfte. Aber auch diese Belastbarkeit hat Grenzen und die bekommt man momentan zu spüren. Die Zunahme an psychischen Erkrankungen ist alarmierend und ein Handlungsbedarf dringend geboten. Die Krankenkassen verzeichnen seit dem Jahr 2000 einen enormen Anstieg. Die psychischen Erkrankungen gehören nach den Muskel- und Skeletterkrankungen mittlerweile zu den zweithäufigsten Krankheitsursachen.

Und der Blick in die Zukunft verspricht vorerst keine erhellenden Momente! Der Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge steht uns bevor und diese Lücke kann durch die jungen pädagogischen Fachkräfte nicht geschlossen werden. Außerdem tut sich der Bildungs- und Betreuungsbereich schwer, sich für Quereinsteiger zu öffnen.

Die vorherrschenden Arbeitsbedingungen sorgen dafür, dass Berufseinsteiger in den ersten fünf Jahren das Berufsfeld wieder verlassen. Und nicht nur im Bildungsbereich herrscht Fachkräftemangel. Alle anderen Bereiche der Gesellschaft leiden ebenfalls unter einem Fachkräftemangel. An den Rahmenbedingungen, Entlohnungen und Aufstiegsmöglichkeiten muss sich der Bildungssektor messen lassen, wenn er sich um junge und neue Fachkräfte bemühen möchte.

Keine pädagogische Fachkraft hat sich für den Beruf entschieden, um mit 25 Kindern alleine zu arbeiten, auf ihre Zeiten für mittelbare Tätigkeiten (Verfügungszeiten) zu verzichten, keine Möglichkeiten der Reflexion zu haben und eine Pädagogik von oben diktiert zu bekommen, die sie mit den verfügbaren Bedingungen nicht umsetzen kann.

Anstatt für Entspannung zu sorgen, verstärkt die Politik mit ihren Versprechungen die Situation. Gebührenfreiheit und eine Ausdehnung der Kita-Öffnungszeiten suggeriert Eltern Hoffnungen, die in der Realität nicht erfüllt werden

können, bringen aber letztendlich die notwendigen Wählerstimmen und dies auf Kosten des Personals und letztendlich auf dem Rücken der Kinder.

Aus der Vergangenheit hat die Politik und auch die Trägerlandschaft von den pädagogischen Fachkräften gelernt, dass diese funktionieren werden. Die werden das schon schaffen! Schließlich geht es ja um Kinder. Hier wird offensichtlich mit der Gesundheit des Personals gespielt. Fürsorge gegenüber dem Personal und letztendlich auch der Kinderschutz scheinen nur eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Es wird vergessen, dass nur gesundes, entspanntes und selbstreflektiertes pädagogisches Personal dazu beitragen kann, dass die Kinder die Bildung und Betreuung erhalten, die wir uns alle für sie wünschen und die sie für eine gesunde Entwicklung dringend bedürfen. Unsere Arbeitsbedingungen sind letztendlich die Lebensbedingungen der Kinder in der KITA! Und daran müssen wir etwas ändern!



Wege aus der Mangelverwaltung – Forderungen für den Arbeitsplatz Kita

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ihr alle kennt die Situation vor Ort, die wir in unserem Leitartikel geschildert haben. Damit es nicht weiter bei einer Mangelverwaltung bleibt, müssen wir uns einmischen, um die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Gemeinsam müssen wir uns einsetzen für eine Aufwertung der Sozialen Berufe in politischer, gesellschaftlicher und finanzieller Hinsicht. Wenn Politik und Gesellschaft wollen, dass ihre Kinder nicht nur betreut werden, sondern wir ihnen Bildung angeeignet lassen sollen, brauchen wir auch die entsprechenden Rahmenbedingungen.

Dazu gehören im Einzelnen:

- - Arbeitsbedingungen, die das Arbeiten bis zur Rente auch ermöglichen.
- eine gestaffelte Absenkung der Arbeitszeit und altersangepasste Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich
- die endgültige Anpassung der Arbeitszeit Ost / West
- die Wahlmöglichkeit zwischen mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Urlaub
- Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen wie z.B.
 - angemessene Bestuhlung für alle (unabhängig von Attesten)
 - Lärmschutz (Was für Sportlehrer an weiterführenden Schulen möglich ist, kann doch pädagogischen Personal in den Kitas nicht mit fadenscheinigen Begründungen versagt werden)
- ein angemessener (Netto)-Fachkraft-Kind-Schlüssel, wie er auch von der Wissenschaft empfohlen wird:
1:3 in Krippen / 1:8 in Kindergärten / 1:10 in Horten
(d.h. exklusive Urlaub, Fortbildungen, Krankheit)
- die Gewährung von Zeiten für mittelbare Tätigkeiten (Verfügungzeiten)
- (bessere) Aufstiegsmöglichkeiten
- Kinderschutz durch besonders geschultes Personal an allen Kitas und professionelle Unterweisung zum Thema Kinderrechte
- die Unterstützung der Leitung durch eine Verwaltungsfachkraft
- und natürlich eine bessere Entlohnung, dazu gehört
 - Einheitliche Entgeltgruppen für Erzieher*innen, kein S8a/S8b
 - Eingruppierung von Leitungen unabhängig der Kinderzahl, stattdessen die Bewertung nach der Personalverantwortung
 - die Anpassung der Stufenlaufzeit S an die E-Tabelle
 - der stufengleichen Aufstieg unter Beibehaltung der Stufenlaufzeit
 - Mitnahme von Stufenlaufzeiten beim Arbeitgeberwechsel
 - und auch hier die Angleichung Ost / West
- Überstundenregelungen im Sinne der Arbeitnehmer*innen – Überstunden müssen für Arbeitgeber „unbezahlbar“ werden

Generell müssen wir für uns Stellung beziehen, zu dem Thema, dass wir (Sozialberufler*innen) immer alles möglich machen und dabei bedenken, dass Arbeitgeber genau damit spielen. Sie wissen theoretisch wie die Situation vor Ort aussieht (durch zum Teil monatlich vorgelegte Statistiken), aber verlassen sich darauf: „Die / Sie schaffen das schon!“

Wir sollten aber eben nicht immer alles möglich machen, und somit hier ein Loch stopfen, welches woanders gerissen wird.

Denn wir schaffen es eben nicht mehr!

Nur gesundes, entspanntes und selbstreflektiertes pädagogisches Personal trägt dazu bei, dass die Kinder die nötige Bildung und Betreuung erhalten.

**Was sind eure Vorschläge und Forderungen an einen guten Arbeitsplatz Kita?
Schreibt uns an
info@gew-muenchen.de
und diskutiert mit uns bei einem Treffen der Betriebsgruppe KITA
am 18. September 2019, 17.30 Uhr
im Gewerkschaftshaus (DGB-Haus)
in der Schwanthalerstr. 64, 80336 München**

Qigong für ErzieherInnen



Das Kind begrüßen



Der Augenkontakt



Den Wagen ziehen



Die Nase schnäuzen



Den Kampf verhindern



Der kleine Stuhl



Das hohe Regal



Den Handschuh suchen



Den Feierabend begrüßen

Aus der Praxis ... Für die Praxis ... Aus der Praxis ... Für die Praxis

Geht es dir auch manchmal so, dass du am Morgen nicht weißt, wie du über den Tag kommst! Mehrere Kollegen haben sich krank gemeldet, sind im Urlaub oder auf Fortbildung. Die Leitung und Stellvertretung nicht anwesend und die Küche nicht besetzt. Zudem stehen Auslagerungen oder Bauarbeiten an.

Ein U-Boot zum Abtauchen taucht nicht auf!

Was muss oder kann ich in diesem Fall tun!

Laut Arbeitsschutzgesetz ist jeder Arbeitnehmer nach §§ 15,16 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber auf unmittelbare erhebliche Gefahr hinzuweisen.

Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz:

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

Mit einer Überlastungsanzeige kommt Ihr Eurer Pflicht nach.

Ein Formular dafür kann bei der GEW München angefordert werden: info@gew-muenchen.de

Die Ansprechpartner*innen der GEW im öPR KITA beim RBS:

im
RPR beim RBS

im
GPR der LHM



Conny Rosenlehner
Erzieherin, Kindheitspädagogin
RBS-PR-KITA (erweiterter Vorstand)
c.rosenlehner@muenchen.de



Hilger Uhlenbrock
Erzieher
RBS-PR-KITA, RBS-KITA-QM/BGM
hilger.uhlenbrock@muenchen.de



Gundula Lang
Erzieherin
Haus für Kinder Roßsteinstraße
gundula.lang@muenchen.de



Petra Nalenz
Erzieherin
Hort Karl-Raupp-Straße
petra.nalenz@gmx.de



Karin Bäckerbauer
Erzieherin
Haus für Kinder Gotzinger Platz
baeck@web.de



Hilger Uhlenbrock
Erzieher
RBS-PR-KITA, RBS-KITA-QM/BGM
hilger.uhlenbrock@muenchen.de



Mathias Sachs
Realschullehrer
Vorstandsmitglied
sachsmathias@aol.com



Petra Nalenz
Erzieherin
Hort Karl-Raupp-Straße
petra.nalenz@gmx.de



Anna Seliger
Sozialpädagogin
RBS Kita
anna.seliger@gew-muenchen.de