

Auswertung der GEW Kita-Umfrage 2023

KEYFACTS

Zeitraum der Umfrage: 14. Juni 2023 bis 02. Juli 2023

Adressat:innengruppe: Pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen

Bewerbung: Per Mail an GEW-Mitglieder in Kindertageseinrichtungen,
Informationen auf Homepage, Social Media, Personalräteschulungen

Teilnahme an der Umfrage:

- **Gesamt: 2056**
- Vollständig ausgefüllt: 1718
- Rückmeldungen aus allen 36 Landkreisen und kreisfreien Städten in RLP

ERGEBNISSE DER UMFRAGE

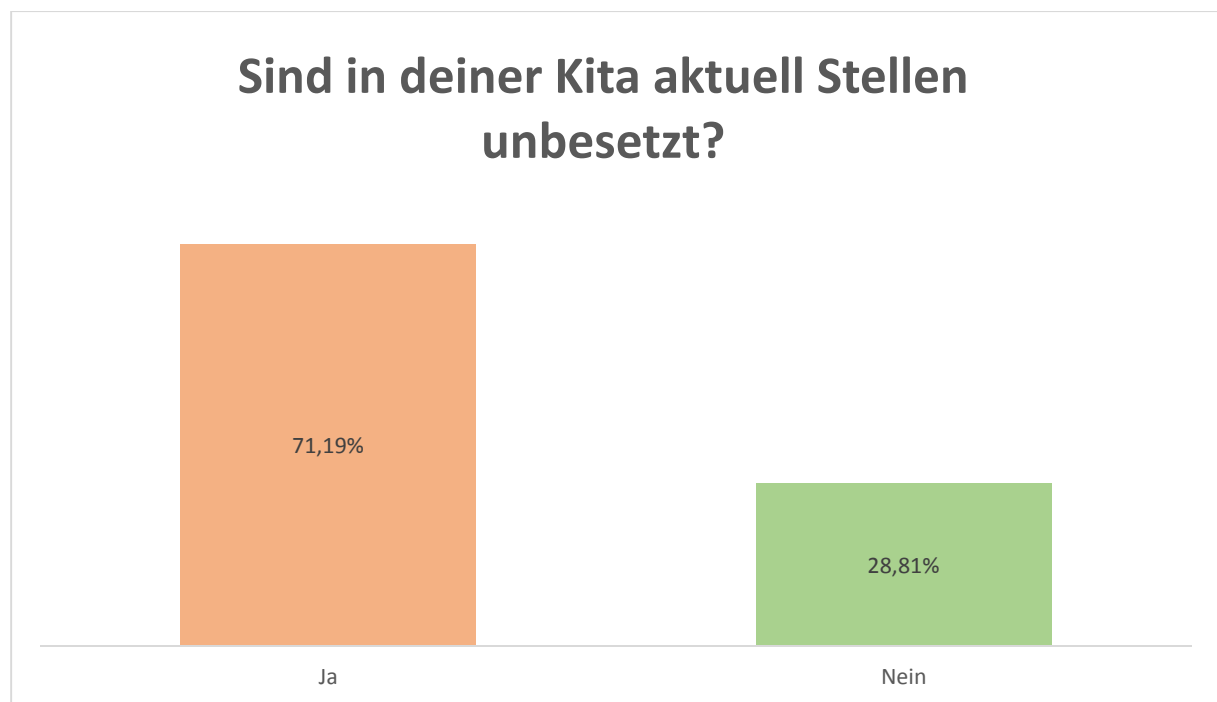


Abb. 1

Aus der Umfrage geht hervor, dass weniger als ein Drittel (28,81 %) der Kitas in Rheinland-Pfalz den Personalschlüssel, der in der Betriebserlaubnis hinterlegt ist, erfüllen.

Das Umfragedesign beinhaltete die Möglichkeit, zum Ende eine Rückmeldung im Freitext zu geben. Diese Möglichkeit nutzen 614 Teilnehmende der Umfrage.

Die Stellenschlüssel sind gemäß 28,81 % der Rückmeldungen erfüllt,
aber nicht immer mit Fachkräften.

Hierbei wurde zurückgemeldet, dass die Stellenschlüssel zwar nominell erfüllt werden, dies aber nicht immer Fachkräfte sind. Regelmäßig werden nicht einschlägig ausgebildete Kräfte für Stellen eingesetzt, die sogenannten Hilfs- oder Vertretungskräfte.

„Zwar sind alle Stellen besetzt, aber nicht durch päd. Fachkräfte. Haben dauerhaft eine Aushilfe beschäftigt. [...]“ wurde beispielsweise aus einer Kita im Rhein-Pfalz-Kreis zurückgemeldet.

Auch bei erfülltem Stellenschlüssel gibt es oft Probleme
wegen krankheitsbedingter Ausfallraten

„Wir sind zwar laut Schlüssel voll besetzt- trotzdem ist an einen ordentlichen Ablauf fast nie zu denken. Der Krankenstand ist so hoch wie nie, ständig fallen Fachkräfte aus, weil sie einfach nicht mehr können. [...]“ wurde uns aus einer Einrichtung in Kaiserslautern zurückgemeldet.

Diese Rückmeldung steht beispielhaft für ähnliche Aussagen von Teilnehmenden der Umfrage. Auch durch den Vergleich der Abb. 1 mit der Abb. 3 ist das erkennbar: 28,81 % der Kitas haben keine offenen Stellen, aber nur 15,95 % mussten in den letzten sechs Monaten die Öffnungszeiten nicht einschränken.

Nicht nur eine Vielzahl der Beratungsgespräche der GEW bestätigen diesen Eindruck. Schon im Barmer Gesundheitsreport 2020 wurde darauf hingewiesen. Demnach waren Erwerbspersonen aus Rheinland-Pfalz, die in der Kindererziehung und -betreuung arbeiten, im Durchschnitt 26,7 Tage arbeitsunfähig zuhause. Über alle Berufe hinweg zählte die Barmer nur 18,3 Arbeitsunfähigkeitstage unter rheinland-pfälzischen Beschäftigten. „Die Arbeitgeber in den Einrichtungen zur Kindererziehung und -betreuung müssen ihre Anstrengungen beim betrieblichen Gesundheitsmanagement intensivieren“, sagte damals Dunja Kleis, Landesgeschäftsführerin der Barmer in Rheinland-Pfalz und im Saarland.

Fehlendes Personal ist ein landesweites Problem.

Bei der Auswertung der auf die Landkreise und Städte in Rheinland-Pfalz bezogenen Ergebnisse ergaben sich zwar Abweichungen, die Problematik ist aber, so die Ergebnisse, landesweit gegeben.

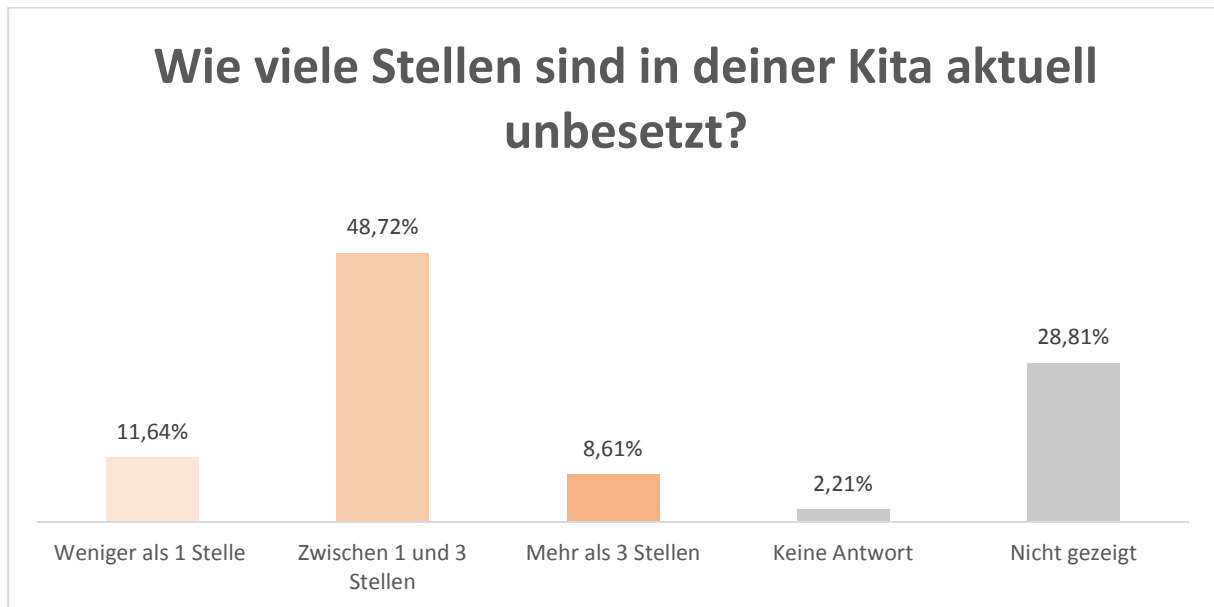


Abb. 2

In fast der Hälfte der Rückmeldungen wurde angegeben, dass mindestens eine Stelle nicht besetzt ist. Bei 8,61 % der Rückmeldungen waren es sogar mehr als drei Stellen.

Selbst große Einrichtungen stellt das vor enorme Herausforderungen.

Die gesetzlich vorgeschriebenen verbindlichen Maßnahmenpläne werden oft nicht umgesetzt

*„Von Trägerseite gab es viele Diskussionen bezüglich einer Kürzung der Öffnungszeiten, die unabdingbar waren. Erst nachdem wir mehrfach angemahnt hatten, dass wir uns strafbar machen (Landesjugendamt war involviert), wurde einer Reduzierung der Öffnungszeiten, an einem Tag in der Woche, stattgegeben.“
(Rückmeldung aus Mainz-Bingen)*

Dazu regelt § 21 Absatz 6 des rheinland-pfälzischen Kita-Gesetzes:

„Die für die Tageseinrichtung vorgesehene personelle Besetzung mit pädagogischen Fachkräften (...) ist grundsätzlich während des ganzen Jahres sicherzustellen. Eine Unterschreitung ist umgehend auszugleichen. Durch den Träger der Tageseinrichtung sind Ausgleichsmaßnahmen vorzusehen. Diese werden nach Maßgabe der Betriebserlaubnis im Einvernehmen mit dem überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt...“

Die verbindlich festgelegten Maßnahmenpläne werden aber nur bei einem Teil der Einrichtungen auch wirklich angewendet.

„Unser Träger versucht bis aufs Äußerste die regulären Öffnungszeiten anzubieten, damit die Eltern keine Einschränkungen hinnehmen müssen.“ (Rückmeldung aus Trier)

Beschäftigte stellen Gefahren- und Überlastungsanzeigen,
um auf Missstände hinzuweisen.

Bei der GEW Rheinland-Pfalz gehen fast täglich Meldungen von Kita-Beschäftigten ein, dass nicht angewandte Maßnahmenpläne nicht selten in eine Gefahren- oder Überlastungsanzeige münden. Im Austausch mit Träger:innen ist dabei zu beobachten, dass man hier oft nicht damit umzugehen weiß. Selbst die Existenz der Maßnahmenpläne ist nicht immer bekannt. Anstatt sich mit der Problemlösung zu beschäftigen, wird häufig darauf gedrungen, dass die Beschäftigten ihre Anzeige zurückziehen. Das würde aber dazu führen, dass sie die Verantwortung für Umstände tragen, die sie selbst nicht beeinflussen können und dass unter Umständen das Wohl der betreuten Kinder nicht immer sichergestellt werden kann.

Selbst die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeitregelungen werden regelmäßig missachtet, wie eine Rückmeldung aus dem Kreis Mayen-Koblenz beispielhaft zeigt:

„Man ist eigentlich nie vollständig, muss sehr oft Überstunden machen und gelegentlich werden einem dann auch noch die Pausen gekürzt, wobei es dem Arbeitgeber egal ist, ob dadurch die gesetzlichen Pausenzeiten eingehalten werden oder nicht.“

Der Bildungsaspekt der Kita rückt hinter das bloße Beaufsichtigen.

Der Aspekt der frühkindlichen Bildung scheint in der angespannten Situation deutlich in den Hintergrund zu treten. Das Aufrechterhalten der Öffnungszeiten steht erkennbar im Vordergrund.

So war eine Rückmeldung aus dem Kreis Mayen-Koblenz:

„[...] Qualität wird nur noch gemessen an den Öffnungszeiten nicht an den Bildungsangeboten und der inhaltlichen pädagogischen Begleitung der Familien. [...]“

Damit verliert die Kita ihre besondere Bedeutung bei der vorschulischen Bildung. Nicht erst seit den Erkenntnissen aus der IGLU-Studie und der Alarmmeldungen aus den rheinland-pfälzischen Grundschulen sollte bekannt sein, wie es sich auswirkt, wenn diese Arbeit nicht mehr voll geleistet werden kann.

Die ersten drei Sätze des Kita-Gesetzes des Landes lauten daher auch „Jedes Kind hat das Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit. Unter Beachtung dieses Rechts hat Kindertagesbetreuung das Ziel, die Erziehung der Kinder in der Familie zu unterstützen und zu ergänzen. Der Förderauftrag der Kindertagesbetreuung umfasst die Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes.“ (§ 1 Absatz 1 Sätze 1-3 KiTaG).

Es ist also davon auszugehen, dass die elementarsten Aufgaben einer Kindertageseinrichtung nicht mehr oder nur noch sehr eingeschränkt erfüllt werden können.

Musstet ihr eure Betreuungszeiten in den vergangenen 6 Monaten aufgrund von Personalmangel einschränken?

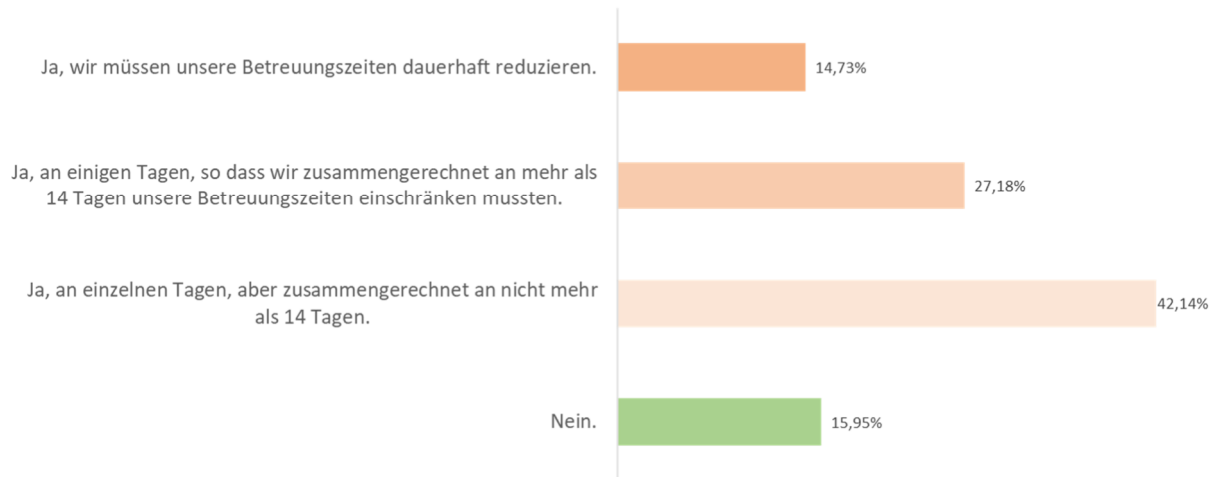


Abb. 3

Was die Sicherstellung der Öffnungszeiten angeht, halten die Kita-Beschäftigten die Einrichtungen weitgehend am Laufen.

Setzt man die Abbildungen zwei und drei in Beziehung, so verwundert es, dass in lediglich 14,73 % der Rückmeldungen eine dauerhafte Reduzierung der Öffnungszeiten angegeben wurde. Der Großteil der dauerhaften Personalschlüsselunterschreitungen wird dadurch aufgefangen, dass sich die Arbeit der Beschäftigten verdichtet.

„Wir haben versucht durch Mehrarbeit des Personals die Öffnungszeiten aufrechtzuerhalten. Aber auf Dauer wird es einfach zu viel, viele Kolleginnen schaffen es nicht mehr und werden krank.“ (Rückmeldung aus Bad Kreuznach)

Für Eltern, die bei der Organisation ihres Berufsalltages und ihrer Familien auf die verlässliche Betreuung ihrer Kinder angewiesen sind, ist es eine erhebliche Herausforderung, wenn die Kitas ihre Betreuungszeiten einschränken müssen. Selbst wenige Tage im Jahr bringen eng aufeinander abgestimmte Abläufe ins Wanken und bedeuten Stress für Eltern und Kinder.

Die Arbeitsverdichtung führt aber zu einer dauerhaften Überlastung des Personals. Das ist sicherlich ein Aspekt der hohen Krankheitszahlen im Berufsstand. Die dauerhafte Überlastung wirkt sich aber auch auf die Arbeitszufriedenheit und die Motivation im Beruf zu bleiben aus.

Aus einer Mainzer Kita kam diese Rückmeldung: „Leider werden in den Kindertagesstätten viel zu selten Maßnahmen ergriffen, die dem Wohl des vorhandenen Personals dienen. Auf Teufel komm raus wird versucht, alles im Normalbetrieb zu belassen, alles auf Kosten der wenigen Verbleibenden.“

Bereits jetzt weichen Fachkräfte auf Arbeitsplätze aus, in denen die Belastung weniger hoch erscheint. Die GEW nimmt wahr, dass der Schichtdienst in der stationären Kinder- und Jugendhilfe oft als nicht mehr so belastend wahrgenommen wird, wie das Arbeiten in stetigen Mangelsituationen. Die Einführung des Ganztagesanspruches an Grundschulen 2026 wird zudem Arbeitsplätze schaffen, die als attraktiver empfunden werden als die Arbeit in Kindertagesstätten.

Der Fachkräftemangel in den Kitas droht sich zu verstärken.

Bei der dauerhaften Überlastung der Kita-Teams droht ein Kollaps des gesamten Systems. Es ist den Arbeitgebern daher aus Sicht der GEW dringend anzuraten dauerhafte Entlastungsmaßnahmen zu erwägen, anstatt Beschäftigte und Kinder zu gefährden.

Wie es funktionieren kann, drückt diese Rückmeldung aus dem Kreis Mainz-Bingen aus:

„Dank unserer Fachberatung konnten wir reduzieren. Unser Träger hat uns zum Glück auch unterstützt. Von Seiten der VG haben wir zu Beginn und in den letzten Wochen nur Druck erhalten. War echt eine unschöne Zeit. Für Leitung und Team. Eltern haben massiv Unmut geäußert und sich Unterstützung von der VG erhofft und erhalten. Zum Glück waren die Leitung, der Träger und auch das Team standhaft und haben sich an die gesetzlichen Regelungen gehalten.“

Dennoch zeigt dieser Bericht auch, dass Entscheidungen oft nicht systematisch und gezielt getroffen werden, sondern eher zufällig.