



SOS KiTa: Wann, wenn nicht jetzt?

Jana Seppelt* über Rahmenbedingungen frühkindlicher Bildung

In: *express*, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 06/2014

Unter dem Schlagwort Care- bzw. Sorgearbeit werden all jene Tätigkeiten zusammengefasst, die mit der Versorgung anderer Menschen zu tun haben – von der klassischen Hausfrauenarbeit über die Behindertenassistenz zum professionellen Pflegedienst. So rücken Arbeitsbereiche ins Blickfeld, die auch in den strategischen Konzeptionen der Linken meist ein randständiges Dasein fristen. Aber ist es wirklich hilfreich, verschiedenste Arbeiten in einen Topf zu werfen? Mit dieser Ausgabe beginnen wir eine Artikelreihe zum Thema »Gewerkschaften und Sorgearbeit«, die den differenzierten Blick stark macht, um mit dem Wissen um unterschiedliche Problemlagen und Handlungsbedingungen nach möglichen praktischen Verknüpfungen fragen zu können. Den Anfang macht Jana Seppelt mit einem Text über Arbeit und Gewerkschaftsperspektiven in Kindertagesstätten.

Die Ansprüche an die Betreuung von Kleinkindern sind hoch und vielfältig: Sie soll flächendeckend und den ganzen Tag verfügbar sein, um Eltern die Berufstätigkeit zu ermöglichen; die Kinder sollen möglichst individuell gefördert werden, um sie auf den kommenden Bildungswettbewerb vorzubereiten; die Angebote sollen allen zugänglich und bezahlbar sein. Für Städte und Gemeinden wie auch für private Unternehmen sind gute KiTa-Plätze nicht selten ein Standortvorteil, wenn es um die Wahl von Wohnort und Arbeitsplatz geht.

Vor diesem Hintergrund hat die frühkindliche Bildung und die Rolle der BildungsarbeiterInnen zwar *diskursiv* eine Aufwertung erfahren, jedoch erweisen sich die Auseinandersetzungen um bessere Arbeitsbedingungen wie die Personalausstattung auf betrieblicher Ebene und bessere Gehälter als ein äußerst zähes Geschäft. Durch gestiegene Nachfrage nach KiTa- und Hortplätzen und den gesetzlich vorgesehenen Ausbau der Betreuungsplätze für unter 3-Jährige hat sich der Fachkräftemangel an ErzieherInnen, KinderpflegerInnen und AbsolventInnen vergleichbarer Ausbildungsberufe verschärft. Das hat zumindest in Baden-Württemberg nicht nur zu einer weiteren Verschlechterung der Rahmenbedingungen, sondern auch zu einer dauerhaften Unterschreitung der Personalschlüssel³ im alltäglichen Betrieb durch unbesetzte Stellen geführt. Öffentliche, freie und private Träger stemmen sich angesichts der strukturellen Unterfinanzierung der öffentlichen Haushalte gegen eine für alle verbindliche tarifliche Aufwertung der Arbeit von pädagogischen Fachkräften und Einrichtungsleitungen oder bessere Personalschlüssel auf betrieblicher Ebene. Trotz der beeindruckenden Streikbewegung im Jahr 2009 konnten die damals geforderten notwendigen Lohnerhöhungen nicht erreicht werden. Zugespitzt formuliert: Obwohl Bildungsarbeit gewünscht und in aller Munde ist und obwohl die Beschäftigten auf betrieblicher wie tariflicher Ebene aktiv sind, hat sich die alltägliche Arbeitssituation in den Einrichtungen weiter verschlechtert.

Von Seiten gewerkschaftlich organisierter KollegInnen sind die Forderungen klar: Die diskursive Anerkennung muss sich auch materiell niederschlagen – auf tariflicher wie auf betrieblicher Ebene. Zum einen wird es höchste Zeit, dass die qualifizierte, pädagogisch wertvolle Arbeit der Beschäftigten in Krippen, KiTas und Horten auch als hochqualifizierte Arbeit vergütet wird. Das Bild der »Kaffee trinkenden Kindergartentanten« ist mehr als überholt, das haben die Beschäftigten aller Träger 2009 in der Streikbewegung für Gesundheitsschutz und – darüber vermittelt – für bessere Eingruppierungen mehr als deutlich gemacht.

Zum anderen müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, damit die gut ausgebildeten pädagogischen Fachkräfte das Erlernete in den Einrichtungen auch umsetzen können; es heißt also: Bildung ermöglichen statt Betreuung gewährleisten.

Der Bildungs- und Arbeitsplatz Kita: Wer bestimmt was?

Den Hauptteil der Ausgaben für die Einrichtungen tragen die Kommunen und Städte, die den laufenden *Betrieb* über Gewerbesteuern, Zuweisungen von Bund und Ländern und Gebühren der Eltern finanzieren. Für den *Bau von Einrichtungen* gibt es Zuschüsse der Länder und teilweise auch vom Bund und der Europäischen Union.

Die Städte und Kommunen bieten die *Betreuungsplätze* jedoch nicht alleine an, sondern schließen Verträge mit freien Trägern (Montessori, Elterninitiativen u.a.), kirchlichen Trägern (Wohlfahrtsverbände wie Diakonie und Caritas sowie die Kirchen selbst) und zunehmend mit privatwirtschaftlich organisierten Trägern (in Baden Württemberg größere GmbHs wie Konzept-e, educare oder Kibko). Diese Verträge sind zwar unterschiedlich ausgestaltet, sie haben aber gemein, dass Anteile an Mieten und die vollen Personalkosten der Träger über öffentliche Mittel refinanziert werden.

Sowohl die Orientierungen für die Bildungsinhalte als auch die Personalschlüssel und Qualifizierungsanforderungen an das pädagogische Personal werden für die Kindertageseinrichtungen auf Länderebene geregelt. In Sachen Bildungsinhalten soll der *Bildungs- und Orientierungsplan* eine Richtschnur für alle Träger bieten, er ist aber nicht verbindlich. Erklärtes Ziel ist, in der frühkindlichen Bildung zu einer Entkopplung von sozialer Herkunft und Bildungschancen beizutragen. Trotz der genannten Unverbindlichkeiten haben viele Träger in Baden-Württemberg die Arbeit nach daran angelehnten Bildungskonzepten beschlossen. Allerdings ist diese Unverbindlichkeit ein großes Hindernis, wenn es um die Durchsetzung notwendiger Personalschlüssel geht: So ist bei vielen Trägern zu beobachten, dass nur abgespeckte Versionen der Bildungskonzepte umgesetzt werden. Der Fachkräftemangel verstärkt diesen Trend, da noch nicht einmal die gesetzlich festgelegten Personalschlüssel eingehalten werden. Entgegen aller Hochglanzdarstellungen der Träger behaupte ich sogar, dass heute aufgrund der Rahmenbedingungen – nicht der persönlichen Qualifikationen der Fachkräfte – fast nirgendwo ausreichend gute Bildungsarbeit geleistet wird.

Trotz eines unverbindlichen Bildungsplanes gibt es in allen Ländern Verordnungen, die die *Fachkraft-Kind-Relation* festlegen. In Baden-Württemberg sind der *Personalschlüssel*, also die Anzahl der ErzieherInnen pro Gruppe, und die Höchst-Gruppengröße je Gruppenart in der KiTaVO geregelt. Im Schnitt kam bis August 2013 bei den 3- bis 6-Jährigen rund eine pädagogische Fachkraft auf elf Kinder. Mit dem durch die Landesregierung im Jahr 2013 verabschiedeten, auf zwei Jahre befristeten »Flexibilisierungspaket« können die Gruppengrößen um 1-2 Plätze erhöht und bis zu 20 Prozent der Plätze an je zwei Kinder mit Betreuungsbedarf in Teilzeit gegeben werden – natürlich ohne Anpassung der Schlüssel oder des Gehaltes.

Wir haben im Bezirk Stuttgart einige Erfahrung mit betrieblichen Auseinandersetzungen um die Personalschlüssel und stellen fest, dass diese flächendeckend immer wieder unterschritten werden. Das liegt an zu niedrigen prozentualen Anteilen für Leitungsfreistellungen, Krankheit und Fortbildungstage. Aufgrund des Fachkräftemangels gibt es zudem viele unbesetzte Stellen, und die Träger reagieren darauf nicht mit Aufnahmestopps, sondern arbeiten bei vollem Betrieb unterbesetzt weiter. Eigentlich dürfte das nicht möglich sein, denn die Ü-

berwachung des Personalschlüssels hat das Landesjugendamt inne, das beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) angesiedelt ist, der auch Betriebserlaubnisse für KiTas vergibt. Unserer Erfahrung nach handhabt der KVJS die Überwachung allerdings recht lax, was ihn zu einem zusätzlichen Adressaten von Betriebsgruppen in Auseinandersetzungen um Personalschlüssel macht.

Was eine *qualifizierte Fachkraft* ist, definiert §7 des Kindertagesbetreuungsgesetzes. Arbeiteten früher vor allem staatlich anerkannte ErzieherInnen² und KinderpflegerInnen in den Einrichtungen, wird die Ausbildung in den letzten Jahren diversifiziert. Zum einen nehmen Bachelorstudiengänge zu, zum anderen hat Baden-Württemberg eine Art duales Studium eingeführt, die sogenannte praxisintegrierte Ausbildung (PiAs). Problematisch ist, dass die PiAs eine verkürzte Ausbildung machen und schon ab dem zweiten Jahr mit 40 Prozent auf den Schlüssel angerechnet werden können. Weiter ausdifferenziert werden die Ausbildungen durch den ebenfalls in §7 KiTaG festgelegten erweiterten Fachkräftecatalog. Nicht alle dieser Fachkräfte haben Ausbildungen in frühkindlicher Pädagogik, es gibt also einen Trend zur De-Qualifizierung, wenn nicht langfristig in Sachen verbindlicher Qualifizierung gegengesteuert wird. Wichtig sind auch hierfür betriebliche Forderungen: Die Träger können sehr wohl gestalten und vor Ort Entscheidungen treffen, die sowohl die Anrechnung der Kräfte auf die Schlüssel als auch die Einstellung pädagogischer Fachkräfte einschränken.

Hinsichtlich der *Gehälter* ist der gesamte Bereich strukturell unterbewertet. ErzieherInnen mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen auf einer Vollzeitstelle mit 39 Stunden bei den geschilderten mäßigen Arbeitsbedingungen in Westdeutschland durchschnittlich 2.880 Euro brutto und damit 540 Euro weniger als eine SozialarbeiterIn bei gleicher Berufserfahrung, und sogar 920 Euro weniger als eine GrundschullehrerIn. KinderpflegerInnen verdienen 240 Euro brutto weniger als ErzieherInnen. Das bedeutet auch, dass sie sich schwerlich eine armutsfeste Rente erarbeiten können.

Ohne tarifliche Aufwertung (und Verbesserung der Arbeitsbedingungen) wird der Beruf für junge Menschen und QuereinsteigerInnen nicht attraktiv werden. Auch die Gehälter der Einrichtungsleitungen sind im Vergleich niedrig und rangieren (bei gleicher Berufserfahrung) von 2 915 Euro brutto bei Leitungen eingruppiger Einrichtungen bis zu 3 620 Euro brutto bei Leitungen von 4-gruppigen Einrichtungen.

Die Gehälter sind für die kommunalen Beschäftigten im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) geregelt. Zwar haben die kirchlichen und freien Träger eigene Entgeltsysteme, sie lehnen sich aber häufig an den TVöD SuE an. Damit gilt auch bei ihnen prinzipiell das Streikrecht. Ein großes Problem stellen jedoch die »neuen« privaten Träger dar. Nicht nur, dass viele Städte und Kommunen aufgrund der eigenen Unterfinanzierung die Einrichtungen häufiger an große Träger mit GmbH-Form vergeben, diese Träger lehnen sich häufig auch nicht an den TVöD SuE an und haben oft keine Betriebsräte. So können die dort Beschäftigten nicht gemeinsam mit den KollegInnen anderer Träger streiken. Sobald ein Ende des Fachkräftemangels in Sicht ist, droht zudem eine einseitige Absenkung der Gehälter.

Die privaten Träger und einige Kommunen wie z.B. Waiblingen oder Stuttgart reagieren schon heute mit arbeitgeberseitigen Zulagen, die aber nicht in die Tabelle einfließen und damit nicht wie Tarifverträge verbindlich sind bzw. neu verhandelt werden könnten. So nehmen uns die Arbeitgeber die Gestaltung der Gehälter aus der Hand, ohne den Bereich langfristig aufzuwerten.

Was tun? Und wer tut es?

Aus gewerkschaftlicher Perspektive muss *sowohl die tarifliche Aufwertung als auch das Streiten für gute Qualität der Bildung* in allen Einrichtungen und damit für gute Bildungs- und Arbeitsbedingungen insgesamt im Mittelpunkt stehen.

Eine Gelegenheit dazu ist die Tarifrunde SuE 2015. Ver.di wird die Eingruppierungsmerkmale der KiTa-Beschäftigten voraussichtlich zum 1. Januar 2015 kündigen und ist damit aus der Friedenspflicht. Die genauen Forderungen stehen noch nicht fest. Diskutiert wird vor allem eine höhere Eingruppierung der pädagogischen Fachkräfte wie auch der Leitungen. Trotz erfahrungsgemäß hoher Streikbeteiligung der Fachkräfte wird die Auseinandersetzung kein Selbstläufer werden, d.h. wir brauchen eine trägerübergreifende Mobilisierung unter breiter demokratischer Beteiligung und eine gute Vorbereitung. Der akute Fachkräftemangel hilft uns eher in der Öffentlichkeit, denn der Bedarf an Tariferhöhungen ist offensichtlich.

Gut vorbereiten muss sich ver.di auf die Auseinandersetzung um die öffentliche Finanzierung. Das geht nur über eine Politisierung der Forderungen in der Öffentlichkeit und an der Basis: Warum verdient eine Erzieherin so viel weniger als derjenige, der Autos zusammenbaut? Warum ächzt der öffentliche Dienst unter Schulden aus Rettungspaketen für Banken und die Industrie (Steuererleichterungen, Abwrackprämie, Konjunkturpakete), denen es wieder erstaunlich gut geht, die aber nichts in die öffentlichen Kassen zurückzahlen? Das Argument der Schuldenbremse und Haushaltskonsolidierung können wir nicht akzeptieren. Stattdessen müssen wir Alternativen stark machen: Durch Einnahmen wie Vermögenssteuern könnten Investitionen in einen starken öffentlichen Dienst als Jobmotoren und krisensichere Investitionen in die Zukunft fungieren. Dabei sind die Eltern unsere Verbündeten und sollten frühzeitig einbezogen werden: Absprachen mit Gesamtelternbeiräten über Streikstrategien im Vorfeld gehören ebenso dazu wie öffentliche Interventionen der Eltern während der tariflichen Auseinandersetzung.

Qualität und Personalausstattung

Denkbar wäre auch, dass der KiTa-Bereich dem Vorbild der Charité folgt und die niedrigen gesetzlichen Schlüssel über den Einsatz der Streikmacht tariflich aufwertet. Das ist in der Tarifrunde 2015 zwar nicht absehbar, sollte aber im Auge behalten werden. Bis es soweit ist, muss das Thema nach der Tarifrunde sowohl gesetzlich als auch betrieblich bespielt werden.

Auf die Frage, wie Forderungen priorisiert werden können, antworten KollegInnen häufig, dass an erster Stelle verbesserte Personalschlüssel stehen, an zweiter Stelle der Gesundheitsschutz und an dritter Stelle mehr Geld. Das macht das Problem deutlich: Tariflich haben wir Einfluss auf die Gehälter und können darüber natürlich auch langfristig auf den Fachkräftemangel einwirken. In der momentanen Situation des Fachkräftemangels provoziert die Forderung nach mehr Stellen auf der Arbeitgeberseite allerdings immer zwei Aussagen. Die erste ist: »Selbst wenn wir mehr Stellen schaffen, wo sollen wir denn die Leute hernehmen?« Setzen wir in der Tarifrunde 2015 spürbare Gehaltserhöhungen durch, könnte der Fachkräftemangel nicht mehr lange akut sein. Schaffen wir das nicht, droht eine Absenkung der Ausbildungsqualität zur Erleichterung der Personalgewinnung. Die zweite Aussage auf Arbeitgeberseite ist: »Die anderen Kommunen arbeiten ja mit den gleichen [niedrigen] Schlüssel.« Sollte uns eine gesetzliche Anpassung der Personalschlüssel in naher Zukunft nicht gelingen, müssen wir also über eine tarifliche Festlegung von Personalschlüsseln nachdenken.

Sicher ist eins: Frühkindliche Bildung ist ein gesellschaftliches Thema und sollte sowohl in den betrieblichen als auch in den tariflichen Auseinandersetzungen als solches angegangen werden. Resolutionen gegen Dequalifizierung und für bessere Personalschlüssel sind daher eine gute Sache.³ Stärke werden wir aber erst entwickeln, wenn wir die betrieblichen Auseinandersetzungen bündeln und aufzeigen, dass die Kacke überall am Dampfen ist. Der ver.di-Bezirk Stuttgart arbeitet gerade an der Entwicklung einer Kampagne (SOS KiTa) mit Ehrenamtlichen, die sowohl betrieblich als auch betriebsübergreifend die erwähnten Problematiken aufgreift, Gemeinderäte und Landesregierung sowie den KVJS in die Verantwortung nimmt und betrieblich aktive KollegInnen einbindet. Im Mittelpunkt der

Kampagne sollten nach der Tarifrunde der Personalmangel und die Ausrichtung auf Qualität stehen. Gerade in den lokalen Auseinandersetzungen stehen wir vor Organisationsproble-

men, da die Leute trotz der alltäglichen Arbeitsbelastungen in ihrem gewerkschaftlichen Engagement weitaus verbindlicher werden müssen – obwohl sie die eigene Stärke hier selten in gleicher Weise erfahren wie während eines großen Streiks. Betriebliche Repression findet häufiger in einer betrieblichen Auseinandersetzung statt als während Streiks. Eine Bündelung ist also ungemein wichtig.

** Jana Seppelt ist Gewerkschaftssekretärin im Fachbereich Gemeinden des ver.di-Bezirks Stuttgart und dort zuständig für die Landkreise Ludwigsburg und Rems-Murr.*

Anmerkungen:

- 1) Personalschlüssel werden auf Länderebene geregelt. Für Kinderkrippen (0-3-Jährige) und die meisten Hortkonzepte (Schulkinder) bestehen jedoch keine verbindlichen Regelungen hinsichtlich der Bildungsinhalte oder der Personalschlüssel. Die dortigen Arbeitsbedingungen sind daher häufig noch prekärer als in Kindertagesstätten. Ich gehe im Folgenden nur auf die Kindertagesstätten in Baden-Württemberg ein, also den Bereich von 3- bis 6-jährigen Kindern. Grundlagen sind das Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) vom 19. März 2009 sowie die Kindertagesstättenverordnung (KiTaVO).
- 2) Das beinhaltet eine dreijährige ErzieherInnenausbildung plus ein Jahr Anerkennungspraktikum (AP): Diese erfolgt meist ohne Ausbildungsentgelt, außer für die APs, die allerdings mit 0,8 Stellenanteilen schon auf den Schlüssel angerechnet werden können.
- 3) Siehe auch Resolution von ver.di Baden-Württemberg: <http://bit.ly/1pEOust>

express im Netz unter: www.express-afp.info