

## **Kindertageseinrichtungen in Katholischer Trägerschaft - Attraktive Arbeitsplätze für Erzieher/innen?-**

Das Ausbauprogramm der Bundesregierung, das zum Ziel hat ab 2013 ein Angebot der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei mit einer durchschnittlichen Bedarfsabdeckung von 35 Prozent zur Verfügung zu stellen, verschärft den Wettbewerb um pädagogische Fachkräfte bereits heute ganz deutlich. Vielerorts ist der Markt an Erzieherinnen schon jetzt wie leer gefegt.

Um die Zukunftsfähigkeit katholischer Kindertageseinrichtungen nicht zu gefährden, ist sicherzustellen, dass auch künftig ausreichend pädagogische Fachkräfte für die Arbeit bei der katholischen Kirche zur Verfügung stehen. Dabei ist die Vielfalt der Kulturen auch in der Personalauswahl Rechnung zu tragen.

Ziel muss sein Erzieherinnen zu halten und neu hinzu zu gewinnen.

Die KEG sieht daher folgenden Handlungsbedarf:

### **1. Unbefristete Arbeitsverträge / Planungssicherheit**

**Die KEG fordert alle Verantwortlichen für Kindertagesstätten dazu auf sich im Sinne Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für verlässliche Strukturen stark zu machen und auch die eigenen Mechanismen diesbezüglich kritisch zu überprüfen.**

Noch immer gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Arbeitsverträge befristet sind oder die sich auf, von Jahr zu Jahr (teilweise sogar von Monat zu Monat) wechselnde Stundenkontingente einstellen müssen.

Das liegt häufig an den Finanzierungsmodalitäten in Ländern und Kommunen, die Eltern flexible Angebotsstrukturen bieten wollen, den Pädagogischen Fachkräften dadurch aber nicht planbare Variablen zumuten.

Ein sicherer Arbeitsplatz ist die Basis für Zufriedenheit, Identifikation und Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

### **2. Flexible Alterszeitmodelle anbieten**

**Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an katholische Kirche zu binden, hält es die KEG für notwendig, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, die den Bedürfnissen in den unterschiedlichen Lebensphasen entgegen kommen.**

So können Teilzeitstellen z.B. durchaus attraktiv sein, wenn man sich in der Familiengründungsphase befindet.

Mehrfachbelastungen durch Familie und Beruf, ständig steigende Anforderungen und gleichzeitig eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit - bei Frauen von 60 auf 67 ! - führen aber auch häufig dazu, dass Kolleginnen am Ende Ihrer Berufstätigkeit am Ende ihrer Kraft sind und aus Krankheitsgründen immer wieder ausfallen oder früher als geplant ausscheiden müssen. Hier sind Altersteilzeitmodelle zu entwickeln, die ein möglichst langes, gesundes Verbleiben im Beruf ermöglichen.

Rechnung zu tragen ist andererseits der Situation, dass – so der Länderreport 2008 der Bertelsmannstiftung - knapp über 60 Prozent der pädagogischen Fachkräfte in Deutschland mit einem reduzierten Beschäftigungsumfang tätig sind, von denen viele gerne *mehr* arbeiten würden, um nicht auf einen Nebenjob zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes angewiesen zu sein.

Auf den Einzelnen und seine Lebenssituation abgestimmte Handlungsstrategien sind zu entwickeln.

### **3. Adäquate Bezahlung**

**Tarifliche Verbesserungen, die im öffentlichen Dienst beschlossen werden, sind umgehend auch von Katholischer Kirche mindestens gleichwertig umsetzen und an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben.**

Nach Einführung der Regionalkommissionen beobachtet die KEG verstärkt, dass Gehaltserhöhungen in manchen Bistümern nur sehr zögerlich und nach langen Auseinandersetzungen und Protesten umgesetzt werden.

Dies führt zu Enttäuschung, wirkt demotivierend auf die Leistung und führt zum Verlust von Loyalität zum Arbeitgeber Katholische Kirche. Deutlich zugenommen hat deshalb die Gefahr, dass andere Träger gerade hoch qualifiziertes Personal abzuwerben versuchen.

Es sollte stets bedacht werden, dass eine adäquate Bezahlung als wichtigste Komponente gilt, um gutes Personal zu halten und für sich zu gewinnen zu können.

#### **4. Gestaltung des Berufsfeldes**

**Die KEG fordert eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit in katholischen Kindertageseinrichtungen.**

Dabei ist es unumgänglich,

- die Kinderzahlen in den Gruppen zu senken, um eine erfolgreiche Umsetzung von Bildungsarbeit zu ermöglichen.

(Die KEG schließt sich hierbei den Forderungen der EU an, die eine verantwortbare Fachkraft – Kind - Relation von 1:8 für Kinder ab drei Jahren beziehungsweise 1:4 für Kinder unter drei Jahren an. Ein Förderbedarf für Kinder aus besonders belasteten Familien muss zusätzlich Berücksichtigung finden.)

- den pädagogischen Fachkräften mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit für die Vor- und Nachbereitung von Lernarrangements für die Kinder, für die Beobachtung und Dokumentation der Lern- und Entwicklungsprozesse der Kinder und die Entwicklung und Evaluation ihrer Konzeptionen und für die Zusammenarbeit mit den Eltern zur Verfügung zu stellen.
- ausreichende Zeitkapazitäten für die Leitung einer Kindertagesstätte zur Verfügung zu stellen.
- den stets steigenden Anforderungen an die Mitarbeiterinnen durch regelmäßige Unterstützungsangebote wie Kollegiale Beratung, Supervision etc. Rechnung zu tragen.

#### **5. Werbung für den Erzieherberuf**

**Katholische Kirche muss unterschiedlichste Möglichkeiten zum Kennen lernen des Aufgabenfeldes Kindertagesstätten bieten.**

Begeisterung für Kinder ist nach Auffassung der KEG eine wichtige Voraussetzung dafür, um sich der verantwortungsvollen Aufgabe als Erzieherin oder Erzieher langfristig stellen zu können.

Die KEG sieht es deshalb als erforderlich an, dass die Träger katholischer Kindertageseinrichtungen

- Praktikumsstellen zur Verfügung stellen, um den Beruf der Erzieherin beziehungsweise des Erziehers kennen lernen zu können,
- die Einsatzmöglichkeiten von Absolventinnen und Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres sowie von Zivildienstleistenden in der pädagogischen Arbeit von Kindertageseinrichtungen erhöhen,
- Eltern, die Freude am Umgang mit Kindern gefunden haben und bereits eine erzieherische Kompetenz mitbringen, auf Umschulungsmaßnahmen und auf Möglichkeiten des Quereinstiegs in den Erzieher/innenberuf hinweisen,
- Tagespflegepersonen als Hospitanten in Kindertageseinrichtungen aufnehmen, um sie dazu zu motivieren sich weiter zu qualifizieren und einen Berufsabschluss als Erzieherin oder Erzieher anzustreben.

## **6. Gesundheitsmanagement**

**Die KEG fordert gesundheitsfördernde Maßnahmen und auf die besondere Situation in Kindertagesstätten ausgerichtete Handlungsstrategien, um die Gesunderhaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch langfristig zu gewährleisten.**

Mediziner und Psychologen bestätigen, dass Menschen denen „gesundes Arbeiten“ ermöglicht wird und die mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, leistungsbereiter sind und seltener unter stressbedingten Folgeerkrankungen leiden.

Zu planen sind deshalb sowohl Maßnahmen, die der ständigen Stress- und permanenten Belastungssituation entgegen wirken wie z.B.

- Entspannungstraining oder Stressbewältigungskurse
- Fortbildungen z. B. zur Konfliktbewältigung oder für Elterngespräche
- regelmäßig stattfindende Gespräche zur Mitarbeiterzufriedenheit

als auch Maßnahmen, die der stark körperlich belastenden Tätigkeit in einer Kindertagesstätte Rechnung tragen wie z.B.

- Lärmreduzierender Umbau
- Reduzierung von Umgebungsgeräuschen
- Verminderung von Belastungen durch kleinere Gruppen und mehr Personal
- Anschaffung erwachsenengerechter Möbel