

## Klartext – so sieht die Praxis in der Kita wirklich aus

- Fünf nach zwölf -

**Ein System, welches zulässt, dass die seelische Gesundheit unserer Jüngsten gefährdet wird**

Liebes Team des Verband Kita-Fachkräfte Bayern e.V.,

ich verfolge schon seit längerem die wertvolle Arbeit des Verbandes. An dieser Stelle mal ein riesen-großes Dankeschön für das großartige Engagement. Mich begeistert es sehr, dass unser Berufsbild so professionell aufgewertet wird und der Verband die Möglichkeit bietet, sich mit Kollegin\*Innen auf einer konstruktiven Ebene auszutauschen. Die nervliche Belastung in unserer Arbeit führt meiner Erfahrung manchmal dazu, dass ein Austausch, unter dem Deckmantel der „Psychohygiene“ ein zwar kurzzeitig entlastendes, aber langfristig zielloses Dampfablassen ist. Bei Ihrer Verbandsarbeit finde ich es hingegen großartig, dass so manches Chaos sortiert, Problemen achtsam begegnet wird, der Fokus trotz aller Herausforderungen seinen lösungsorientierten Charakter beibehält. Gemeinsam Situationen zu reflektieren und daraus resultierende Lösungsgedanken konkret an politische Ebenen weiterzugeben macht hoffentlich langfristig Sinn. Von diesem Prozess möchte ich gerne ein Teil sein, in dem ich offen und ehrlich von meinen persönlichen Erfahrungen berichte.

Ich bin seit ca. 15 Jahren als Erzieherin tätig und habe bereits in unterschiedlichen Einrichtungen gearbeitet. Regelkindergarten, ein paar Jahre Hort und fast 10 Jahre in einer Schulvorbereitenden Einrichtung in einem Förderzentrum sind mein bisheriger Werdegang. Aktuell bin ich im Regelkindergarten tätig. Die bisherige Reise war eine Achterbahnfahrt mit wunderbaren Höhen, schmerzhaften Tiefen, jede Menge Adrenalin, aber auch unbezahlbaren Glücksgefühlen. Ich liebe meinen Beruf und engagiere mich täglich, um das Beste aus jeder Situation rauszuholen. Dies birgt unweigerlich die Gefahr, dass man nicht gut genug auf sich selber aufpasst. Balance zu finden, damit ich diesen Beruf weiterhin ausüben kann ist hierbei meine ganz persönliche Herausforderung geworden. Hier möchte ich meine subjektive Wahrnehmung zu den Themen Personalmangel und Arbeitsbelastung schreiben. Ich habe stets Vollzeit gearbeitet, in unterschiedlichen Teams und mit verschiedensten Führungspersönlichkeiten. Um ein wenig Struktur in den Beitrag zu bekommen, werde ich versuchen meine Gedanken etwas nach einzelnen Bereichen zu sortieren.

### **Akademisierungswahn, Aufstiegsmöglichkeiten und unbezahlte Mehrarbeit**

Ich bin absolut für eine hochwertige Ausbildung und auch für kontinuierliche Weiterbildung, allerdings birgt die allgegenwärtige Berufskampagne mit den zahlreichen angeworbenen Studiengängen meiner Erfahrung nach verstärkt dazu, dass immer mehr Angestellte im Tarifvertrag aufsteigen wollen. Der Gruppendienst, in welchem der Personalmangel am dringlichsten ist, profitiert von diesen ganzen Studiengängen nicht so sehr wie gewünscht: Wer in ein Studium investiert hat, sucht nach Aufstiegsmöglichkeiten und strebt in der Regel nach „mehr“ als nervlich aufreibenden Gruppendienst mit immer schlechter werdenden Rahmenbedingungen. Meiner Ansicht nach, ist dies ein allgegenwärtiges „höher, besser, weiter“-Problem. Nur wer in der Karriereleiter ganz oben angekommen ist, „hat es geschafft“. Jeder der sich nur ein paar Minuten Zeit nimmt über diese Zusammenhänge nachzudenken, müsste automatisch zu der Schlussfolgerung kommen, dass diese Rechnung unmöglich aufgehen kann. Ich gehe sogar soweit zu behaupten, dass die aktuellen Bemühungen (Beruf durch Studiengänge aufwerten), den Fachkräftemangel weiter verstärkt, wahrscheinlich nicht nur im sozialen Bereich. Eine weitere Erkenntnis aus meiner langjährigen Praxis: wissenschaftliche pädagogische Ansätze erweitern die praktischen Fähigkeiten nur bedingt. Ja, ein umfangreiches theoretisches Wissen ist wertvoll, aber Vieles lernt man ganz praktisch im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen und nicht aus dem Fachbuch. Aus dieser kritischen Betrachtungsweise ergibt sich für mich die Zielformulierung, dass es langfristig notwendig ist, diese Berufsfelder nicht nur im Allgemeinen aufzuwerten, sondern bereits beim kleinsten Glied mit der Stärkung anzufangen. Hier ist mein konkreter Wunsch, dass vermehrt Öffentlichkeitsarbeit stattfindet, bei welcher Achtung und Wertschätzung gegenüber der

Berufsausbildung ohne Studium erbracht wird, auch unseren ganzen Kinderpfleger\*Innen gegenüber. Ich habe in all den Jahren mehrmals erlebt, wie eine Kinderpflegerin, den Job mit ihrer S3 oder S4 Bezahlung fachlich auf höchstem Niveau und emphatischer erledigt, als die studierte Fachkraft. Ich möchte nicht alle über einen Kamm scheren: grundsätzlich ist es schon meine Haltung, dass ein beruflicher Werdegang finanziell bei der Eingruppierung berücksichtigt werden soll. Allerdings muss ich auch ehrlich rückmelden, dass Erfahrungen aus der Praxis oftmals die beste Ausbildung sind und mich das System mittlerweile extrem stört, dass man lediglich nach Abschluss und nicht nach Arbeitsleistung bezahlt wird. Wenn jede Kinderpfleger\*In, Erzieherin\*in oder jede Leitung nur noch stur nach der offiziellen Stellenbeschreibung arbeiten würde, würde das System vermutlich einen totalen Zusammenbruch erleiden. Unabhängig von der Eingruppierung, kann man langanhaltende Vertretungen sehr wohl leistungsorientiert behandeln, zum Beispiel mit Sonderzahlungen oder einer Höhergruppierung aufgrund akuter Mehrarbeit. Keine Kinderpflegerin sollte den Job der Gruppenleitung unbezahlt machen und keine Leitung sollte dauerhaft, alles auf einmal machen, ohne dass dies angemessen honoriert wird.

### **Kontrollen**

Es gibt Richtlinien und Vorschriften zu so vielen Bereichen unserer Arbeit, sogar mit welchem Besen wir kehren sollen und an welchen Orten er abgestellt wird ist geregelt. Der bürokratische Aufwand hinter diesen Dingen ist enorm und kostspielig. Wenn eine „meiner“ Einrichtungen in der Vergangenheit von der Fachaufsicht kontrolliert wurde, waren die Rückmeldung stets oberflächlicher Natur. Wer aber kontrolliert unsere pädagogische Arbeit? Ich hatte in all den Jahren das große Glück meist mit kompetenten und liebevollen Kolleg\*Innen arbeiten zu dürfen. Ich kenne aber auch Situationen, von überlasteten Kolleg\*Innen bei denen z. B. der Umgangston gegenüber den Kindern sehr zu wünschen übrig lässt. Ich habe auch Kindergärten erlebt, in welchen keine fachliche Weiterentwicklung stattgefunden hat und nach extrem veralteten pädagogischen Standards gearbeitet wird. Außerdem an dieser Stelle: Es gibt sie, die kaffeetrinkenden Ratschtanten/onkels, welche die Kinder sich selbst überlassen und meiner Meinung maßgeblich zu der oft „schlechten Klischeemeinung“ über unseren Beruf beitragen. Ist wohl das „schwarze Schaf“-Prinzip, was es vermutlich überall gibt. Das können nur „wir“ ändern, ich spreche mittlerweile die schwarzen Schafe direkt an und wertschätze gerne und häufig all meine Kolleg\*Innen, welche jeden Tag ihr bestes geben. Feedback geben ist hier meine Lieblingsstrategie geworden.

### **Fachkräfteverschleiß**

Der Personalschlüssel stimmt häufig nur auf dem Papier, Beschäftigungsverbote und krankheitsbedingte Ausfälle sind die Realität, zunehmende Personalfuktuation, Problematik mit zu vielen Teilzeitkräften und Jobsharing-Modellen, Fortbildungs- und Urlaubstage. An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich für die Arbeit bezüglich des Kitanotfallplans bedanken: hier sehe ich eine echte Chance, diese Engpässe so zu gestalten, dass das Personal nicht ständig überbelastet arbeiten muss und die Kinder wieder mehr Raum und Zeit bekommen. Der einzige Wermutstropfen den ich hier verspüre ist, dass die Eltern auf den von der Politik versprochenen Rechtsanspruch auf Betreuung „verzichten“ sollen. Es ist aber für mich persönlich das aktuell einzige Szenario, bei welchem die Situation für das Personal und die Kinder verbessert wird. Langfristig wünsche ich mir eine Stabilisierung des Personalschlüssels, so dass der Notfallplan, auch nur noch im „Notfall“ greifen muss. Mich würde interessieren, wie die Erfahrungen der Bundesländer sind, in welchen diese Notfallpläne bereits praktiziert werden.

### **Tarifvertrag**

Die gestiegenen Grundgehälter sind selbstverständlich attraktiv, allerdings haben sie auch dazu geführt, dass einige Mitarbeiter aufgrund psychischer Belastung ihre Stunden reduziert haben. Aufgrund des komplizierten und ungerechten Steuersystems ist es tatsächlich in Sachen Work-Life-Balance aus finanzieller Sicht deutlich attraktiver nur Teilzeit zu arbeiten. Dies haben bereits viele erkannt und allein dieser Fakt führt oftmals zu Stundenreduzierungen. Ursprünglich sollten die gestiegenen Gehälter dazu führen, mehr Personal zu gewinnen. Ich erlebe dies in der Praxis anders. Junge, gesunde, kinderlose Kolleg\*Innen ohne private Gründe oder Vermögen, reduzieren ihre Stunden, weil „sie nicht mehr

können oder möchten“. Mehrfach erlebt... Ich finde das traurig, alarmierend und ich Sorge mich tatsächlich darüber, ob nicht noch mehr Kollegen\*Innen reduzieren, wenn die Gehälter weiter steigen. Ein weiterer großer Kritikpunkt meinerseits ist die Unterscheidung S8a/S8b oder S3/S4 Bezahlung. Unterschied der Eingruppierung ist ja das Merkmal der „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit“. Ich habe bereits in beiden Bereichen gearbeitet. Meine subjektive Meinung hierzu: es findet gerade eine gravierende Veränderung unserer Gesellschaft statt. Immer mehr Familien haben aufgrund von komplexen und sehr individuellen Gründen wenig Zeit für ihre Kinder. Wir haben so viele „unsicher gebundene“ Kinder wie nie zuvor. Das emotionale Alter der Kinder entspricht in sehr vielen Fällen, nicht dem tatsächlichen kognitiven Alter. Ich meine hier ganz konkret, dass immer mehr Kinder enorme Schwierigkeiten mit der Impulskontrolle und ihrer Frustrationstoleranz haben. Eltern können nachvollziehen wie aufreibend und zeitaufwendig eine liebevolle Begleitung eines Wutanfalls eines 3-Jährigen sein kann. In der Kita ist man in manchen Gruppen teils mit mehreren solcher Situationen gleichzeitig konfrontiert. Der gesellschaftliche Trend „extreme überfordernde Partizipation und ständige Bedürfnisbefriedigung“ der Kinder verschärft dies zusätzlich. Wenn ich auf Instagram Beiträge lese, dass Fachpersonen empfehlen, dass man Kinder fürs Wickeln um Erlaubnis fragen soll, wundere ich mich nicht, weshalb wir in der Praxis oft so schwierige Alltagssituationen erleben. Einzelne Kinder sprengen ganze Gruppen mit extrem herausfordernden Verhaltensweisen. Und in einer Regeleinrichtungen kommen diese Verhaltensweisen mittlerweile ebenso vor, wie in einer heilpädagogischen Einrichtung. Da hat das Personal nur deutlich weniger Möglichkeiten um gut auf das jeweilige Kind eingehen zu können und bekommt weniger Gehalt für seine Arbeit.

### **Gruppenstärke**

Zu diesem Punkt eine Einstiegsfrage: Ist es aus entwicklungspsychologischer Sicht richtig ein 2jähriges Kind, das deutliche Anzeichen von emotionaler Überforderung zeigt, jeden Tag acht Stunden oder sogar länger in eine Gruppe mit 25 anderen Kindern zu tun?

Und an die politische Ebene: Ist es hinsichtlich der Aufsichtspflicht in Ordnung, mehrere zweijährige Kinder in einer Regelkindergartengruppe mit durchschnittlich 25 Kindern zu betreuen?

Anmerkung: Nur weil das Kind auf der Geburtsurkunde drei Jahre oder älter ist, bedeutet dies noch lange nicht, dass es emotional tatsächlich in der Lage ist, die Rahmenbedingungen unserer aktuellen elementarpädagogischen Einrichtungen ohne langfristige Folgen (Entwicklungsverzögerung, Begünstigung für die Entstehung schwerwiegender sozialer Störungen...) zu überstehen. Und meine Erfahrung aus der Praxis: es werden von Jahr zu Jahr mehr Kinder, deren kognitives und emotionales Alter dissonant ist. Außerdem sind die Schulvorbereitenden Einrichtungen in meiner Gegend (Ostbayern) ausgelastet, sprich die Kinder mit einem nachweisbaren Förderbedarf oder einer gerade entstehenden Sozialstörung, bleiben zu oft im für sie toxischen Umfeld Regelkita. Hier sehe ich eine immer stärker werdende Gefahr, für die Begünstigung der Entstehung von seelischen Behinderungen. (Stichwort: Systemsprenger)

### **Verfügungszeit**

Ich habe 1,5 Stunden Zeit zur Vor- und Nachbereitung und benötige trotz optimaler Abläufe und sehr guter Teamarbeit mehr als doppelt so viel. Klar, ich müsste das nicht in meiner Freizeit machen und könnte es auch ohne Konsequenz liegen lassen oder die Beobachtungsbögen halbherzig ausfüllen (kontrolliert ja eh niemand), aber meine subjektive Erfahrung: Pädagogisches Personal mit Anspruch an sich und dem Wunsch seine Arbeit gut zu machen, arbeitet sehr oft stundenlang in seiner Freizeit. Der Hauptgrund weshalb ich es tue: Mehr Zeit für die Kinder. Ja, ich bin selbstreflektiert genug, um das Problem dahinter zu sehen, dass es „mit mir gemacht wird“, weil ich es zulasse. Keine Ahnung, wie ich das ändern kann.

### **Zeit für die Kinder**

Die Begründung, weshalb ich selbst dieses kranke System mit meiner freiwilligen Mehrarbeit unterstütze ist mein letzter und für mich wichtigster Punkt: Zeit ist die wertvollste und gewinnbringendste Komponente mit der wir pädagogisch wertvolle und bindungs- und bedürfnisorientierte Bildung/Erziehung anbieten können. Ich bin jetzt gnadenlos ehrlich zu mir selbst. Der Satz mit dem ich mich damals

für meine erste Erzieherstelle beworben habe, war „ich begleite Kinder gerne auf ihrem Weg“. Wenn ich diese Zeile authentisch reflektiere muss ich leider zugeben, dass trotz großer Liebe zu meinem Beruf nicht mehr viel von dieser Zeile übrig ist: mittlerweile explodiere ich innerlich häufig, wenn ein dreijähriges Kind mir was erzählen möchte, ich aber keine Zeit habe zuzuhören, weil zeitgleich:

- ein Kind gewickelt werden muss und der nächste schon nach mir ruft, weil ich beim Saubermachen auf dem WC helfen soll
- auf dem Weg dorthin sehe ich, dass die eine Toilette schon wieder mit Klopapier verstopft wurde und die Handtücher erneut aufgefüllt werden müssen
- eine Mutter steht vor der Tür und ich weiß schon was kommt: sie beschwert sich weil ich nicht gut genug auf ihr Kind aufgepasst habe (Kind wurde wiederholt von anderem Kind gebissen, ich kann die Kritik nachvollziehen)
- meine Leitung mir am Tag zuvor in der Teamsitzung eröffnet hat, dass der Elternbeirat sich mehr Ausflüge wünscht
- ich weiß, dass ich kommende Woche aufgrund von Fortbildungen zwei Tage alleine im Gruppendienst stehen werde
- ich diese Woche noch zwei Elterngespräche habe: vorbereiten werde ich mich Daheim, aber ich muss meine Kolleg\*In wieder mit S3 Bezahlung alleine in der Gruppe lassen und weiß genau wie sie sich fühlen wird
- ich es trotz extrem viel Erfahrung nicht schaffe, eine angenehme Gruppenatmosphäre herzustellen, weil die Bedürfnisse der vielen Kinder so unterschiedlich geworden sind

Es ist paradox, ich lerne in meinen Fortbildungen was Kinder brauchen und kann es ihnen nicht bieten, weil die Rahmenbedingungen es nicht erlauben.

Ich wünsche mir, dass ich so lange durchhalte, bis ich wieder erleben darf, wie schön unser Beruf eigentlich ist. Denn, wenn wir Zeit haben merken wir wie wunderbar, die Dinge sind, die uns die Kinder erzählen und zeigen wollen.

In der Summe ist die Kombination aus Arbeitsbelastung und Personalmangel ein Teufelskreis: Die oben genannten Beispiele führen zu weiteren krankheitsbedingten Ausfällen zwecks Überlastung, Stundenreduzierung oder Jobwechsel, welche den Engpass wiederum begünstigen.

Ganz kurz noch ein paar lösungsorientierte Gedanken und Fragen hierzu:

Finanzielle Anreize für den Gruppendienst schaffen: Brauchen wir mehr Pädagog\*Innen im Gruppenzimmer oder als Leitung/Sachbearbeiter/Coach usw.? Hier stimmen die finanziellen Dimensionen ganz oft gar nicht.

Vollzeitarbeit muss sich lohnen: Welche Anreize werden geschaffen, damit eine pädagogische Fachkraft langfristig dazu bereit ist Vollzeit zu arbeiten?

Anpassung der Gehälter, wenn nachweisbar „schwerwiegende Tätigkeiten“ (Verhaltensauffälligkeiten, Entwicklungsverzögerungen...) und faire Ausgleichszahlungen bei Mehrfachbelastung, weil über einen längeren Zeitraum für eine Kollegin mitgearbeitet wird oder nachweislich Mehrarbeit gearbeitet wird z. B. Kinderpflegerin mach die Arbeit der Erzieherin

Wie bezahlt man Leitungen, welche eigentlich freigestellt sind, aber tagsüber ständig „Feuerlöscher spielen“ und ihre kranken Mitarbeiter vertreten, während die Arbeit liegen bleibt oder in der Freizeit erledigt wird?

Wer kontrolliert die Arbeit: Hospitationen bzgl. pädagogischer Konzepte, verpflichtende Fortbildungen, die dann auch umgesetzt werden können, emotionale Eignung für den Beruf. Findet es außer mir noch irgendjemand extrem schockierend, dass wir aufgrund des Mangels mittlerweile wirklich „jedem“ „unsere“ Kinder anvertrauen?

Rahmenbedingungen: Notfallkonzepte für alle Einrichtungen (ich bin überzeugt, dass es hier deutlich weniger krankheitsbedingte Personalausfälle geben würde), wenn der Personalschlüssel aufgrund von

Krankheit/Fortbildung/Schwangerschaft nicht eingehalten wird, wünschenswert wäre eine Regelung vom Gesetzesgeber, die Trägern/Einrichtungen dabei unterstützt, vor allem hinsichtlich einer positiven Erziehungspartnerschaft mit den Eltern, es sollte möglichst nicht so sein, dass die „Buhmannkarte“ einfach an die Eltern weitergereicht wird.

Wie gehen wir mit den zunehmenden seelischen Erkrankungen unserer Kinder um? Ich bin für Kitasozialarbeiter, welche die Elternarbeit unterstützen sollen und dem Regelkitapersonal aktiv dabei helfen sollen, Lösungen für Kinder mit individuellem Förderbedarf zu finden. Außerdem ist es „kurz vor zwölf“ bezüglich therapeutischer Angebote (Wartezeiten bei Ergo/Logo oder kinderpsychologischem Bedarf sind viel zu lang!) dringender Handlungsbedarf!

Die mit Abstand wichtigste Frage für mich an die politische Ebene:

Es fehlen in Bayern gegenwärtig mehrere Tausend Fachkräfte, dennoch wird es ab 2026 einen Rechtsanspruch für Ganztagesbetreuung für Schulkinder geben... Wie soll das gehen? Auch wenn sich die Zahl der Ausbildungen in den vergangenen 10 Jahren verdoppelt hat habe ich wenig Hoffnung, dass es mit den jetzigen Arbeitsbedingungen realistisch ist, die Fachkräfte im Gruppendienst zu halten, geschweige denn aufzustocken.

Ich wünsche mir, dass der Gesetzgeber hier mehr Verantwortung übernimmt und nicht noch mit weiteren als „familienfreundlich“ angeworbenen Entscheidungen die eh schon prekäre Situation weiter verschärft... Die Verantwortung der Umsetzung liegt bei den Trägern/Kommunen: Diese geben den Druck an die Einrichtungsleitungen weiter, diese an das Personal. In jeder Ebene finden sich Personen, die sich entweder soweit zu diesen Problemen abgrenzen, dass sie resignieren und nichts tun oder sich entscheiden zu gehen. Der Rest hält irgendwie die Stellung und arbeitet unter gesundheitsschädlichen Bedingungen. Und das schwächste Glied, welches sich am wenigsten gegen dieses schreckliche System wehren kann sind „unsere“ Kinder. Diese bekommen den ganzen Druck des toxischen gerade zusammenbrechenden Systems am meisten ab: zahlreiche ungesehene/unerfüllte Bedürfnisse, unausgetragene Konflikte, lauernde Entwicklungsverzögerungen, welche wachsen und im schlimmsten Fall zu Störungen werden... Ich träume davon, dass die in der UN-Kinderrechtskonvention festgeschriebenen Kinderrechte "mehr" als nur bunte Banner werden, welche jedes Jahr am 20. September gezeigt werden...

Ich bedanke mich für das Lesen meiner Gedanken zu diesen sehr komplexen Themen.

Freundliche Grüße

Anika Czipfl

staatlich anerkannte Erzieherin