

**Novellierung des BayKiBiG und der AVBayKiBiG**

--

**Stellungnahme der KEG**

*Die KEG als Berufsverband für christlich engagierte Pädagoginnen und Pädagogen in der Schul- und Sozialpädagogik nimmt nachfolgend Stellung zum BayKiBiG und der AVBayKiBiG anlässlich der Novellierung des Gesetzes im Herbst 2010. Die KEG bezieht sich bewusst in ihrer Stellungnahme auf die standes- und berufspolitischen Überlegungen. Darüber hinaus verweist der Berufsverband in diesem Zusammenhang auf den Ende Juni 2010 erschienen Sozialbericht des Sozialministeriums wie auf den Ländermonitor der Bertelsmann-Stiftung. Beide Dokumente haben Eingang gefunden in die vorliegende Stellungnahme.*

### **1. Beteiligung der Fachkräfte**

Partizipation und damit einhergehendes Demokratieverständnis werden von allen Fach- und Ergänzungskräften als Schlüsselkompetenzen ihrer Bildungs- und Erziehungsarbeit mit den Kindern verstanden und vom Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan eingefordert. Diese Partizipation erfahren die Fach- und Ergänzungskräfte weder durch eine Verankerung im BayKiBiG in der Trias Eltern-Träger-Fach- und Ergänzungskräfte in ihrer täglichen Arbeit, noch in den Gesetzgebungs- wie Novellierungsverfahren im BayKiBiG. Eine Arbeit auf Augenhöhe impliziert die Möglichkeit der Partizipation zu gleichen Teilen, insofern ist die Verankerung der Fach- und Ergänzungskräfte in diesem Prozess lediglich eine logische Schlussfolgerung.

### **2. Verbesserung des Anstellungs- und Qualifikationsschlüssels**

Die pädagogische Qualität ist untrennbar verbunden mit der Qualifikation und der Qualität der Arbeit der pädagogisch Beschäftigten in den Kindertagesstätten. Für die verantwortungsvolle Aufgabe brauchen die Fach- und Ergänzungskräfte eine Relation Personal-Kind, die es erlaubt den Anforderungen des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans nachzukommen.

Daher fordert die KEG einen **Anstellungsschlüssel** von 1:3,0 in der Altersspanne 1-3 Jahre, die einer Personal-Kind-Relation von 1:4,0 entspricht. Darüber hinaus fordert die KEG einen Anstellungsschlüssel von 1:7,5 für die Kinder ab dem 3. Lebensjahr. Diese Forderung entspricht einer Personal-Kind-Relation von 1:10,0.

Darüber hinaus fordert die KEG die Verbesserung des **Qualifikationsschlüssels** von einer Fachkraftquote in Höhe von derzeit mindestens 50 % des pädagogischen Personals. Die Anforderungen in den Einrichtungen sind seit der Einführung der Neuerungen in den Kindertagesstätten immens gestiegen. Hier seien nur beispielhaft folgende Umstände erwähnt: kindbezogene Förderung, Implementierung des BayBEP, zunehmender Ausbau der Kindergärten in Richtung Kindertagesstätten und weiterführend zu Kinder- und Familienzentren,... Dringender Handlungsbedarf ist gegeben. Die Frage der Output-Qualität von Kitas ist untrennbar verbunden mit der Input-Qualität. Bayern bildet in dieser Frage das Schlusslicht mit einer Fachkraftquote von 52,4% im Vergleich zum Bundesdurchschnitt mit einer Fachkraftquote von 72,4%.

### **3. Verankerung der Verfügungszeit in der Ausführungsverordnung**

Pädagogische Arbeit impliziert die Arbeit am Kind und die Arbeit für das Kind (Verfügungszeit). Die Verfügungszeit ist im Artikel 17 (1) Satz 2 mit folgenden Worten erwähnt: „Zur Arbeitszeit des pädagogischen Personals gehören die Zeiten der pädagogischen Arbeit mit den Kindern sowie angemessene Verfügungszeiten.“ Nach 5 Jahren der Implementierung des BayBEP und des BayKiBiG wie der AVBayKiBiG ist es dringend notwendig den Begriff der „angemessenen“ Verfügungszeit zu präzisieren. Dazu gehört die Differenzierung der Verfügungszeit hinsichtlich des Aufgabenfeldes und der wahrzunehmenden Funktion der jeweiligen Fach- und Ergänzungskraft, wie der Inhalte der Verfügungszeit. Die KEG empfiehlt eine Verankerung der Verfügungszeit in Höhe von 30% der Arbeitszeit und eine Staffelung hinsichtlich der Funktionsstellen. Darüber hinaus verweist die KEG deutlich darauf, dass die Verfügungszeit nicht dazu dient den hohen Verwaltungsaufwand, der durch das BayKiBiG entstanden ist, zu bewerkstelligen.

### **4. Stabilität der Anstellungsverhältnisse**

Das Anstellungsverhältnis der Fach- und Ergänzungskräfte steht im unmittelbaren Zusammenhang mit den Buchungszeiten und den Gewichtungsfaktoren der Kinder. Dieser direkte Zusammenhang hat zu instabilen, unplanbaren Arbeitsverhältnissen und zu einer Mehrung von Teilzeit- und Befristungsverträgen geführt.

Der Beruf der Fach- und Ergänzungskraft in Kindertagesstätten erfordert ein Höchstmaß an Stabilität in der Beziehung zu den Kindern. Diese Stabilität wurde durch das neue Finanzierungsmodell sehr belastet.

Der Beruf der ErzieherIn wie der KinderpflegerIn ist in erster Linie ein Frauenberuf, der diesen Frauen - bedingt durch die Instabilität - kaum mehr eine Lebens- wie berufliche Planung erlaubt. Dieser Umstand hat neben der Frage der Bezahlung zu einem weiteren Imageverlust des Berufsstandes geführt und erschwert zusätzlich die „Besten für die Kleinsten“ zu gewinnen. Befristungsgründe, wie etwa die schwankenden Buchungszeiten bzw. Anmeldezahlen von Betreuungsjahr zu

## Referat Sozialpädagogik

Betreuungsjahr sind darüber hinaus rechtlich nicht einwandfrei geklärt und nach Auffassung der KEG gerichtlich nicht zu halten.

Dieser Tatsache muss umgehend durch eine gesicherte Finanzierung der Personalkosten Rechnung getragen werden.

### 5. Personalmanagement in Zeiten des Fachkräftemangels

Das BayKiBiG und die daraus hervorgehenden Anforderungen haben gezielteres Personalmanagement notwendig gemacht. Die Aufgabe der Leitung geht weit über ein normales Verständnis von Bildungsmanagement hinaus. Sie hat die Aufgabe die vorhandenen personellen Ressourcen zielorientiert und effizient einzusetzen.

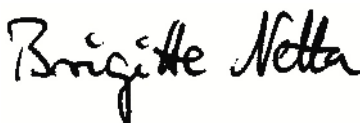
Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) hat die Gewinnung von berufserfahrenem Personal erheblich erschwert, da ein Wechsel des Anstellungsverhältnisses und damit des Trägers vielfach eine Verschlechterung der persönlichen (Einkommens-) Situation nach sich zieht. Der Gesetzgeber hat hier zwar wenig Einflussmöglichkeit, ist allerdings gefordert diesen Umstand zu bedenken und mit den Tarifsvertragsparteien mögliche Lösungswege zu diskutieren. Die Veränderung des jährlichen Basiswertes auch unter Einbezug der tariflichen Veränderungen alleine genügt als Mittel nicht.

Eine Differenzierung des Arbeitsfeldes sowohl in der Frage der Altersstruktur der Kinder in den Einrichtungen, als auch die fachliche Ausgestaltung des Tätigkeitsfeldes in Analogie zum BayBEP, erfordert genauso die Differenzierung des Berufsbildes hinsichtlich der Funktionsstellen. Dies bedeutet vor allem die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in der Frage eines beruflichen Werdeganges und der Etablierung von Funktionsstellen, wie etwa der Praxisanleitung in Analogie zur ständig stellvertretenden Leitung.

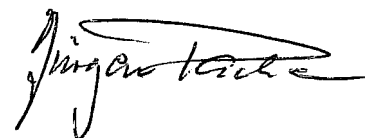
Darüber hinaus bilden sich aufgrund der multiplen und komplexen Anforderungen in den Einrichtungen immer mehr multiprofessionelle Teams heraus, die diesen Anforderungen versuchen gerecht zu werden.

Diese Möglichkeiten erkennt das BayKiBiG bis jetzt nicht und gibt demzufolge keine Antwort. Insofern ist dringender Handlungsbedarf, vor allem in der Frage der Unterstützung der Innovationsfähigkeit von Einrichtungen über den Projektgedanken (Ko-Kitas) hinaus, gefordert.

München im Spätsommer 2010



Brigitte Netta  
Stellvertretende Landesvorsitzende



Jürgen Pache  
Landesvorsitzender