



A young girl with brown hair styled in two buns with colorful bows. She has a grumpy, angry expression with furrowed brows and a downturned mouth. She is wearing a light pink short-sleeved shirt with small red polka dots. The background is a solid, bright blue color.

AUTOR*INNENGRUPPE

KITA-KRISENBUCH
SYSTEMVERSAGEN
AUFDECKEN

AUTOR*INNENGRUPPE

KITA-KRISENBUCH

IMPRESSUM

Herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Alrun Kaune-Nüßlein

Straße der Pariser Kommune 8A, 10243 Berlin

www.rosalux.de, ISBN 978-3-948250-97-3

Redaktionsschluss: Januar 2025

Autor*innengruppe: Dr. Elke Alsago, Dr. Franziska Bruder, Josefin Falkenhayn, Fanni Stolz sowie Kita-Beschäftigte aus dem ganzen Bundesgebiet

Redaktionelle Überarbeitung: Jennifer Distler, Marianne Hübinger, Anke Jonas-Kroner, Annette Köllmeier, Heike Rippert

Titelfoto: Freepik.com

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout und Satz: Philipp Wix, imaging-dissent, Berlin

Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation. Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100% Recycling

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Sie wird kostenlos abgegeben und darf nicht zu Wahlkampfzwecken verwendet werden.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Redaktionsteam. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung und ver.di haften nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Diese Publikation wurde in Zusammenarbeit mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hergestellt.



INHALT

- 05** **VORWORTE**
LIEBE LESER*INNEN
- 07** **ERFAHRUNGSBERICHTE**
ERSTER TEIL
- 13** **DIE TRAURIGE GESCHICHTE**
ERFOLGE UND MISSEFOLGE IN
DER FRÜHKINDLICHEN BILDUNG
- 16** **ZAHLEN UND FAKTEN**
ARBEITSBELASTUNG IN KITAS IM
SPIEGEL ZWEIER VER.DI-BEFRAGUNGEN
- 19** **ERFAHRUNGSBERICHTE**
ZWEITER TEIL
- 27** **INTERVIEW**
«VON INDIVIDUELLEN BEDÜRFNISSEN
SIND WIR MEILENWEIT ENTFERNT»
- 31** **ERFAHRUNGSBERICHTE**
DRITTER TEIL
- 37** **INTERVIEW**
«DÜRFEN WIR DAS?»



VORWORTE

LIEBE LESER*INNEN

Kinder sind die Zukunft – ein Satz, den wir alle kennen, und doch scheitern wir als Gesellschaft daran, ihnen den Start ins Leben zu ermöglichen, den sie verdienen. Nirgendwo wird dies deutlicher als in unseren Kindertagesstätten. Diese Einrichtungen, die eigentlich Orte des Lernens, Lachens und Wachsens sein sollten, sind oft Schauplätze von Überforderung, Resignation und Verzweiflung – nicht nur für die Kinder, sondern auch für Erzieher*innen und Eltern.

Die Geschichten in diesem Buch sind keine Ausnahmen, keine Einzelfälle, keine überzogenen Dramatisierungen. Es sind Berichte aus dem Alltag. Ein Alltag, der für viele pädagogische Fachkräfte zu einer dauerhaften Belastungsprobe geworden ist. Ein Alltag, der uns alle angeht, weil er direkt das Leben und die Entwicklung derjenigen beeinflusst, die heute «Kind sein dürfen» und morgen unsere Gesellschaft gestalten sollen.

Mit diesem Bericht wollen wir denjenigen eine Stimme geben, die im System oft überhört werden: den Kindern, die inmitten des Personalmangels und der organisatorischen Engpässe zurückbleiben, den Eltern, deren Sorgen und Bedarfe nicht ernst genommen werden, und vor allem den Fachkräften, die trotz allem jeden Tag ihr Bestes geben – oft über die Grenzen des Zumutbaren hinaus.

Die Kita-Krise ist keine Zukunftsfrage. Sie ist Gegenwart. Und sie ist lösbar. Doch dafür brauchen Kinder, Eltern und Fachkräfte Politiker*innen, die Verantwortung übernehmen und sowohl den Mut als auch den politischen Willen haben, Prioritäten neu zu setzen. Wir erwarten, dass endlich die Bedürfnisse derer in den Mittelpunkt gestellt werden, für die wir als Gesellschaft Verantwortung tragen: unsere Kinder.

Mit den Geschichten in diesem Buch wollen wir nicht nur berühren, sondern auch zum Nachdenken, Handeln und Verändern anregen. Sie sind ein Appell an uns alle: Nur gemeinsam können wir die Rahmenbedingungen schaffen, die Kindern ein gutes Aufwachsen ermöglichen und die die pädagogischen Fachkräfte dringend benötigen, um ihre wertvolle Arbeit bis ins Rentenalter ausführen zu können. Es ist Zeit, den Kitas die Aufmerksamkeit zu schenken, die sie brauchen.

MARTINA MEYER
*Vorsitzende des Bundesfachgruppenvorstandes
Erziehung, Bildung und
Soziale Arbeit*

CHRISTINE BEHLE
Stellv. ver.di-Vorsitzende

Viele Eltern atmeten auf, als am 16. Dezember 2008 das Kinderförderungsgesetz in Kraft trat. Es ergänzte den seit 1996 bestehenden Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz ab dem dritten Lebensjahr und sichert seit dem 1. August 2013 den Rechtsanspruch für unter Dreijährige auf ein Betreuungsangebot in einer Kita oder bei einer Tagesmutter. Länder und Kommunen haben es aber in diesen fünf Jahren nicht geschafft, die Voraussetzungen für ausreichend Plätze und gute Bedingungen für Erziehung, Bildung und Betreuung in Kindertagesstätten zu schaffen. Im Gegenteil: In den letzten Jahren häufen sich Berichte über unhaltbare Zustände in den Kindertageseinrichtungen. Der akute Personalmangel führt nicht nur zu reduzierten Betreuungszeiten und der Schließung ganzer Kita-Gruppen, sondern auch zu institutioneller Kindeswohlgefährdung und Langzeiterkrankungen von Erzieher*innen.

Die soziale Infrastruktur ist seit vielen Jahren ein Schwerpunktthema der politischen Bildungsarbeit der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Pflege, Gesundheitsversorgung, Bildung und Kultur, Wohnen und Mobilität sind zentrale Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe. Dabei geht es auch darum, Sorgearbeit sichtbar zu machen, aufzuwerten und gerechter zu verteilen. Nach wie vor wird haupt- und ehrenamtliche Sorgearbeit überwiegend von Frauen geleistet. Wir sehen es als unsere Aufgabe, den Beschäftigten in frauendominierten Berufen eine Stimme zu geben, ihre Kämpfe durch Forschung, Informations- und Bildungsmaterialien sowie Veranstaltungen und Vernetzung zu unterstützen.

Im April 2023 haben wir das «Schwarzbuch Krankenhaus» veröffentlicht. Es enthält 30 erschütternde und verstörende Erfahrungsberichte aus dem Krankenhausalltag, die den Notstand in deutschen Kliniken abbilden. Bei Lesungen, Workshops und anderen Veranstaltungen gab es viel positive Resonanz. Die Berichte wurden anonymisiert, um die Autor*innen vor arbeitsrechtlicher Verfolgung zu schützen. Mit dem «Kita-Krisenbuch» knüpfen wir an die Erfahrungen mit dem «Schwarzbuch» an und stellen die Perspektive der Erzieher*innen und anderen Beschäftigten in Kitas in den Vordergrund, um auf die täglichen Zumutungen und Überforderungen aufmerksam zu machen. Die Kämpfe für bessere Arbeitsbedingungen haben bisher wenig gebracht. Der im Herbst 2024 von den Gewerkschaften geplante unbefristete Kita-Streik in Berlin wurde vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg untersagt. Die hier beschriebenen Fälle sind ein beredtes Zeugnis dafür, wie Kinder verwahrt werden, anstatt ihnen einen sicheren Ort für ihre Bildung und Entwicklung zu bieten.

DANIELA TROCHOWSKI
*Geschäftsführerin der
Rosa-Luxemburg-Stiftung*

FANNI STOLZ
*Referentin für Pflege,
Gesundheit und
verbindende Klassenpolitik*



ERFAHRUNGSBERICHTE

ERSTER TEIL

*Die folgenden Berichte stammen von Fach- und Ergänzungs Kräften, Kita-Leiter*innen, betrieblichen Interessenvertreter*innen und Auszubildenden in Kitas aus dem gesamten Bundesgebiet. Um alle Beteiligten zu schützen, veröffentlichen wir die Erfahrungsberichte anonymisiert.*

«MORGEN WIRD ES BESTIMMT BESSER»

Ich arbeite in einer städtischen Kita, bin Mitte 50 und seit über 30 Jahren im Dienst.

5:20 Uhr am Morgen. Eigentlich geht es mir nicht gut, aber ich quäle mich aus dem Bett. Wenn ich gefrühstückt hab, wird es schon gehen. Es muss gehen. Meine Kollegin ist heute nicht da; vorsichtshalber noch zwei Erkältungskapseln einwerfen. Die Kita öffnet um 7 Uhr und das ist auch der Beginn meiner Arbeitszeit. Aber ich bin schon um 6:30 Uhr da, um in Ruhe die Stühle von den Tischen zu stellen. Mülltonnen wegräumen. Tee für die Kinder kochen und das Frühstück vorbereiten. Noch eben an mich gedacht und mir auch selbst einen Tee gekocht.

Pünktlich 6:50 Uhr – zehn Minuten vor Arbeitsbeginn – schellt es an der Tür, das erste Kind ist da. Natürlich lasse ich das Kind nicht vor der Tür stehen, denn auch die Eltern müssen pünktlich bei der Arbeit sein. «Ja, kommen Sie nur ruhig rein. Eigentlich beginnt mein Dienst erst um 7 Uhr, aber egal.»

Punkt 7 Uhr klingelt das Telefon. Meine Kollegin meldet sich vom Dienst ab. Genauso wie kurz darauf eine weitere Kollegin. Zwei andere haben heute dienstfrei. Eigentlich ist der Tag jetzt schon gelaufen.

Ich kämpfe mit meiner Erkältung und den Krankheiten der Kinder: Schnupfennasen, Durchfall, Erbrechen – ich kann mir aussuchen, was ich noch haben möchte. Mit Ach und Krach halte ich den Vormittag durch und schaffe es mit meiner Praktikantin irgendwie, 17 Kinder ins Bett zu «befördern», anders kann ich es nicht nennen, denn die Kinder müssen «funktionieren», weil nicht genug Personal da ist, um die Kinder liebevoll beim Einschlafen zu begleiten.

Endlich Pause, um nach sechs Stunden selbst mal etwas zu essen. Leider geht es der Praktikantin mittlerweile so schlecht, dass sie nach Hause gehen muss. «Könntest du bitte deine Pause im Schlafraum machen?», fragt eine der Kolleg*innen, die eine der anderen Gruppen betreut, «das geht doch bestimmt, die Kinder schlafen ja. Es ist gerade keiner da, der dich ablösen kann, denn es sind nicht genug Erzieher*innen im Haus.» Na klar, das mache ich auch. Und weil sonst die Vorbereitungszeit ausfällt, notiere ich das Wichtigste im ab-

gedunkelten Raum, auf der Erde sitzend, ohne Schreibtisch oder rückenfreundlichen Stuhl.

Nach einer Stunde wachen die ersten Kinder auf. Zum Glück heute alle mal der Reihe nach. Schnell noch die alte Windel ab und eine neue um. Leider lassen die Eltern auf sich warten, also betreue ich die wachen Kinder neben denen, die anzuziehen sind. Ich könnte heulen, ich bin schweißgebadet und mein Herz schlägt mir bis zum Hals.

Kinder müssen angezogen und gewickelt werden. Nun klopfen auch die Eltern ungeduldig an der Tür. Zwischendurch noch nach den spielenden Kindern schauen, aber irgendwie habe ich es geschafft: Alle Kinder sind angezogen, die Eltern haben ihr Kind von mir übergeben bekommen, doch heute ohne eine Info über den Verlauf des Tages. Wie so oft.

Ich ziehe mich um, wische mir das Gesicht ab und gehe wieder hoch, als wäre nichts gewesen.

Ich nehme meinen Autoschlüssel und verlasse für fünf Minuten die Einrichtung. Ich gehe zu meinem Auto, weil ich weiß, dass ich dort noch ein trockenes T-Shirt habe, denn mein jetziges klebt an meiner Haut. Ich setze mich ins Auto und schreie erst mal laut und lasse meine Tränen fließen. Wie soll ich das alles schaffen: Beobachtungsbögen, Elterngespräche, Feste vorbereiten, der Praktikantin gerecht werden (die viel Unterstützung nötig hat), den Kindern gerecht werden, den Eltern gerecht werden, die Übergabegespräche für die Schule vorbereiten, Ausflüge planen, den neu gegründeten Arbeitskreis vorbereiten (so eine überflüssige Mehrarbeit, die ich gerade nicht gebrauchen kann und auf die ich mich auch nicht vorbereiten kann, von einer neuen, übereifrigen Vorgesetzten eingeführt) und natürlich diesen auch besuchen. Überstunden müssten auch abgebaut werden, ich bin schon am Stundenlimit angekommen. Alles dreht sich in meinem Kopf, ich könnte tatsächlich brechen. «Soll ich einfach fahren?», schießt es mir durch den Kopf.

Ich ziehe mich um, wische mir das Gesicht ab und gehe wieder hoch, als wäre nichts gewesen. Im Flur begegnet mir meine Kollegin, die mit mir an diesem Nachmittag noch im Haus ist und mir anvertraut, dass sie fertig ist mit den Nerven. Ich drücke sie und sage: «Morgen wird es bestimmt besser.»

KIND AUF DEM FENSTERBRETT

Ich bin seit über 30 Jahren Erzieherin. Seit mehr als 15 Jahren arbeite ich als Facherzieherin mit Kindern mit körperlichen und geistigen Behinderungen. Eine Kollegin der Zeitarbeit und ich sind für 45 Kinder zuständig. Die Zeitarbeitskollegin ist sehr freundlich. Doch sie ist neu und kennt die Kinder noch nicht. Über vier Räume verteilt spielen die Kinder. Einige von ihnen können ihre Emotionen nicht steuern und brauchen Hilfe bei der Lösung von Konflikten. Ein Kind versucht, mit Kratzen und Beißen sein Ziel zu erreichen. Das Nächste schreit los. Ich hole ein Kühlakku und versuche zu trösten. Jemand fordert Begleitung beim Toilettengang. Leider zu spät. Ich helfe dem Kind, die nassen Sachen auszuziehen. Dann gehe ich von Raum zu Raum und versuche, den Überblick zu behalten. In einem Raum bleibe ich schockstarr stehen: Ein Kind steht auf dem Fensterbrett am geöffneten Fenster. Es fängt bitterlich an zu weinen, als es meine erschrockene Reaktion sieht. Vielleicht hat es realisiert, in welcher Gefahr es war, bevor ich es von der Fensterbank hob? Ich kann nur kurz mit ihm reden. Dann muss ich weiter, denn nebenan weint wieder jemand. Ich bin froh, dass heute nichts Schlimmes passiert ist! Aber das ist mein Alltag.

DREI KOPFSCHMERZTABLETTEN AM TAG

Ein normaler Herbsttag in der Kita. Sozialer Brennpunkt, viele Kinder sind entwicklungsverzögert, brauchen persönliche Assistent*innen, aber es gibt einfach zu wenige. Es ist Montag. An der Anwesenheitstafel werden wild die Namen der Abwesenden notiert. Von 30 Kolleg*innen (Erzieher*innen, persönliche Assistent*innen, Reinigungskräfte) fehlen heute wieder 16 und vier haben sich krank in die Einrichtung geschleppt. Ich komme in meine Gruppe. Meine Kollegin war letzte Woche ziemlich krank, hat aber trotzdem gearbeitet, nun hat es sie am Wochenende endgültig erwischt. Ich hoffe, sie kann sich jetzt erst einmal zu Hause auskurieren. Von 20 Kindern sind heute 19 da. «Hey, immerhin eins weniger», versucht die Kita-Leiterin mich aufzumuntern. Wie auch in den anderen Gruppen fehlen die Praktikantin und die persönliche Assistenz. Das Kind, das den Alltag nicht allein schafft, ist trotzdem da. Also geht es los.

Es ist schon morgens sehr wild. Am Wochenende hat es nur geregnet und die Kinder stecken voller Energie. Das erste Kind hätte schon eine neue Windel gebraucht, als es aus dem Frühdienst übergeben wurde, aber drei Jungs streiten. Nach 30 Minuten ist der Streit geschlichtet und ich kann das Kind wickeln. Die Leiterin bleibt kurz in der Gruppe, damit

ich in den Wickelraum kann. Die Lautstärke ist schon ziemlich extrem. Ich nehme die erste Kopfschmerztablette, als ich zurückkomme. Mittlerweile sind noch vier weitere Kinder aus einer anderen Gruppe dazugekommen, wir arbeiten ja teiloffen. Das gleitende Frühstück läuft schleppend, nicht alle Kinder finden selbstständig den Weg in den Frühstücksraum. Manche weinen, weil sie die Sprache nicht verstehen.

Irgendwann haben alle Kinder gefrühstückt. Also versuchen wir, mit dem Morgenkreis zu beginnen. Ich halte ihn heute sehr kurz, aber er muss stattfinden, denn die Struktur ist für viele Kinder essenziell. Wir besprechen, dass wir mit Regen hose und Gummistiefeln in den Garten gehen. Nach dem Kreis fragen mich zwölf Kinder, ob wir rausgehen. Manche Kinder tragen noch Sandalen und haben keine Jacke dabei. Fast alle benötigen Hilfe beim Anziehen, nach 30 Minuten sind alle fertig. Einer hat sich eben in die Hose gemacht. Also nochmal umziehen. Er hat keine Wechselkleidung dabei. Irgendwann können wir raus.

Draußen besprechen sich die übrigen Kolleg*innen. Die Leiterin beschwert sich bei mir, da sie soeben von meiner Überlastungsanzeige erfahren hat und daher ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten hat. Zwei weitere Kolleg*innen verabschieden sich aus gesundheitlichen Gründen und gehen nach Hause. Doch wo die Kinder lassen? Nicht alle Eltern sind erreichbar. Also werden die Kinder auf die übrigen Gruppen verteilt. Ich nehme die zweite Kopfschmerztablette.

Nach dem Essen wickle ich weitere drei Kinder auf dem Fußboden und hoffe, dass sich in der Zwischenzeit kein Kind verletzt.

Ein Mädchen ist schlapp und weint. Ich messe Fieber, 38,2 Grad. Die Notfallnummern sind alle nicht erreichbar. Bei einer geht dann doch jemand dran. Mittlerweile schläft das Kind auf dem Sofa. Nach dem Reinkommen sind zwei Windeln voll. Keiner kann mich aus der Gruppe lösen, die Leiterin ist bei der Leitungssitzung. Also ziehen sich die Kinder allein aus, ich wickle mal wieder auf dem Fußboden. Dann geht es los zum gleitenden Mittagessen. Meine 19 Kinder plus fünf Kinder aus einer anderen Gruppe werden zeitversetzt zum Mittag geschickt. Vier Kinder dürfen kein Fleisch essen. Die Praktikantin einer anderen Gruppe und eine persönliche Assistenz beaufsichtigen das Essen mit insgesamt 40 Kindern allein. Na ja, geht ja heute nicht anders. Jetzt hat einer von den Jüngeren doch Fleisch gegessen. Hoffentlich kommt es nicht raus. Das Mädchen mit Fieber wird endlich abgeholt. Mittlerweile liegt die Temperatur bei 40,1 Grad. Die Mutter schimpft, weil sie schon wieder auf der Arbeit fehlt und ihre Tochter noch zwei Tage zu Hause behalten soll. Sie könne doch auch hier schlafen, wenn es ihr nicht gut gehe. Zum Abschied ruft sie mir eine Beleidigung zu.

Nach dem Essen wickle ich weitere drei Kinder auf dem Fußboden und hoffe, dass sich in der Zwischenzeit kein Kind verletzt. Der Nachmittagsdienst findet mit einer Kollegin und 40 Kindern statt. Auch die Kinder mit fehlender persönlicher Assistenz sind dabei. Um halb zwei muss ich los, um meine eigenen Kinder aus der Schule abzuholen. Keiner kommt,

um mich abzulösen. Es wurde einfach vergessen. Ich nehme die Kopfschmerztablette Nummer 3.

Die restlichen Kolleg*innen sind draußen, ich gebe meine 24 Kinder an eine Kollegin ab, die ebenfalls draußen ist. Sie hat nun 42 Kinder. Muss ja irgendwie gehen. Ich fahre mit 15 Minuten Verspätung los und werde an der Schule angemault, warum ich zu spät bin. Na ja, ist halt so.

Nächster Tag. Das fiebernde Kind wurde im Frühdienst angenommen. Die Mutter ist nicht erreichbar. Zwei weitere Kollegen fehlen, alle Gruppen sind auf. Jede*r arbeitet allein. Wird schon irgendwie gehen. Ich starte an diesem Tag um halb neun, ich komme in die Gruppe und niemand außer den 16 Kindern ist da. Scheinbar hatte keiner meinen Dienstplan auf dem Schirm. Ist ja aber nicht das erste Mal. Die Kinder waren also die letzte halbe Stunde allein. Nicht zum ersten Mal. Ich wickle wieder mehrfach auf dem Boden, heute stürzt dabei ein Kind. Zur Toilette schaffe ich es auch nicht, dafür müsste ich den Raum verlassen. Also nehme ich die Kindertoilette. Auch die zweite Überlastungsanzeige bringt keine Besserung. Die Leiterin teilt mir mit, dass ich die Situation falsch einschätze und wohl mein Privatleben für die Erschöpfung verantwortlich sei. Na ja, ich gehe inzwischen ja schon mit meinen Kindern um 19 Uhr schlafen, weil ich einfach nicht mehr kann.

Mittlerweile bin ich seit drei Monaten bei einem anderen Träger zur Probe. Ich habe mich beim alten Träger beurlauben lassen und werde jetzt dort kündigen. Ich habe wieder Kraft und Energie, bin wieder glücklich. Fast gar nicht mehr krank. Wir arbeiten beim neuen Träger meist zu dritt mit 14 bis 18 Kindern. Niemals sind wir allein in der Gruppe. Es gibt klare Strukturen seitens der Leitung. Wir fühlen uns verstanden. Wenn Kinder krank sind, werden wir unterstützt. Sie bleiben dann zu Hause, um eine Ansteckung der Kolleg*innen zu vermeiden. Die Leitung steht hinter uns. Fehlen Kolleg*innen, muss auch mal eine Gruppe geschlossen werden. Die Genesung der Kolleg*innen geht wesentlich schneller und der Krankenstand ist viel niedriger.

Ich hätte beinahe die Arbeit als Erzieherin aufgegeben, weil ich es nervlich nicht mehr geschafft habe. Der Trägerwechsel hat geholfen, dass es mir wieder besser geht.

«ICH MACH'S JA FÜR DIE KINDER!»

Dass überall Personal fehlt, ist ja mittlerweile normal. Es war auch früher schon so, dass man in seiner Freizeit «mal eben» für die Kita eingekauft oder zu Hause etwas vorbereitet hat, dass die Ehemänner Fahrzeuge repariert oder «schnell mal» etwas zusammengebaut haben. Aber jetzt gilt es als selbstverständlich. Wenn alles Material, alle Deko und Einrichtungsgegenstände, die die Erzieher von ihrem eigenen Geld gekauft oder aus ihrem Hausstand mitgebracht haben, aus den Gruppen entfernt würden, sähe so mancher Raum ziemlich kahl aus!

In unserer Einrichtung wird mit Tablets gearbeitet (Gruppentagebuch, Termine, Organisation etc.) – leider fallen tage-, manchmal wochenlang viele Funktionen aus oder man wartet Monate auf die Reparatur eines Tablets und muss sich in der Zwischenzeit ein Gerät mit einer anderen Gruppe teilen – was zwangsläufig Schwierigkeiten mit sich bringt. Wenn der Arbeitgeber will, dass gewisse Standards erfüllt werden, dann muss er auch entsprechende Mittel zur Verfügung stellen und sollte sich nicht auf die Gutmütigkeit und das weiche Herz («Ich mach's ja für die Kinder!») seiner Mitarbeiter verlassen.

Irgendwann ist auch dies erschöpft und das Personal macht Dienst nach Vorschrift mit den Mitteln, die *tatsächlich* zur Verfügung stehen.

EINGEWÖHNUNG ZUM ABGEWÖHNEN

Ich hatte einen Jungen im Alter von 15 Monaten zur Eingewöhnung. Er konnte inzwischen zwei Stunden bei uns in der Gruppe spielen, ohne dass er weinen musste, weil ihm seine Mutter fehlte. Allerdings war es ihm wichtig, dass ich in seiner Nähe war, und er fing an zu weinen, wenn ich kurz den Raum verließ. Während dieser Eingewöhnungsphase wurde ich leider krank und konnte nicht arbeiten.

Normalerweise ist es in unserer Gruppe üblich, dass die Eingewöhnung abgesagt wird, wenn der oder die Bezugserzieher*in nicht da ist. Ausgerechnet an diesem Tag fehlten aber auch meine beiden Kolleg*innen, sodass es Aufgabe der Leiterin gewesen wäre, die Eingewöhnung abzusagen. Diese rief die Eltern aber nicht an. Deshalb wurde der Junge in die Krippe gebracht, obwohl weder ich noch meine Gruppenkolleg*innen da waren, und der Junge wurde von einer Aushilfskraft betreut, die ihn zuvor noch nie gesehen hatte. Die Aushilfskraft wusste weder, wie weit die Eingewöhnung des Kindes war, noch welche Absprachen ich mit den Eltern getroffen hatte. Dementsprechend weinte der Junge an diesem Tag die ganze Zeit. Nicht nur die Aushilfskraft war für das Kind fremd, auch die anderen Kinder und der Gruppenraum, es konnte sich nicht einmal an der gewohnten Tagesstruktur orientieren.

Als ich darüber informiert wurde, ärgerte ich mich über dieses Vorgehen aus verschiedenen Gründen sehr. Dadurch, dass kurzerhand eine Aushilfskraft mit der Eingewöhnung betraut wurde, hatte ich einerseits das Gefühl, dass die Mühe, die ich mir mit der Eingewöhnung gemacht hatte, weder von der Leitung noch von den Eltern gesehen oder anerkannt wurde. Andererseits entstand so der Eindruck, als wäre das Bedürfnis eines einjährigen Kindes nach einer festen Bezugsperson überflüssig und falsch. Obwohl jede*r, der in diesem Beruf tätig ist, wissen sollte, dass die Eingewöhnung die sensibelste und wichtigste Phase für Kinder ist, weil eine schlechte Eingewöhnung die ganze Kindergartenzeit negativ beeinflussen kann. Es ist enorm wichtig, die bestmöglichen Bedingungen zu schaffen, damit Kinder eine gute und stabile Bindung zu den Erzieher*innen aufbauen können – das ist die Grundlage von allem.

INKLUSION?

Und ein neuer Tag, der eigentlich mit guter Laune beginnt. Denn es gibt nichts Schöneres, als früh morgens von strahlenden Kinderaugen begrüßt zu werden. Ein herzliches «Guten Morgen» mit aufrichtiger Miene. Es kommen 22 Kinder. Drei von ihnen sind noch unter drei Jahre alt, zwei sind Inklusionskinder. Wir sind heute zwei Erzieherinnen. Mal wieder. Das ist schon fast die Regel. Es wäre nicht weiter schlimm, wenn wir doch endlich die Inklusionsfachkräfte bekämen. Für die zwei Kinder wäre es auch so wichtig.

Wir versuchen, den Morgenkreis zu gestalten. Das ist nicht so einfach, denn das eine Inklusionskind schreit dauernd ein ächzendes «Ähhhh» vor sich her. Das andere Inklusionskind wiederholt immer das letzte Wort eines Satzes, das es gerade verstanden hat, und hindert so die Gruppe daran, weiterzumachen. Es wäre so notwendig, eine Inklusionskraft zu haben, die diese Kinder begleitet. Aber auch in diesem Bereich sind Fachkräfte Mangelware. Schade. Sonst könnten diese Kinder gefördert werden und die anderen Kinder könnten ohne Unterbrechung singen, philosophieren, gestalten usw.

Aber ja. Ganz ehrlich. Selbst wenn eine Inklusionskraft da wäre, würde das nicht viel ändern. Warum? Die Maximalzeit für diese Inklusionskräfte wäre vier Stunden pro Woche. Das würde nicht viel bringen. Inklusion ist gut, wenn sie nicht nur auf dem Papier stünde und wenn die Inklusionskräfte häufiger und länger da wären.

DRAHTSEILAKT AUF IMMER DÜNNEREM SEIL

Mein Alltag als Erzieherin gleicht einem Drahtseilakt, bei dem das Seil immer dünner und der Abgrund immer tiefer wird. Der Personalmangel ist gravierend – jeden Tag fehlen Kolleg*innen, die krankheitsbedingt ausfallen. Doch die Kinder kommen trotzdem, viele, zu viele für das wenige Personal, das noch da ist.

Der Tag beginnt und sofort prasseln unzählige Anforderungen auf mich ein: Ich habe 34 Kinder in der Gruppe, die alle meine volle Aufmerksamkeit fordern. Ein Kind schreit, weil es getröstet werden will. Ein anderes hat einen Wutanfall, während ein drittes Hilfe bei der Bastelarbeit benötigt. Mittendrin die Integrationskinder, die besondere Betreuung und Förderung brauchen, aber auch sie kommen oft zu kurz. Der Druck, jedem Kind gerecht zu werden, lastet schwer auf meinen Schultern.

In solchen Momenten fühle ich mich wie in einem Sturm, der nicht enden will. Es ist unmöglich, überall zur selben Zeit zu sein. Ich jongliere mit den verschiedenen Aufgaben: Auf-

sicht, pädagogische Arbeit und Pflegearbeit. Jeder Augenblick verlangt von mir 100 Prozent, doch der Tag hat nur 24 Stunden und ich kann mich nicht vervielfachen. Jedes Gespräch mit den Eltern, jede zusätzliche Aufgabe wird zu einem neuen Jonglierball auf dem Drahtseil – jeder Fehler könnte fatale Folgen haben.

Die Erschöpfung ist allgegenwärtig. Nicht nur körperlich, sondern auch mental. Oft bleibt kaum Zeit zum Luftholen, geschweige denn, um den Kindern die liebevolle Aufmerksamkeit zu geben, die sie verdienen. Ich sehe, wie sich der Stress auch auf sie auswirkt, besonders auf die Integrationskinder, die mit ihren speziellen Bedürfnissen oft im Chaos untergehen.

Jedes Gespräch mit den Eltern, jede zusätzliche Aufgabe wird zu einem neuen Jonglierball auf dem Drahtseil – jeder Fehler könnte fatale Folgen haben.

Dieser Alltag ist mehr als anstrengend, er ist überfordernd. Und doch komme ich jeden Morgen wieder, weil ich weiß, wie wichtig meine Arbeit ist. Aber der Druck wächst, und ohne Unterstützung ist es nur eine Frage der Zeit, bis das System endgültig zusammenbricht – zum Leidwesen der Kinder und der Erzieher*innen.

FRÜHDIENST – SCHLIMMSTE STUNDE DES TAGES

Wir sind eine große Einrichtung, in der es zwei Elementargruppen mit je 40 Kindern und drei Krippengruppen für insgesamt 30 Kinder im Alter unter zwei Jahren gibt. Wenn wir sehr eng besetzt sind, was besonders in der kalten Jahreszeit häufig der Fall ist, vor allem in der Krippe, trifft unsere Leiterin für die Dauer des Frühdienstes die Entscheidung, dass die Krippenkinder von den Eltern nicht mehr im Krippenbereich, sondern in einer der Regelgruppen abgegeben werden sollen. Für die Krippenkinder bedeutet das, dass sie in einen fremden Raum gebracht werden, in dem sie sich bereits um kurz nach sieben mit 20 Kindern im Alter zwischen zwei und sechs Jahren zurechtfinden müssen. Es ist meist sehr laut, die großen Kinder rennen teilweise über die Krippenkinder oder direkt an ihnen vorbei. Betreut werden sie von einer Krippenerzieherin und einer Fachkraft der Regelgruppe. Weil die Fachkraft meist in Elterngespräche verwickelt wird, kann sie sich kaum dem Gruppengeschehen widmen. Das alles sorgt dafür, dass kein Krippenkind morgens gut ankommen kann.

Wenn ich in dieser Zeit den Frühdienst als Krippenerzieherin übernehme, darf ich erst um Punkt sieben anfangen. Zu dieser Zeit werden bereits die ersten Krippenkinder gebracht, sodass ich keine Gelegenheit habe, meine Sachen

zu verstauen, ohne die bösen Blicke der Eltern zu kassieren. So war es auch an diesem Tag im Dezember. Einige Kinder der Regelgruppe waren schon da und das erste Krippenkind fühlte sich verunsichert von all den neuen Reizen. Es fing an zu weinen. Als ich es auf meinen Schoß genommen hatte, wurde bereits das nächste Krippenkind gebracht. Die Mutter sah das weinende Kind auf meinem Schoß und blieb vor mir stehen – so lange, bis ich aufstand und auch das zweite Kind auf meinen Arm nahm. Dann ging die Mutter. Mit zwei weinenden Kindern auf meinem Schoß konnte ich keinem der beiden Kinder helfen. Das nächste Krippenkind wurde gebracht. Wieder wollte das Elternteil, dass ich das Kind zu mir nehme. Da sich das erste Kind halbwegs beruhigt hatte, nahm ich es vom Schoß herunter und mir wurde das neue Kind auf den Schoß gesetzt. Daraufhin weinte das Kind, was jetzt vor mir stand, wieder. So ging es weiter bis um acht.

Ich hatte immer große Angst, dass eines der Krippenkinder etwas verschluckt, weil Spielsachen herumflogen, mit denen sie nicht spielen durften.

In dieser Zeit wurden während des Frühdiensts täglich bis zu zehn Krippenkinder gebracht. Dadurch waren mindestens 30 Kinder in einem Raum. Ich konnte mich keine Sekunde mit nur einem Kind beschäftigen. Während ich ein oder zwei Kinder auf dem Schoß hatte, musste ich auch die Kinder der Elementargruppe im Auge behalten, die ständig in Konflikte miteinander gerieten, und ich musste darauf achten, dass den anderen Krippenkindern nichts passiert. Ich hatte immer große Angst, dass eines der Krippenkinder etwas verschluckt, weil Spielsachen herumflogen, mit denen sie nicht spielen durften. Diese erste Stunde war für mich immer die schlimmste Stunde des ganzen Tages. Ich war danach fix und fertig.

FIEBERKRAMPF – FALSCH EINGESCHÄTZT

Nach den Winterferien informierte uns die Mutter eines Kindes, dass ihre Tochter (21 Monate alt) in den Ferien einen Fieberkrampf erlitten und der Arzt ihr deshalb ein Notfallmedikament verschrieben hatte. Ich gab ihr das Formular mit, das uns die Erlaubnis erteilt, dem Kind das Medikament im Notfall zu verabreichen. Obwohl wir mehrmals nachfragten, dauerte es zwei Wochen, bis wir das Formular ausgefüllt zurückerhielten.

Um die Temperatur unserer Kinder zu messen, haben wir in unserer Einrichtung lediglich Infrarotthermometer, die sehr ungenau sind und auch bei gesunden Kindern Fieber anzeigen. Vor allem im Hinblick auf das Kind mit dem Fieberkrampf bereitete uns das Sorgen, denn es hatte mittlerweile wiederholt einen Fieberkrampf erlitten. Deshalb sprachen wir mit

unserer Leiterin. Sie verwehrte uns aber ein anderes Thermometer mit der Begründung, dass wir keine Arzthelferinnen seien und damit nicht richtig umgehen könnten. Auf unsere Sorge, ohne verlässliches Thermometer nicht rechtzeitig reagieren zu können, reagierte sie nur mit der Bemerkung: «In dem Moment, in dem du das Diazepam geben willst, ist der Fieberkrampf schon vorbei.»

Wir hatten den Eindruck, dass die Leiterin das Ganze nicht ernst nahm, und fühlten uns von ihr nicht unterstützt. Immer, wenn das Kind da war, hatten wir Angst, dass es Fieber oder sogar einen Fieberkrampf bekommt und wir nichts tun könnten.

An einem Morgen stand das Kind neben meiner Kollegin und fiel plötzlich um. Meine Kollegin und ich waren beide irritiert, aber dachten, dass das Kind noch müde ist und nur das Gleichgewicht verloren hat. Der Vorfall wiederholte sich zweimal, immer wieder fiel das Kind aus dem Nichts um, lag hilflos auf dem Boden und konnte nicht allein aufstehen. Wir riefen die Leiterin im Büro an. Sie kam zu uns und schaute sich das Kind an. Aber ihr fiel nichts auf und sie sagte, wir sollten es weiterhin beobachten. Das Kind fiel dann erneut um und meine Kollegin nahm es auf den Schoß. Dort blieb das Kind lange, was sehr ungewöhnlich war. Meine Kollegin überprüfte die Temperatur des Kindes und stellte fest, dass sie erhöht war.

Erneut riefen wir bei der Leiterin an, um sie zu informieren. Sie hielt es jedoch für unbedenklich. Aber uns bereitete das Kind Sorgen, vor allem in Anbetracht seiner Krankengeschichte. Deshalb bestanden wir darauf, die Mutter zu informieren, das wurde uns nur erlaubt, weil wir es mit Nachdruck einforderten. Als wir die Mutter anriefen, war sie froh, dass wir sie informierten, und versprach, dass das Kind umgehend abgeholt werde. Als der Vater des Kindes kurze Zeit später kam, lag es immer noch auf dem Schoß meiner Kollegin. Auch ihm schilderten wir, was los war, und auch er empfand das Ganze als sehr untypisch für sein Kind. Am Nachmittag rief die Mutter des Kindes an und teilte uns mit, dass sie mit dem Kind wegen eines erneuten Fieberkrampfes im Krankenhaus sei.

Einige Zeit später führte ich ein Elterngespräch mit der Mutter und wir sprachen nochmals über den Vorfall. Sie sagte, dass das Kind vermutlich immer einen Fieberkrampf gehabt hatte, wenn es umgefallen war, und dass das Fieber nicht an der Stirn messbar wäre, sondern nur am Körper. Meine Kollegin und ich waren schockiert und machten uns Vorwürfe, weil wir den Fieberkrampf nicht als einen solchen erkannt hatten.



ELKE ALSAGO

DIE TRAUERIGE GESCHICHTE ERFOLGE UND MISSERFOLGE IN DER FRÜHKINDLICHEN BILDUNG

Die Professionalität in der Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertagesstätten ist im Vergleich zu anderen Berufen ziemlich jung und hart erkämpft. In der DDR gab es zunächst eine dreijährige Kindergärtnerinnenausbildung, bis sich in den 1970er-Jahren ein dreijähriges Studium an einer pädagogischen Fachschule etablierte. Dieser Ausbildungsabschluss war Standard für die Arbeit im Kindergarten, welche als zeitlich erste und wichtige Instanz des Bildungssystems gesellschaftlich anerkannt war. Mit der Wende brach diese professionelle Entwicklung ab. Viele Kindergärtnerinnen wurden entlassen oder ihnen wurden die Stunden reduziert.

In Westdeutschland hatten Kindertagesstätten (Krippe, Kindergarten, Hort) eine andere Bedeutung. Bis Anfang der 1970er-Jahre waren sie ausschließlich Kindern vorbehalten, deren Mütter ihre Kinder nicht betreuen konnten. Der Fokus lag auf der Versorgung der Kinder. Erst die Bildungsreform in den 1970er-Jahren und die Etablierung des Kindergartens als Elementarbereich rückten Bildungs- und Lernprozesse von Kindern in den Mittelpunkt. Aber Krippen und Horte waren weiterhin auf Versorgung ausgerichtet. Die Arbeitsverhältnisse der Frauen waren überwiegend in Teilzeit und dienten der Überbrückung zwischen Ausbildung und Ehe oder als Zuverdienst für Ehefrauen.

Entsprechend dem niedrigen fachlichen Anspruch waren in den Kitas häufig Kinderpflegerinnen, aber auch Angelernte oder Ehrenamtliche und nur wenige Erzieherinnen tätig. Beim Ausbau der Kindertagesbetreuung wurde immer wieder auf Mütter zurückgegriffen, die zum Teil ehrenamtlich oder gegen eine geringe Bezahlung Betreuungsaufgaben

übernahmen. So zum Beispiel ab den 1970er-Jahren in den Spielstuben in Schleswig-Holstein, in Spielkreisen in Niedersachsen und Ende der 1980er-Jahre in Bayern. Auch der im Kontext der Neuregelungen des § 218 Strafgesetzbuch (Schwangerschaftsabbruch) im Jahr 1996 eingeführte Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz änderte nicht viel an der Qualität und Professionalität der Arbeit in den Kitas.

Die 2000er-Jahre brachten den Durchbruch. 2001 wurden die Ergebnisse der Pisa-Studie veröffentlicht. Aufgrund der vulnerablen gesellschaftlichen Situation (u. a. Terrorangriff vom 11. September in New York, anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, steigender Rechtsextremismus) lösten die Ergebnisse Verunsicherung und Sorge aus. Es grassierten der Begriff des Bildungsnotstands und die Angst um die Wirtschaftskraft und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Dies lenkte den Blick – anders als heute – auf die frühe Bildung. Bildungsgerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind seitdem die zentralen Ansprüche, die an das System der Kindertageseinrichtungen gestellt werden.

Bund und Länder wurden aktiv. Die «Nationale Qualitätsinitiative» wurde ins Leben gerufen und diverse Kooperationsprojekte zwischen Wissenschaft und Praxis durchgeführt, um die Qualität der Kitas und Trägersysteme zu untersuchen und zu verbessern. In den Ländern wurden Bildungspläne erarbeitet und Programme zur Sprachbildung aufgelegt. 2004 beschlossen Jugendminister- und Kultusministerkonferenz einen «Gemeinsamen Rahmen für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen» und die Länder veröffentlichten bis 2007 ihre Bildungspläne.

Parallel initiierte die Robert Bosch Stiftung das Programm «Profis in Kitas» (PiK) und entwickelte und erprobte frühpädagogische Studiengänge. Die Erzieherinnenausbildung wurde weiterentwickelt und als gleichwertig mit dem Bachelorabschluss in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eingeordnet. Es gab eine breite Bewegung zur fachlichen Weiterentwicklung und dem bedarfsgerechten Ausbau der frühkindlichen Bildung, die insbesondere von den entsprechenden Fachkräften gemeinsam mit Vertreter*innen der Politik, der Verwaltung, der Träger und der Wissenschaft vorangetrieben wurde. Im Jahr 2013 trat der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz in Kraft. 2026 folgt nun der Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung für Grundschulkind.

Bei den Debatten um die Strukturen der frühkindlichen Bildung, die bundesweit geführt wurden, lag das Augenmerk auf den Standards für den Fachkraft-Kind-Schlüssel, die Leitungskapazitäten und die mittelbare pädagogische Arbeit. Gewerkschaftlich organisierte Praktiker*innen veröffentlichten dazu ihre Überlegungen, wie etwa in der ver.di-Broschüre «Verwirklichung von Kinderrechten braucht bundesweit einheitliche Mindeststandards» von 2013. Im sogenannten Zwischenbericht mit dem Titel «Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern» beschrieben Bund und Länder 2016 wünschenswerte Standards und schürten die Hoffnung, dass sich der Bund im Rahmen eines Qualitätsgesetzes an der Finanzierung der Kitas beteiligt. Da jedoch die Beteiligung des Bundes bislang immer nur befristet war und die Mittel nicht in ausreichender Höhe bereitgestellt wurden, lässt sich auch mit dem inzwischen dritten Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz kein Durchbruch bezüglich der strukturellen Standards in Kitas feststellen. Das Ländermonitoring der Bertelsmann Stiftung zeigt seit 2009, dass sich die Fachkraft-Kind-Schlüssel nur marginal verbessern, dass die Diskrepanz zwischen den Bundesländern fortbesteht und die Schlüssel wissenschaftlich begründeten Standards nach wie vor nicht entsprechen. Da die Strukturen weiterhin auf «Versorgung» ausgerichtet sind und nicht auf individuelle Bildungsbegleitung und Chancengerechtigkeit, werden diese Ansprüche nur durch pädagogisches Personal eingelöst, welches sich über die arbeitsvertraglich vereinbarten Zeiten und Tätigkeiten hinaus engagiert und versucht, in einem «auf Kante genähten» System zulasten der eigenen Gesundheit den Ansprüchen an ganzheitliche Bildung gerecht zu werden.

Parallel dazu führen die Beschäftigten der Kitas – zu 95 Prozent Frauen – ihre Anerkennungskämpfe. Sie fordern, dass die Ansprüche an die frühkindliche Bildung und an ihre Professionalität entsprechend anerkannt und vergütet werden. 2009 und 2015 kam es zu nie dagewesenen Streiks der Beschäftigten im Bereich der Sozialen Arbeit im öffentlichen Dienst, vor allem der Frauen aus den Kitas. Nach einem zwölfwöchigen Streik wurde 2009 erreicht, dass in der Entgeltordnung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Regelungen für die Sozial- und Erziehungsberufe in einem gesonderten Abschnitt ergänzt wurden. Seitdem gilt für die sozialpädagogisch Beschäftigten in der kommunalen Sozialen Arbeit eine eigene Entgelttabelle, die sogenannte S-Tabelle, die damals das Gehalt für Berufseinsteiger*innen um

110 Euro und für Erzieher*innen nach 17 Berufsjahren um 400 Euro erhöhte. Eine weitere finanzielle Aufwertung gelang nach achtwöchigem Streik 2015 und in der letzten Tarifaussensatzung im Jahr 2022. Immer wieder machten die Beschäftigten in den Streikphasen auch auf die strukturellen Erfordernisse, wie zum Beispiel die Verkleinerung der Gruppengrößen, aufmerksam und mahnten notwendige Verbesserungen an, um den pädagogischen Ansprüchen gerecht werden zu können.

Im Moment ist die Politik allerdings auf dem besten Weg, die erkämpften Errungenschaften der 2000er-Jahre, insbesondere die Professionalisierung der frühkindlichen Bildung, an der viele Akteur*innen mitgewirkt haben, zunichte zu machen. Denn der vorangetriebene quantitative Ausbau des Systems der Kindertageseinrichtungen droht ohne die notwendigen strukturellen Verbesserungen, das heißt ohne bessere Personalschlüssel, kleinere Gruppen und mehr Leitungskapazitäten auf der einen Seite und einen entsprechenden Ausbau des sozialpädagogischen Ausbildungssystems auf der anderen Seite, ins Leere zu laufen. Es wurden und werden deutlich zu wenige Lehrkräfte für Sozialpädagogik an den Universitäten ausgebildet, und die Berufsfach- und Fachhochschulen wurden nicht um die notwendigen Kapazitäten erweitert.

Jetzt zeigt sich, wovon Wissenschaft, Verbände und Gewerkschaften seit Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz warnen: ein eklatanter und wachsender Fachkräftemangel!

Laut Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung konnten im Jahr 2023 in den Kindertageseinrichtungen 20.875 von insgesamt 30.311 offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. In keinem Einzelberuf war die Fachkräftelücke 2023 größer.

Galt bislang nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz ein ganzheitlicher Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag, wird der Alltag der Kinder nun in «Bildungs- und Betreuungszeiten» unterteilt, sodass die Träger in den sogenannten Betreuungszeiten unqualifiziertes Personal einsetzen können.

Dieser Fachkräftemangel trifft auf Kitas, die ohnehin schon mit Personalschlüsseln ausgestattet sind, die nicht kindgerecht sind, und auf Personal, das in der Corona-Pandemie fast ungeschützt arbeiten musste und dadurch die höchsten Covid-Erkrankungsraten aufwies (Alsago/Meyer 2023). Laut einer ver.di-Befragung von Fachkräften fehlten bereits im Sommer 2021 durchschnittlich drei Fachkräfte pro Einrichtung, um in den Kitas fachlich angemessen arbeiten zu können (ver.di 2021). Auch aufseiten der Eltern besteht ein enormer Bedarf: Einer Bertelsmann-Studie zufolge beklagten Eltern 2023 das Fehlen von 385.800 Kita-Plätzen in West- und 44.700 Kita-Plätzen in Ostdeutschland (Bertelsmann Stiftung 2023). Zwar reagierten Kommunen und Länder auf

diese Nachfrage, insbesondere in Westdeutschland, mit dem Ausbau von Kindertageseinrichtungen, doch die Schaffung neuer Plätze zieht das Personal aus den umliegenden Kitas in der Region ab, sodass die Personaldecke in allen Kitas immer dünner wird und der Personalmangel stetig wächst.

Nun versuchen die Länder durch das Absenken der Voraussetzungen für die Einstellung von Personal, die Anrechnung von Auszubildenden auf den Personalschlüssel und die Vergrößerung der Gruppen, die Personallücken zu schließen. Galt bislang nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz ein ganzheitlicher Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag, wird der Alltag der Kinder nun in «Bildungs- und Betreuungszeiten» unterteilt, sodass die Träger in den sogenannten Betreuungszeiten unqualifiziertes Personal einsetzen können. In den ostdeutschen Bundesländern wird die sinkende Nachfrage nicht etwa genutzt, um die nicht kindgerechten Personalschlüssel zu verbessern, vielmehr werden Kitas geschlossen oder zusammengelegt und die Arbeitszeiten der Beschäftigten gekürzt, sodass der Personalschlüssel weiter schlecht bleibt.

Längst ist eine Abwärtsspirale aus Überforderung, Fluktuation, Fachkräftemangel und Erkrankungen entstanden (Alsago/Meyer 2023). Dies zeigen die Daten der Krankenkassen deutlich. Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) in diesem Berufszweig mehr als 30 Tage. Nur Baden-Württemberg (22,6 AU-Tage) und Bayern (23,8 AU-Tage) lagen darunter. Im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen haben die Kita-Beschäftigten 9,5 AU-Tage pro Jahr mehr. In Ostdeutschland übersteigen die krankheitsbedingten Ausfälle mit 34 AU-Tagen deutlich den gesamtdeutschen Durchschnittswert (Westdeutschland 28,9 AU-Tage) (Bertelsmann Stiftung/Akko 2024). An diesen Zahlen werden die Auswirkungen der schlechten Personalschlüssel und des Personalmangels mehr als deutlich. Laut einer Erhebung der DAK erleben nur 2,9 Prozent der Beschäftigten in Kitas keinen Personalmangel (DAK 2023: 40 ff.). Der DAK gegenüber gaben mehr als 40 Prozent der Kolleg*innen als Begründung für diese Situation an: «Wir sind allgemein zu wenig Mitarbeiter und es gab ungewöhnlich viele Personalausfälle.» (Ebd.: 56) Dort, wo Personalmangel erlebt wird, sind die Personalausfälle durch Arbeitsunfähigkeit besonders hoch. Das heißt, dass zusätzlich zum systematischen Mangel auch die Personalausfälle durch Erkrankungen steigen. Inzwischen sind Fälle von Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Atemwegs- und psychischen Erkrankungen in keiner Berufsgruppe häufiger als unter Kitabeschäftigten (ebd.: 68).

Für die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen bedeutet das, dass sie ihrem Arbeitsauftrag und ihren professionellen Ansprüchen an die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder nicht mehr nachkommen können. Sie versuchen nur noch, dass alle (Kinder, Fachkräfte und weiteres Personal) den Tag in der Kita heil überstehen. Dies geht zulasten ihrer Gesundheit, zulasten der Kinder, zulasten der Eltern und zulasten unserer Gesellschaft.

Die über Jahrzehnte erkämpfte Professionalität in den Kitas und die damit verbundene Anerkennung stehen massiv in-

frage. Man bekommt den Eindruck, die politisch Verantwortlichen wollen wieder zurück in die frühen 1970er-Jahre in Westdeutschland, als es genügte, Kinder zu versorgen bzw. zu verwahren, anstatt sie zu bilden und ihnen die bestmöglichen Ausgangsvoraussetzungen zu garantieren.

Dr. Elke Alsago ist Leiterin der Bundesfachgruppe «Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit» bei ver.di, Sozialpädagogin, Diakonin, ehemalige Kita-Leiterin, Fachberaterin und Hochschuldozentin.

LITERATUR

- Alsago, Elke/Meyer, Nikolaus (2021):** Ergebnisse des ver.di Kita-Personalcheck. Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: Den eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen können, https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/++file++642ae26c9895faf6f-da01c2c/download/2021_Kita-Personalcheck_Ergebnisse_verdi.pdf
- Alsago, Elke/Meyer, Nikolaus (2023):** Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie, <https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozialarbeit/++co++2cceb3ba-847c-11ee-8ef4-d9a7ec82f30e>
- Bertelsmann Stiftung (2023):** Ländermonitor. Personalkosten Platzausbau, www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Fruehkindliche_Bildung/KiTa-Personal_braucht_Prioritaet_auch_2023.pdf
- Bertelsmann Stiftung/Akko, Davin P. (2024):** Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Eine Auswertung von Krankenkassendaten, www.laendermonitor.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Krankenstand_Kindertagesbetreuung_Publikation_CC_final_01.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Jugend- und Familienministerkonferenz (2016):** Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz, www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/fruehe-bildung-weiterentwickeln-und-finanziell-sichern-114054
- DAK (2023):** Gesundheitsreport 2023, <https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/34600/data/3bf3cdb115a277d604678cf6e8661d0b/gesundheitsreport2023-ebook.pdf>
- KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2024):** Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung, www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Jahresueckblick_2023.pdf
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2013):** Verwirklichung von Kinderrechten braucht bundesweit einheitliche Mindeststandards für Kindertageseinrichtungen.

ZAHLEN UND FAKTEN ARBEITSBELASTUNG IN KITAS IM SPIEGEL ZWEIER VER.DI-BEFRAGUNGEN

ARBEITS- BEDINGUNGEN¹

88 %

der Teams erleben Fluktuation.

85 %

der Kolleg*innen gehen krank zur Arbeit.

85 %

fühlen sich gehetzt und unter Zeitdruck.

80 %

machen Überstunden.

66,5 %

lassen regelmäßig ihre Erholungspausen ausfallen.

65 %

klagen über eine belastende Umgebung
(z. B. Lärm, Klima, Schmutz).

61 %

bekommen nicht die Informationen, die für ihre
Arbeit wichtig sind.

60 %

gelingt es bei Überschreitung der normalen Arbeits-
zeit nicht, diese durch Freizeit auszugleichen.

50 %

erleben die Räumlichkeiten als ungenügend.

46 %

arbeiten am Wochenende.

40 %

leisten oft oder sehr oft unbezahlte Arbeit.

25 %

müssen auch außerhalb der Arbeitszeiten
erreichbar sein.

ERLEBTE BELASTUNG²

87 %

fühlen sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt.

85 %

können sich in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht mehr
erholen.

83 %

können nach der Arbeit schlecht abschalten.

70 %

fühlen sich durch die Mehrarbeit stark belastet.
Je höher die Anzahl der unbesetzten Stellen ist,
desto stärker sind die negativen Auswirkungen
der Belastungen.

27 %

wollen den Arbeitsplatz wechseln.

Gründe dafür sind:

bei **73 %**: Die Arbeitsbelastung ist zu hoch.

bei **68 %**: Mit den Beschäftigten wird schlecht umgegangen.

39 % möchten mehr verdienen.

FACHKRÄFTE- MANGEL²

Bei **55,7 %**

der Kolleg*innen hat die Anzahl der Beschäftigten in der Kita in den letzten Jahren abgenommen.

Bei **72 %**

der Kolleg*innen sind Stellen nicht besetzt.

Gründe dafür sind:

mit **66 %**: die angespannte Arbeitsmarktlage

mit **54 %**: die unattraktiven Arbeitsbedingungen

94 %

arbeiten für die fehlenden Kolleg*innen mit.

45 %

berichten von Qualitätseinbußen.

AUSWIRKUNGEN DER SCHLECHTEN ARBEITS- BEDINGUNGEN

83 %

der Kolleg*innen müssen Abstriche an der erforderlichen Qualität der pädagogischen Arbeit machen.¹

95 %

werden den eigenen Ansprüchen an ihre Arbeit nicht mehr gerecht.²

86 %

gehen davon aus, unter den gegebenen Umständen nicht ohne Einschränkungen (also ohne gesundheitliche Schädigungen) bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten zu können.²

78 %

möchten ihre Arbeitszeit verkürzen. Der am häufigsten dafür angegebene Grund ist die hohe Arbeitsbelastung und das Gefühl, keine Zeit und keine Kraft für die eigene Familie oder sich selbst zu haben.²

In der letzten Befragung zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der hohen Arbeitsbelastung und der Veränderung der Team- und Kita-Kultur, die verletzendes Verhalten wie zum Beispiel Diskriminierung sowie physische und psychische Gewalt in alle Richtungen begünstigt.¹

1) Ergebnisse der Umfrage von ver.di in Kooperation mit der Hochschule Fulda zu Arbeitsbedingungen und verletzendem Verhalten in der Sozialen Arbeit (AVASA) von September bis Oktober 2024, Sonderauswertung der Antworten von 930 Kita-Beschäftigten von Dr. Elke Alsago (ver.di) und Prof. Dr. Nikolaus Meyer (HS Fulda) unter Mitarbeit von Josefin Falkenhayn (ver.di)

2) Ergebnisse der ver.di-Arbeitszeitbefragung von Februar bis April 2024, Sonderauswertung der Antworten von 12.614 Fachkräften in Kitas von Dr. Thomas Krüger (uzbonn) und Dr. Alexandra Wagner (FIA) unter Mitarbeit von Dr. Peter Sopp (FIA)



ERFAHRUNGSBERICHTE

ZWEITER TEIL

AUS DEM LEBEN EINER KITA-LEITERIN

Montag: Ein Glück, der Frühdienst hat sich am Wochenende nicht krankgemeldet. Ich kann meinen Dienst um 8 Uhr beginnen, nachdem ich meine achtjährige Tochter in die Schule gebracht habe. Ich bin allein-erziehend und betreue mein Kind im Wechselmodell. Heute ist Wechseltag, das heißt, in dieser Woche kann ich jeden Dienst flexibel übernehmen, denn mein Kind wird heute vom Vater aus dem Hort abgeholt. Zumindest dieser organisatorische Stressfaktor fällt in dieser Woche weg. Nicht selten bin ich Früh- und Spätdienst in Personalunion. Das heißt, ich bin um 6:45 Uhr im Haus, nehme die ersten Kinder um 7 Uhr in Empfang und verabschiede die letzten Kinder um 17 Uhr. Ehe ich dann gehen kann, ist es locker 17:30 Uhr, denn ich muss noch alles kontrollieren, abschließen, Lichter löschen, mit der Reinigungskraft sprechen, und nicht selten haben auch Eltern noch ein Redebedürfnis.

Aber heute ist Montag und der Frühdienst ist da. Ich gehe durch das Haus und mache meinen (eigentlich obligatorischen) täglichen Rundgang: Allen «Guten Morgen» sagen, «Wie geht's?», «Lag oder liegt etwas an?», kurz den Tag besprechen mit denen, die bereits im Dienst sind. Die Zeit dafür wird immer knapper. Nach der Runde gehe ich ins Büro, Mails lesen, Anrufbeantworter abhören. Wer hat sich krankgemeldet? Muss der Dienstplan aktualisiert werden? Die Woche planen, Dienstberatung vorbereiten. Welches Datum

haben wir? Oh je, die Statistik muss gemacht werden. Ich schließe die Tür zu meinem Büro, die sonst immer offensteht.

Gegen Mittag bin ich fertig. Die administrativen Aufgaben werden immer mehr, das ist das eine, das andere ist, dass die Klientel sich gewandelt hat: Wir haben immer mehr Kinder mit zeitlich begrenztem Aufenthaltsstatus. Das bedeutet für mich, dass die Verträge teilweise nur ein halbes Jahr gültig sind und ich nicht vergessen darf, mir Erinnerungsreiter zu setzen, damit die Eltern mir rechtzeitig ihren verlängerten Aufenthaltstitel vorzeigen und ich neue Verträge mit ihnen abschließen kann. Sonst kommt das Geld nicht von der Stadt und das geht zulasten der Statistik und direkt zulasten meines Personalschlüssels. Wir sind vom Träger angehalten, am Ende der Statistik immer etwas im Minus zu liegen, das heißt, wir arbeiten unter dem sowieso schon schlechten Betreuungsschlüssel. Begründung: zum einen Sparen und zum anderen als «Puffer» für schlechte Zeiten im Jahr, zum Beispiel mit hohem Krankenstand, damit wir dann mit den Stunden eventuell raufgehen können (damit also auch die, die noch nicht krank sind, «ausbrennen» ...). Außerdem wird die Geschäftsstelle durch uns Kitas mitfinanziert. Das heißt für mein Haus: Ich habe eine 38-Stunden-Kraft weniger, die mir eigentlich zustünde, damit der Träger sich eine Fachbereichsleitung, eine Fachberatung oder eine Projektleitung leisten kann. Das macht sich bemerkbar.

Dienstag: Gestern Abend bekam ich eine Nachricht von einer Kollegin, natürlich auf meinem privaten Handy (Dienstgeräte sind Fehlanzeige): Ihr Kind ist krank, sie geht zum Kinderarzt und kann morgen nicht arbeiten. Zusätzlich haben sich zwei weitere Mitarbeitende krankgemeldet und drei haben

sowieso Urlaub. Sechs weniger von eigentlich 13. Die Krippe braucht zwingend je Gruppe zwei Mitarbeitende zumindest von 9 bis 15 Uhr, der Hauptbetreuungszeit. Das macht vier in der Krippe, für die Kita sind dann nur noch drei da, pro Gruppe nur eine Betreuung. «18 Kinder musst du alleine schaffen, das ist so, das gibt die Gesetzgebung her», sagt die Fachbereichsleitung, und ich muss es an meine Kolleg*innen weitergeben, natürlich netter verpackt und «motivierend». Ich bin also sehr zeitig da, bespreche die Problematik mit dem Frühdienst und bitte darum, länger zu bleiben, denn meine Mitarbeitenden arbeiten nicht Vollzeit. Einige müssen Überstunden machen, die meisten haben Familie oder Termine und müssen diese «spontan» über den Haufen werfen. Das bedeutet nicht selten, dass sie ihre Kinder und Hobbys, manchmal sogar die Arztbesuche der eigenen Kinder, für die Betreuung in der Kita hintenanstellen müssen. Ich überlege, ob ich dem Träger schon Bescheid sagen sollte, dass es die Woche «schwierig» werden könnte, aber die Erfahrung zeigt, dass der Träger die Zeiten nur *sehr* ungern einkürzt, da die Eltern eventuell Anspruch auf Beitragsrückzahlung erheben könnten und er der Überzeugung ist, dass es den Eltern nicht zuzumuten ist, so schnell eine Betreuung für ihr Kind zu organisieren (spannend, von uns wird das quasi jede Woche verlangt, wenn wir gebeten werden, Überstunden zu machen). Außerdem kann er sowieso keine Vertretung schicken, weil es überall brennt. Ich rufe die Fachbereichsleitung an, gebe den Stand durch und höre wie immer: «Wie viele Kinder sind tatsächlich da, reicht das Personal da nicht? Kannst du nicht Gruppen zusammenlegen?» Alles Dinge, die ich weiß, die ich längst bedacht habe, und trotzdem sieht es nicht gut aus. Ich gehe mit in die Gruppen, mache die Pausenauslöse, und die Arbeit im Büro bleibt liegen.

Mittwoch: Gegen 11 Uhr fragt mich eine Kollegin, wo unsere «Küchenfee» ist. Ich rufe bei der Fremdfirma an. Die Antwort: «Die hat sich krankgemeldet.» Vielleicht haben sie für morgen eine Vertretung. Ich nehme mir meine Bundesfreiwillige und gehe in die Küche, um den Abwasch vom Frühstück zu machen. Dann müssen die Krippenwagen fürs Mittagessen fertiggemacht werden. Ich stehe also die nächsten zwei bis drei Stunden in der Küche. Abwaschen, Mittagessen verteilen, wieder abwaschen. Den Abwasch von der Vesper macht die Reinigungskraft.

Dieser Junge wurde erniedrigt und das bestimmt nicht zum ersten Mal. Ich kann jetzt nicht zum Personalgespräch bitten, die Lage ist personell so angespannt, dass ich keine weitere «kranke» Mitarbeitende riskieren kann.

Ich gehe den Flur der Kindergarten-Etage entlang in Richtung Schlafgruppe. Alles ist ruhig, hinten auf dem Flur liegt eine Matratze und darauf ein dreijähriger Junge. Ich frage ihn, warum er draußen liegt. Er antwortet, dass er zur Strafe draußen liegen muss, da er «zu laut» war. Wie gesagt liegt er dort mutterseelenallein, alle Türen verschlossen. Ich öffne die

Tür zum Schlafrum und sage zu ihm, dass diese offenbleiben wird. Ich setze mich in die Tür, um nach ihm zu schauen. Die Erzieherin ruft aus dem Raum: «Willst du das wirklich? Überleg dir das gut, der ist total laut und nervt.» Uff! Armes Kind. 50 Prozent der Dreijährigen schlafen mittags nicht mehr, das ist normal und darf nicht bestraft werden. Das verstößt völlig gegen unser Schutzkonzept. Dieser Junge wurde erniedrigt und das bestimmt nicht zum ersten Mal. Ich kann jetzt nicht zum Personalgespräch bitten, die Lage ist personell so angespannt, dass ich keine weitere «kranke» Mitarbeitende riskieren kann. Aber so stehen lassen kann ich es auch nicht. Wie oft ist das schon vorgekommen? Ist das bei einigen Kolleg*innen ein probates Mittel, mit vermeintlich nervenden Kindern umzugehen, anstatt sich zu melden und darüber zu reden, was wir gemeinsam ändern können? Später gehe ich zu der Kollegin und bitte sie zu einem Gespräch. Sie kommt an dem Tag nicht mehr zu mir. Aber eine Ersatzküchenfee wird am nächsten Tag kommen.

Donnerstag: Der Frühdienst fehlt, ich mache ihn, bin um 6:45 Uhr im Haus. Heute ist auch noch Dienstberatung von 17 bis 19 Uhr. Besagte Kollegin vom Vortag hat sich «KoS» genommen – Krank ohne Schein. Meine Auszubildende erscheint mit aschfahlem Gesicht. Ich schicke sie nach Hause. Später erfahre ich, dass sie gestern feiern war. Ich rufe die Fachbereichsleitung an. Sie rät mir, ein eindringliches Gespräch zu führen. Eine formelle Ermahnung würde sie nicht befürworten. Das komme bei den Kolleg*innen nicht gut an, denn sie müssten den Ausfall abpuffern. Ich erwähne, dass die Betreuungssituation immer schlechter wird und wir in die Gefährdung von Kindern und Mitarbeitenden gehen. Eine Kürzung der Betreuungszeit wäre notwendig. Von Trägerseite heißt es «Nein». Ich könne eine Mail schreiben, mit der Bitte an die Eltern, ihre Kinder – falls möglich – zu Hause zu behalten. Das bringt den Kolleg*innen gar nichts. Sie müssen trotzdem die vollen zehn Stunden abdecken. An diesem Tag bin ich mehr als zwölf Stunden in der Kita. Zum Glück ist mein Kind beim Vater.

Freitag: Ich mache wieder den Frühdienst. Einige Eltern haben ihre Kinder zu Hause behalten und wir können die Krippengruppen zusammenlegen. Das schafft Entlastung. Ich kann das Gespräch mit der Auszubildenden führen. Zur Motivation kaufe ich im nahegelegenen Supermarkt Leckereien und lege sie in den Mitarbeiter*innenraum – mit einem dicken Dankeschön fürs Durchhalten und der Versicherung, dass es nächste Woche ganz bestimmt besser wird. Gelogen, und alle wissen es. Geplante Wochenarbeitszeit: 39 Stunden, geleistete: locker 45 Stunden! Fun fact: Als Leiterin mache ich laut Vertrag keine Überstunden. (Das ist wirklich lustig!)

Beim Durchlesen dieses Wochenberichts denke ich, das klingt alles schon fast normal. Aber das ist eben *nicht* so, dass sollte *nicht* der Alltag sein und vor allem darf es *nicht* als normal angesehen werden. Es darf nicht als Schwäche der Mitarbeitenden oder der Leitung abgetan werden, wenn das Personal immer häufiger erkrankt.

In der beschriebenen Woche hatten wir diverse Kindeswohlgefährdungen aufgrund mangelnden Personals. Eine Pädagogin kann niemals allein für 18 Kinder zuständig sein.

Hier reden wir allerhöchstens von satt, aber nicht mehr von sicher und sauber, den drei großen «S». Kinder gehen bei uns nicht mehr auf die Toilette, um ihr großes Geschäft zu verrichten, weil sie baulich so weit weg ist, dass die Fachkraft das rufende Kind nicht hört, um ihm den Po abzuwischen. Mitgehen kann sie auch nicht, da die anderen sonst allein sind. Resultat: Die Kinder halten teilweise über Stunden zurück oder ziehen sich die Unterhose über den dreckigen Po. Ruhige Kinder können bei uns nicht mehr gefördert werden und fallen hinten runter, weil die lauten die meiste Aufmerksamkeit verlangen. Streitigkeiten können nicht geschlichtet werden und auch das Trösten kommt deutlich zu kurz, da schon das nächste Kind weint. Die Fachkraft kann sich nicht mehr den Integrationskindern widmen, für die es extra Geld für mehr Personal gibt, um eine gute Integration der Kinder mit besonderem Förderbedarf zu ermöglichen. Ebenso fällt jegliche pädagogische Förderung für die anderen flach.

Eineinhalbjährigen Kindern wird abverlangt, dass sie sich selbstständig Jacke, Schuhe und Matschhose ausziehen. Wenn sie das nicht schaffen – aus welchen Gründen auch immer –, werden sie laut angemotzt.

Es ist unmöglich, mit 18 Kindern in einem Raum pädagogisch wertvoll zu arbeiten. Deshalb wird immer öfter in den Garten gegangen. Die Lautstärke in den Räumen legt die Nerven blank, bei den Kindern *und* bei den Pädagog*innen. Das führt dazu, dass vermeintlich störende Kinder nicht nur in der Schlafsituation «rausgestellt» werden, sie werden auch gedemütigt, indem sie allein auf dem Flur zu Mittag essen müssen. Eineinhalbjährigen Kindern wird abverlangt, dass sie sich selbstständig Jacke, Schuhe und Matschhose ausziehen. Wenn sie das nicht schaffen – aus welchen Gründen auch immer –, werden sie laut angemotzt und in der Garderobe alleingelassen. Die Tür zum Gruppenraum wird geschlossen und sie dürfen durch die Scheibe zusehen, wie die anderen Kinder anfangen zu essen. Ich habe es erlebt, dass eine «Pädagogin» im Beisein des betroffenen Kindes mehrfach laut gesagt hat, dass es ein «Arschloch» sei und dass es das alles absichtlich machen würde – mit eineinhalb Jahren? Wirklich?

Das und noch vieles mehr sind Resultate von Überarbeitung durch Personalmangel. Dieser Mangel ist durch einen sehr schlechten Betreuungsschlüssel verursacht, der an der Realität vorbeigeht. Statistiken zeigen, dass gerade im Bereich Kindertagesstätten die Fälle von Mobbing immens hoch sind. Schlechte Arbeitsbedingungen fördern ein schlechtes Arbeitsklima, auch das habe ich erlebt. Eine Kollegin wurde über Jahre gemobbt, und ich fühlte mich machtlos, denn der Träger wollte das «M-Wort» nicht hören. «Das hinterlässt ein schlechtes Image», hieß es. Bei der Aufarbeitung stand er mir nicht bei. Die Kollegin zog die Konsequenzen und ging, die Täter*innen durften bleiben. Die Erniedrigungen der Kinder, so die Worte des Trägers, seien disziplinarisch zu ahnden – aber nicht jetzt, das könnten wir uns in dieser Situation nicht leisten. Er hatte Angst, dass die Beschäftigten

gehen. Es wurden keine disziplinarischen Maßnahmen ergriffen, aber auch keine unterstützenden, denn die meisten Vorfälle geschahen aus einer überlastenden Situation heraus oder aufgrund mangelnder Fortbildung. Hier wären mehr Personal und Qualifizierung notwendig gewesen.

Seit ein paar Monaten bin ich keine Leiterin mehr. Nicht, weil mir die Arbeit keine Freude bereiten würde. Die Leitungsaufgabe beinhaltet alles, was ich mir unter einer erfüllenden Arbeit vorstelle. Es sind die Arbeitsbedingungen, die mich krank machten. Das oben Geschilderte ist stark komprimiert, aber es ist genau so geschehen und nur ein Bruchteil dessen, was ich in den vergangenen siebeneinhalb Jahren Kita-Laufbahn erleben «durfte».

BISSWUNDEN NICHT BEMERKT

Ich arbeite als pädagogische Fachkraft in einer Kita mit Kindern im Alter zwischen einem und drei Jahren. Eines Nachmittags fragte mich eine Mutter in der Abholsituation, warum ihr Kind Bisswunden hat, und wollte wissen, was vorgefallen war. Ich ließ mir die Verletzung zeigen. Das gebissene Kind musste geweint haben, die Bisse sahen schlimm aus. Doch ich konnte mich nicht erinnern, etwas mitbekommen zu haben. Meine Kolleg*innen auch nicht. Es war ein stressiger Tag gewesen, auch wenn wir auf dem Papier «gut besetzt» waren. Aber selbst dann reichen die pädagogischen Fachkräfte nicht aus, um alle Kinder im Blick zu behalten und auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Ich mache mir immer noch Vorwürfe, nicht für dieses Kind da gewesen zu sein, als es mich brauchte.

TAG DES WAHNSINNS

Seit über 30 Jahren arbeite ich als Erzieherin. Zusätzlich habe ich eine Ausbildung zur Facherzieherin für Integration gemacht.

Vor Kurzem habe ich einen Tag des vollen Wahnsinns erlebt. Ich war in der Gruppe allein, meine Integrationskinder waren da, aber mir war gleich klar, dass für sie keine Zeit sein würde. Es waren 16 Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren da.

Der Tag begann mit dem Freispiel, Morgenkreis und Gartenzeit. Den Morgenkreis schüttelte ich schnell mal aus dem Ärmel. Für die besonderen Kinder war keine Begleitung da. Sie konnten mir nicht folgen, wurden unruhig und unkonzentriert. Schnell übertrug sich das auf die ganze Gruppe. Auch ich merkte, dass mein Stresspegel stieg. Also

entschied ich mich, an diesem Punkt abzubrechen und mit den Kindern in den Garten zu gehen. Einige Kinder wollten im Gruppenraum weiterspielen (Partizipation). Das bedeutete eine Herausforderung: alle Kinder für den Garten motivieren, wickeln, beim Anziehen helfen und nebenbei die besonderen Kinder begleiten. Ich versuchte den Spagat, aber natürlich blieb etwas auf der Strecke. Wie immer gab es volle Windeln, aber die Krönung war, als der Inhalt einer vollen Windel im Waschraum auf dem Boden landete. Ich versuchte, ganz entspannt zu bleiben (innerlich kochte ich), um alles zu schaffen.

Mit einem höheren Fachkraft-Kind-Schlüssel wäre dieser Tag entspannt gewesen und ich hätte meine Aufgaben erfüllen können: die Integrationskinder zu begleiten und zu fördern. Solche Situationen und Tage sind keine Einzelfälle, eher ein Dauerzustand.

Wir müssen für unsere jüngsten Kinder mehr Zeit und mehr Personal zur Verfügung stellen. Sie benötigen eine intensive Bildung und haben sie verdient.

Bildung statt Aufbewahrung!!

HAUEN UND BEISSEN

Ich habe in einer großen Kita gearbeitet. Personalmangel ist dort leider «Normalzustand». Das hängt vor allem damit zusammen, dass immer mehr Kollegen immer öfter krank sind. Ich kann mich noch genau an diesen einen Tag erinnern, an dem ich gemerkt habe: «Jetzt ist Schluss, so kann und will ich nicht mehr arbeiten.»

Ich war allein in der Gruppe mit rund 20 Kindern von drei bis sechs Jahren. Meine Kollegen waren auch allein oder mussten einzelnen Kindern helfen (Toilettengang begleiten, wickeln, umziehen, weil etwas in die Hose gegangen war). Es war mal wieder einer dieser Tage, an denen jeder von uns nur aufpasste, dass die Kinder sich nicht gegenseitig «zerfetzen». Die Kinder bei ihrer Entwicklung zu begleiten, daran ist an solchen Tagen, die zu oft vorgekommen sind, nicht zu denken.

Mit mehr Personal hätte das verhindert werden können. Und die Kinder reagieren (mit Hauen, Beißen, aggressiv) nur angemessen auf die Umstände, die in den Kitas herrschen.

Ein Kind kam auf mich zu und wollte nach Hause zu Mama (ich gehe davon aus, dass es das wollte, weil es so unruhig und laut war). Es wollte auf meinen Schoß, um in diesem «Chaos» Nähe und Sicherheit zu finden. Kurz darauf kam das nächste Kind, das weinte und auch nach Hause wollte. Es brauchte auch Nähe und Sicherheit. Somit hatte ich zwei Kinder auf meinem Schoß. Gleichzeitig versuchte ich, die anderen Kin-

der im Blick zu behalten. Dann fingen zwei Kinder an, sich um ein Spielzeug zu streiten. Das eine Kind schlug nach dem anderen Kind mit voller Wucht, worauf das Kind anfangen zu weinen und natürlich auch von mir getröstet werden wollte. Also versuchte ich, auch diesem Kind irgendwie gerecht zu werden, während ich noch mit den anderen beiden Kindern zu tun hatte und auch immer noch den Rest der Gruppe im Blick haben musste. Ich beobachtete einen anderen Streit, der gleich zu «eskalieren» drohte, und sah schon, wie das eine Kind den Impuls hatte, einen schweren Bauklotz an den Kopf des anderen Kindes zu hauen. Ich rief noch «Stopp», doch das Kind schlug den Bauklotz mit voller Wucht an den Kopf des anderen Kindes.

Mit mehr Personal hätte das verhindert werden können. Und die Kinder reagieren (mit Hauen, Beißen, aggressiv) nur angemessen auf die Umstände, die in den Kitas herrschen.

LEITUNGSAUFGABEN NUR NOCH ZWISCHENDURCH

Es war einer dieser ungeliebten Montage, an denen, wie so oft, Krankmeldungen von Kolleg*innen eintrudelten. Eine Kollegin war schon seit einigen Wochen krank, wir rechneten noch nicht mit ihrer Genesung, zwei Kolleg*innen befanden sich im wohlverdienten Urlaub und eine*r war zur Fortbildung. Und dann ging es los. Drei Kolleg*innen meldeten sich zusätzlich krank. Zwei weitere, mit deren Rückkehr wir eigentlich gerechnet hatten, meldeten die Verlängerung ihrer Arbeitsunfähigkeit, und zwei andere mussten ihren Dienst krankheitsbedingt abbrechen. Aber was soll's, es fehlten doch nur elf Kolleg*innen.

Da meine Leitungskollegin eine von ihnen war, musste ich allein planen, wie es jetzt weitergehen sollte: Öffnungszeiten reduzieren, Personaleinsatz planen, mit der übergeordneten Instanz kommunizieren, Eltern informieren und bitten, ihre Kinder früher abzuholen oder zu Hause zu behalten, Eingewöhnungen ausladen, eine Notstandsanzeige schreiben und an den Träger weiterleiten und, ach ja, natürlich bei den Kindern sein. Denn ab einer bestimmten personellen Unterbesetzung muss die Leitung die direkte Arbeit mit den Kindern unterstützen, so will es der Träger. Deshalb steckt man in so einer Situation als Kita-Leitung komplett in der Arbeit mit den Kindern. Also erledigt man die Leitungsaufgaben so zwischendurch und in den eigentlichen Pausen. Absprache mit den Handwerkern nicht vergessen, mit denen noch einiges zu klären war, Austausch mit den Kolleg*innen und Fortbildungen planen. Denn Fortbildungen darf man nicht absagen. (Sie sind essenziell für eine gute pädagogische Arbeit in der Kita. Aber auch sie verschärfen mitunter die angespannte Personalsituation. Wir haben dann Schuldgefühle, obwohl wir uns um einen wichtigen Aspekt unserer Arbeit kümmern.) Keine Ahnung, wie man zwei Jobs gleichzeitig machen soll, aber das wird von mir erwartet.

Nach meinem Feierabend war mit mir nichts mehr anzufangen. So ging es vermutlich uns allen. Mir tat alles weh, ich war extrem müde und erschöpft.

Am folgenden Tag schaffte ich es irgendwie, einen Antrag für den Einsatz eines Personaldienstleiters zu stellen, der auch genehmigt wurde. So hatten wir ab Mittwoch eine Person mehr. Was gut war, denn am Freitag fielen zwei weitere Kolleg*innen krankheitsbedingt aus. Okay, dann fehlten jetzt eben 13 Kolleg*innen. Ach Mensch, hätte ich fast vergessen, zwei Kolleg*innen befanden sich ja in der berufsbegleitenden Ausbildung und waren deshalb nur an drei Tagen in der Woche im Dienst.

Aber was soll's, wir haben überlebt, die Kinder auch. Wir haben unsere Gesundheit riskiert, wir haben uns mit Eltern auseinandergesetzt, weil ein Kind ein anderes gekratzt hat. (Wie kann so etwas passieren und haben wir das nicht mitbekommen? – Nee, tatsächlich nicht – kann man sich kaum vorstellen, oder?) Wir haben unser Bestes gegeben, damit nichts Schlimmeres passiert. Wir haben keine Bildungsangebote gemacht, keine Anleitergespräche als Mentor*in geführt, keine Beobachtungen gemacht und keine Dokumentationen erstellt. Wir konnten keine Besprechung durchführen, die Elternabende und Elterngespräche mussten abgesagt werden und die geplanten Aktivitäten mit den Kindern konnten nicht stattfinden.

Bei uns sind alle Stellen besetzt. Die Situationen, die ich beschrieben habe, kann es so also gar nicht gegeben haben. Probleme gibt es doch nur in den Kitas, die unterbesetzt sind, und an bestimmten Standorten, sagt unsere zuständige Ministerin. Vermutlich habe ich des Öfteren Wahrnehmungsstörungen. Doch warum haben meine Kolleg*innen die auch so oft?

ALLE KINDER HABEN RECHTE

Es ist schon etwas länger her. Ich war wieder mal mit 14 Kindern allein. Ja, es wäre eigentlich zu schaffen gewesen. Drei der Kinder hatten einen erhöhten und zwei weitere einen wesentlich erhöhten Förderbedarf. Eines von ihnen benötigte ständige Begleitung, es war mehrfach schwerstbehindert und bekam oft Hustenanfälle, mit Würgen und Erbrechen. Zum Glück war es eine ruhige Gruppe, die um diese besonderen Kinder sehr besorgt war (unter anderem ein Ergebnis meiner intensiven Arbeit mit den Kindern). An diesem Tag spielten die Kinder über längere Zeit mit dem einen förderbedürftigen Kind oder lagen einfach neben ihm auf der Matte. Eine weitere Kindergruppe baute wunderschöne Bauwerke. Bis ein weiteres Kind mit wesentlich erhöhtem Förderbedarf ihnen alles kaputt machte. Ich konnte nicht helfen, da ich mit dem ersten Kind beschäftigt war. Die Kinder waren traurig, aber dem Kind nicht böse. Sie bauten ihre Gebäude immer wieder neu auf.

Ich mag gar nicht daran denken, was alles hätte passieren können. Für mich war es ein «Wachrütteln»: Es muss sich

etwas verändern. Ich muss *Nein* sagen, ich kann nicht so viele besondere Kinder und dazu Regelkinder betreuen. Als ich meine Bedenken thematisierte, hieß es, dass die Kinder mit wesentlich erhöhtem Förderbedarf dann zu Hause bleiben müssten. Nein, nein!!

Nun fing ich an, für diese Familien und Kinder zu kämpfen, denn sie haben wie alle Kinder ein Recht auf Bildung und Betreuung. Dieser Kampf ist noch lange nicht beendet. Es muss in Bildung und Inklusion etwas passieren, und es muss sich etwas verändern. So kann es nicht weitergehen. Ich kämpfe dafür.

OHNE DIE ELTERN HÄTTE ES NICHT GEKLAPPT

Mein Dienst beginnt wie immer um acht. Im Frühdienst haben sich zwei von drei Kolleg*innen krankgemeldet. Die Leitung ist erst um zwölf im Haus. Nach und nach werden die Kinder (22, im Alter zwischen eins und sechs) von ihren Eltern in die Kita gebracht. Ich spreche sofort eine Mutter an und bitte sie, ob sie mindestens eine halbe Stunde in der Kita bleiben kann. Die angesprochene Mutter hat zum Glück etwas Zeit und kann so lange in der Kita bleiben, bis eine neue Kolleg*in oder eine andere Lösung gefunden ist.

Eigentlich haben wir nur noch «Schadensbegrenzung» betrieben. Ich habe mich so hilflos und allein gefühlt.

Ich telefoniere mit meiner Leitung und erkläre die Situation, dass ich gerade ganz allein mit den Kindern bin und ich eine Mutter angesprochen habe. Die Leitung informiert das Büro und organisiert, dass jemand alle anderen Eltern anruft oder per Mail informiert, dass das Bringen in die Kita aktuell «gestoppt werden muss» und Betreuungszeiten auch für den Tag «gekürzt» werden müssen.

Eine Kollegin, die heute Spätdienst hat, wird nebenbei auch noch angerufen und gefragt, ob sie ihren Dienst heute «früher beginnen kann». Die Leitung selbst kann wegen eines geplanten Termins erst kurz vor zwölf in der Kita sein.

Eigentlich haben wir nur noch «Schadensbegrenzung» betrieben. Ich habe mich so hilflos und allein gefühlt. Ich war so froh, eine Mutter und später noch andere Eltern angesprochen zu haben, ob sie dableiben und unterstützen könnten. Ohne die Unterstützung wäre ich den ganzen Vormittag allein gewesen. Ich war sehr dankbar, dass ein paar Eltern so viel Zeit und Verständnis hatten und bleiben konnten, um die Kinder in der Kita mit mir zu «beaufsichtigen». Als die Kolleg*in kam, hat sich die Situation etwas entspannt. Einige Eltern sind dann mit ihren Kindern wieder nach Hause gegangen, andere sind mit ihnen gleich zu Hause geblieben.

GRENZÜBERSCHREITUNGEN VON ELTERN

Es ist ein Tag in den Osterferien. Um etwa 7:30 Uhr erreicht mich zu Hause ein Anruf aus meiner Kita, die ich seit einigen Jahren leite: akuter Personalausfall, besonders im Krippenbereich. Ich bitte die Kollegin, alle ankommenden Eltern auf die Notsituation anzusprechen.

Dienstbeginn 8:30 Uhr: Im Krippenbereich sind vertraglich zehn Kollegen für 43 Kinder im Alter von ein bis drei Jahren vorgesehen. Als ich eintreffe, sind bereits 17 Kinder da und zwei Fachkräfte in Vollzeit. Vier Fachkräfte haben sich krankgemeldet, ebenso zwei Auszubildende. Eine Fachkraft hat Urlaub, eine weitere ist zur Kur und für eine andere Fachkraft in Teilzeit beginnt der Dienst erst um 9 Uhr.

Mit einer Fachkraft betreue ich die anwesenden Kinder, die andere begleitet das Frühstück allein bis zum Eintreffen der Kollegin um 9 Uhr. Die neun Kinder, die ich betreue, sind mir nicht sehr vertraut, ich spreche alle neu ankommenden Eltern auf die desolante Situation an und bitte sie, wenn möglich, ihr Kind wieder mitzunehmen oder es so bald wie möglich wieder abzuholen. Unter den Eltern ist auch die Mutter eines einjährigen Kindes, sie ist Lehrerin, der Vater ist Arzt, sie haben noch ein weiteres Kind, das im Ü3-Bereich [Gruppen für die über Dreijährigen] unserer Kita in der oberen Etage betreut wird. Die Mutter reagiert sehr ungehalten auf meine Bitte: Nur weil sie Lehrerin sei und Ferien seien, habe sie trotzdem keine Zeit. Ob ich nicht jemanden, eine Fachkraft von oben, zur Unterstützung runterholen könnte? Nein, kann ich nicht, antworte ich, denn auch da herrscht Personalmangel. Außerdem verweise ich auf meine Person, schließlich unterstütze ich ja als Leitung auch schon.

Ich differenziere mein Anliegen und bitte, wenigstens das Krippenkind wieder mitzunehmen, das ältere Kind könne ja oben betreut werden. Sie rauscht raus. Kurz darauf steht der wütende Vater vor mir, um über die Situation zu sprechen und darüber, wie unmöglich er das von uns fände. Ständig sei Personalausfall oder die Öffnungszeiten würden gekürzt. Ich entgegne ihm, dass er es doch unmöglich gut finden könne, wenn im U3-Bereich eine Fachkraft zwölf Kinder allein betreut. Daraufhin schreit er mich an, das sei ihm scheißegal! Ich bin sprachlos. Um eine weitere Eskalation zu vermeiden, gehe ich in die Garderobe. Er geht wütend, nimmt aber das jüngere Kind mit.

Am Nachmittag, zur Abholung des älteren Kindes, begegnen wir uns auf dem Parkplatz bei einer von mir begleiteten Müllsammelaktion mit Elementarkindern aus unserer Kita. Er entschuldigt sich für sein Verhalten und bittet um Verständnis: Sie hätten sich an diesem Ferientag vorgenommen, die Steuern zu erledigen, und mit den Kindern zu Hause wäre das nicht möglich. Klar habe ich Verständnis dafür und kann das nachvollziehen, aber leider sind wir nicht mehr so verlässlich, wie wir es sein wollen und sein sollten.

Aus Kinderschutzgründen und auch zum Schutz der Überlastung der Fachkräfte kann und darf es nicht sein, dass wir aus lauter Verständnis in solche Situationen geraten. Das Ver-

halten von Eltern ist leider immer öfter grenzüberschreitend, verletzend und unangebracht. Vor allem denjenigen gegenüber, die den Laden am Laufen halten.

An diesem Tag waren im Krippenbereich für 24 Kinder zwei Vollzeit- und eine Teilzeit-Kollegin anwesend, trotz einer schon im Vorfeld reduzierten Öffnungszeit von 7 bis 16 Uhr.

ÜBERFORDERUNGEN DER AUSZUBILDENDEN BRECHEN MIR DAS HERZ

Ich arbeite als Mentorin für Kolleg*innen, die eine berufsbegleitende Ausbildung absolvieren, in einer Kita mit offenem Konzept. Dabei setze ich mich sehr dafür ein, dass die Auszubildenden nicht ausgenutzt werden, sie nicht allein arbeiten müssen und in ihrem Tempo lernen können, was gute pädagogische Arbeit mit kleinen Kindern bedeutet.

Eines Tages waren in der Abteilung, in der einer der Auszubildenden (1. Semester) «lernt» (42 Kinder zwischen zwei und sechs Jahren), alle anderen pädagogischen Fachkräfte krank. Obwohl aus den anderen Abteilungen drei Fachkräfte (alles Teilzeitkräfte, die die Abteilung nicht gut kennen, mich eingeschlossen) zur Unterstützung kamen, musste der Auszubildende die Organisation des Tages größtenteils allein übernehmen: Kinder annehmen, mit Eltern sprechen, die Anwesenheitsliste führen, Tränen trocknen beim Abschied, schwere Trennungen begleiten. Alle haben ihn, soweit es ging, unterstützt, doch die Kinder kannten uns ja so gut wie gar nicht und waren selbstverständlich irritiert.

Seine Überforderung zu sehen, so früh in der Ausbildung, hat mir das Herz gebrochen. Ich habe alles getan, um zu helfen, und doch konnte ich nicht verhindern, dass dieser Auszubildende sich schon zu Beginn seiner Ausbildung so fühlen musste. Alles daran widerspricht dem, wie ich arbeiten möchte.

BERICHT EINER PERSONALRÄTIN

Vor einigen Wochen stand eine Erzieherin blass vor mir und berichtete:

«Ich bin seit 40 Jahren Erzieherin, aber das ist mir noch nie passiert. Ein Kind aus unserer Gruppe war verschwunden. Wir waren zu zweit und wussten, dass es schnell wegläuft. Ich hatte es nur kurz aus den Augen gelassen, weil ein anderes Kind meine Hilfe brauchte.

Wir betreuen in unserer Gruppe 20 Kinder, acht mit Förderbedarf, drei müssen regelmäßig gewickelt werden. Die Kinder benötigen viel Zuwendung und Aufmerksamkeit. Man-

che gefährden sich oder andere. Wir schaffen es nicht mehr, alle im Blick zu behalten und zu fördern. Ich liebe meinen Beruf, aber diesen Veränderungen bin ich nicht gewachsen.

Zum Glück ist dem Kind nichts passiert, eine Passantin hat es wohlbehalten zurückgebracht, und die Eltern haben auf den <Ausflug> ihres fünfjährigen Kindes entspannt reagiert. Was, wenn sich so etwas wiederholt und beim nächsten Mal nicht so glimpflich ausgeht? Meine Kollegin ist seit dem Vorfall krank. Sie weiß nicht, ob sie zurückkommen kann. Was können wir nur tun?»

Als Personalrätin konnte ich meiner Kollegin zuhören und sie beraten, eine Gefährdungsanzeige auf den Weg zu bringen, damit die Verantwortlichen wissen, was Kindern und Kolleg*innen passiert. Die Verhältnisse kann ich allein aber leider nicht ändern.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass die Arbeit mit den Kindern und ihren Familien immer herausfordernder wird. Die Bedingungen bei uns haben sich aber leider verschlechtert. Vor 30 Jahren – als ich begonnen habe, in einer Kita zu arbeiten – wurde die Gruppengröße reduziert, wenn Kinder mit Förderbedarfen betreut wurden. Heute angesichts fehlender Plätze werden alle Gruppen unter Volllast gefahren, egal welche Bedarfe die Kinder und ihre Familien mitbringen. Das geht auf den Rücken und die Psyche der Kolleg*innen. Meine Kollegin wird frühzeitig in Rente gehen – und dies, obwohl wir händeringend jede*n Erzieher*in brauchen.

Das macht mich wütend. So kann nicht mit Menschen umgegangen werden.

VOM NOTFALLPLAN ZUR DAUERLÖSUNG

Im Dezember 2023 wurde meine Gruppe für drei Wochen aufgeteilt. Das heißt, die Kinder waren in der Weihnachtszeit in fremden Gruppen. Der aktive Adventskalender der Eltern konnte nicht stattfinden. Der Weihnachtsmann kam im Januar.

Die Kinder werden aus ihrer gewohnten Umgebung gerissen, der Kontakt zwischen Bezugserzieher*innen, Kindern und Eltern ist erschwert. Mehr Kinder müssen in den Räumen unterkommen. Es ist voller. Es ist lauter.

Eine Gruppe aufzuteilen ist Teil des Notfallplans, wenn zu wenig pädagogisches Personal anwesend ist. Bevor wir also Unterstützung bekommen (Zeitarbeitskräfte, Eltern ansprechen, ob die Kinder zu Hause betreut werden können), wird die Mehrarbeit auf die noch verbliebenen Schultern verteilt. Die Kinder werden aus ihrer gewohnten Umgebung gerissen, der Kontakt zwischen Bezugserzieher*innen, Kin-

dern und Eltern ist erschwert. Mehr Kinder müssen in den Räumen unterkommen. Es ist voller. Es ist lauter.

Wie gesagt: Notfallplan. Doch: Von Dezember 2023 bis heute (Oktober 2024) gab es nur sechs Tage, an denen keine Gruppe aufgeteilt wurde. Sechs Tage! Aus dem Notfallplan ist eine Dauerlösung geworden.

KEINE ZEIT FÜR EIGENE HYGIENE

Es ist Montag und zum Frühdienst haben sich zwei von sechs Kolleg*innen krankgemeldet, eine hat in dieser Woche Urlaub. Wir sind an diesem Vormittag also nur zu dritt – mit 19 Krippenkindern.

Mein Dienstbeginn ist wie immer um 8 Uhr. Ich habe gerade meine Periode bekommen und muss daher regelmäßig auf die Toilette gehen. Sie liegt am Ende eines langen Flurs. An diesem Montag kann ich, weil wir so wenige sind, erst um 13 Uhr auf die Toilette gehen. Ich habe zwischendurch immer wieder versucht, meine Kolleg*innen anzusprechen, aber es hat zeitlich nie geklappt. Es ist sehr unangenehm, so spät die Toilette besuchen zu können. Aber all meine Bemühungen und möglichen Absprachen mit meinen Kolleg*innen haben nicht funktioniert, da es die Bedingungen einfach nicht zulassen.



«VON INDIVIDUELLEN BEDÜRFNISSEN SIND WIR MEILENWEIT ENTFERNT»

Nicht nur die Kinder und Erzieher*innen, sondern auch die Eltern leiden unter dem Notstand in den Kitas. Um auch diese Perspektive sichtbarer zu machen, führte Elke Alsago ein Gespräch mit einer alleinerziehenden Mutter mit zwei Kindern, die berufstätig und als Elternvertreterin aktiv ist.

Wie hast du gemerkt, dass in der Kita Personalmangel herrscht?

Das war ungefähr vor anderthalb Jahren, als mein kleiner Sohn mehr zu Hause war als in der Kita. Da ist mir das zum ersten Mal bewusst geworden. Vorher hatte ich mir keine Gedanken gemacht, weil ja jeder mal krank ist oder Urlaub hat. Aber das kam immer wieder vor – zusätzlich zu den regulären Schließzeiten. Da habe ich gedacht, das kann nicht sein. Irgendwas läuft verkehrt. Seit Corona vorbei ist, haben wir immer noch verkürzte Öffnungszeiten. Immer wieder wird die Gruppe aufgeteilt oder geschlossen oder die ganze Einrichtung schließt, einfach weil keiner mehr da ist, der den Betrieb aufrechterhalten kann. Das Ganze geht jetzt schon seit knapp drei Jahren so.

Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf dich und auf die Kinder aus?

Mein Problem ist, dass mein Sohn von Anfang an nicht gern in die Kita gegangen ist. Dadurch, dass er jetzt häufig zu Hause ist und dann sozusagen eine Eins-zu-eins-Betreuung hat und auch mal vor einem Tablet sitzen muss, wenn ich ein wichtiges Meeting habe, auf das ich mich konzentrieren muss, findet er das richtig cool, zu Hause zu sein, und will noch weniger in die Kita. Eine zweite Sache ist, dass er keine sozialen Kontakte hat. Er hat keine Kita-Freunde und generell keine Freunde. Zu einem Geburtstag wurde er noch nie eingeladen und er kommt nächstes Jahr schon in die Schule. Ja, und das macht mich traurig.

Auch das, was ich in meinem unmittelbaren Dunstkreis erlebe, ist krass. Zum Beispiel wurde bei einem Kind ein Oberschenkelhalsbruch festgestellt, der wohl in der Kita passiert sein muss. Die Mutter wurde von der Kita angerufen, weil das Kind apathisch war, blass und so. Im Krankenhaus wurde dann entdeckt, dass der Bruch durch einen Sturz verursacht worden war. Und keiner in der Kita konnte dazu etwas erzählen. Oder die Eltern von Integrationskindern, die werden immer noch mal extra gebeten, ihre Kinder nicht zu bringen. Ja, oder Kündigungen: Ich habe zwei Kündigungen von Eltern erlebt, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, weil sie zu oft wegen der Schließzeiten der Kita gefehlt haben.

Und wie ist das bei dir?

Ich bin in einer privilegierten Situation, weil ich zu Hause am Rechner arbeiten kann. Ob mein Kind neben mir sitzt, ist in manchen Momenten dann auch egal. Da habe ich Glück. Aber trotzdem heißt das für mich, dass ich eigentlich den ganzen Tag arbeite, weil mein Tag so zerfleddert ist. Ich versuche dann immer, eine Pause einzubinden, dann gehen wir irgendwie raus, dann wird irgendwie Mittag gegessen, dann kommt der Große nach Hause. Und zwischendurch arbeite ich. Aber ich habe das Gefühl, ich arbeite zwölf Stunden durch. Und das tue ich ja auch. Es ist echt anstrengend. Ich habe keine Angst, meinen Job zu verlieren, aber es ist trotzdem sehr, sehr anstrengend, weil es eine Doppel- und Dreifachbelastung ist. Für die Kinder und für mich.

Hast du das Gefühl, die Erzieher*innen können individuell auf die Bedürfnisse der Kinder eingehen?

Wir reden ja offen und ehrlich. Nein – nein, nein, habe ich nicht. Vor Kurzem sollte in unserer Kita eine Erzieherin mit 34 Kindern allein sein. Es war «nur» für ein paar Stunden, aber allein mit 34 Kindern! Da habe ich mich als Elternvertreterin dafür eingesetzt, dass die Leiterinnen eine andere Lösung finden. Sie haben dann vorgeschlagen, dass eine Erzieherin 17 Kinder übernimmt. Da habe ich gesagt, okay – schon besser als 34, aber trotzdem geht das nicht. Ich hab zwei Kinder. Ich weiß, was es heißt, zwei Kinder zu betreuen. Dann konnten wir das so regeln, dass die Gruppe aufgeteilt wurde, sodass wir ein Betreuungsverhältnis von ungefähr eins zu neun hatten.

Das heißt also, von individuellen Bedürfnissen, glaube ich, sind wir meilenweit entfernt. Wenn dann Kinder besondere Bedürfnisse haben, zum Beispiel noch nicht sprechen können oder andere Entwicklungsverzögerungen haben, na, da ist es dann kein Wunder, wenn die Eltern gebeten werden, die Kinder nicht zu bringen, weil das einfach nicht mehr gewährleistet werden kann.

War die Situation bei deinem ersten Sohn anders?

Ja, das war sie definitiv. Die Personalsituation war anders. Es war nie so, dass man die Kinder früher abholen musste oder dass irgendwie Not herrschte. Es gab auch «Springerinnen», also Erzieherinnen, die nicht fest in der Gruppe waren, sondern dort eingesetzt wurden, wo es Bedarf gab. Das war vor drei Jahren. Also gar nicht so lange her. Mein Sohn hat die gute Kita-Zeit mitgemacht, dann kam Corona und er kam in die Schule. Er hatte tatsächlich Glück, was die Betreuung angeht, und auch bei allem, was mit dazugehört. Es ist ja nicht nur Betreuung, sondern auch sowas wie Entwicklungsgespräche und individuelle Förderung.

Wie würdest du die Elternarbeit beschreiben? Entwicklungsgespräche, Elternabende und was sonst notwendig ist – gelingt das jetzt auch noch oder hat sich das auch verändert?

Das gibt's tatsächlich noch. Ich finde, dass unsere Kita wirklich versucht, konsequent dabei zu sein. Teilweise werden die natürlich verschoben. Aber ein Elternabend kommt schon zustande. Alles Weitere ist tatsächlich schwierig, weil man die Eltern ja schon sehr strapaziert, wenn sie ihre Kinder immer abholen müssen. Also wenn dann mal was ansteht, wie Kuchenbasar oder Herbstputz oder so, hat man als Elternteil keine Kraft und auch keine Lust mehr. Beim letzten Herbstputz waren drei Leute da. Eine davon war ich. Das war sehr traurig. Ich kann das wirklich verstehen. Aber das heißt auch, dass Gemeinschaft verloren geht und die Stimmung unter den Eltern schlechter wird. Zum Teil war sie schon ziemlich aggressiv. Ich hatte teilweise wirklich Angst, irgendwas zu sagen. Immer wieder habe ich versucht zu sagen, dass wir alle im selben Boot sitzen als Eltern. Aber inzwischen denkt jeder nur noch an sich selbst und niemand hat mehr Lust auf einen Umgang miteinander.

Das heißt dann auch, dass ihr euch als Eltern nicht gegenseitig unterstützt?

Ja, das ist traurig, weil es ja auch wichtig ist, dass es eine Gemeinschaft um die Kita herum gibt. Dass Eltern sich gegenseitig unterstützen. Eigentlich ist die Unterstützung jetzt noch viel notwendiger als früher, aber wenn sich diese Gemeinschaft gar nicht bilden kann und keine Kapazitäten dafür da sind, dann gehen diese Möglichkeiten für die Eltern verloren. Viele Eltern sind aufgeschmissen, weil ihre Verwandten, also zum Beispiel Großeltern, weit weg wohnen. Also ein Wir-fangen-uns-gegenseitig-auf und versuchen, uns zu unterstützen, ist eher in Konkurrenzdenken umgeschlagen.

Wir als Elternvertreter*innen haben immer versucht, Aufklärungsarbeit zu leisten und zu erklären, dass die Situation nicht die Schuld der Pädagog*innen ist, sondern ein strukturelles Problem. Nur wenn wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen, kommen wir weiter. Aber seit Corona sind die meisten nur noch auf sich selbst fokussiert.

Also gab es deiner Ansicht nach eine Veränderung durch Corona?

Während der Corona-Pandemie war es sehr extrem, dass jeder nur auf sich geguckt hat. Wichtig war, dass man selbst einen Platz für sein Kind bekommt, und das zieht sich bis heute. Wahrscheinlich haben sich viele zurückgesetzt gefühlt in dieser Zeit und nun ist es genau das Gleiche. Du darfst dein Kind nicht bringen, ob nun wegen Corona oder weil keiner da ist. Das ist dann in dem Moment egal. Du kannst es nicht bringen. Die Eltern fühlen sich im Stich gelassen. Das verstehe ich. Aber es löst das Problem nicht. Wir müssen gemeinsam Lösungen finden und uns irgendwie zusammenschließen. Aufgaben verteilen und uns gegenseitig unterstützen.

Ich war sehr erschrocken darüber, wie Eltern teilweise reagiert haben und wie egoistisch einige Leute sind. Viele haben nur auf die Einlösung ihres Vertrages gepocht oder wollten sogar klagen. Viele Eltern wollen ihr Kind einfach nur abgeben. Einen Bildungsanspruch gibt es oft gar nicht mehr. Sie wollen wirklich nur, dass sie arbeiten gehen können oder mal durchatmen können. Aber dass da auch die Bildung dranhängt und in der Schule Anforderungen an die Kinder gestellt werden, die viele Kinder nicht erfüllen können, ist ihnen nicht klar. Und da rede ich davon, allein auf die Toilette gehen zu können, die Brotbüchse öffnen zu können oder eine Schere zu halten, und dann kommen ja auch noch so etwas wie Zahlenverständnis oder ein paar Buchstaben hinzu.

Und das ist eine Auswirkung des Fachkräftemangels?

Die Kinder haben einen Nachteil, wenn sie durch den Personal-mangel die «einfachen Sachen» nicht mehr lernen können. Das zieht ja einen ganzen Rattenschwanz nach sich. Wenn du keinen guten Start in der Schule hast, wirst du wahrscheinlich die Schule nicht mögen, und das verbaut den Kindern dann ihre ganze Bildungsbiografie.



SKEDS HAND
IN HAND
FÜR PÄDQUALITÄT UND
ENTLASTUNG
#ZUSAMMENGEHTMEHR
ver.di

ib.rlv

ab.ö19v.ni1ed
ver.di



rdern:
Vertrag Pädagogische Qualität und Entlastung
5 Kita Eigenbetriebe
Jetzt!

Bekir Ismail Dogan, Kitaroom Verdi



ERFAHRUNGSBERICHTE

DRITTER TEIL

EINER SUPERHELDIN GEHT DIE LUFT AUS

Ich bin seit 14 Jahren als Erzieherin tätig und arbeite abwechselnd im Elementarbereich mit Kindern von zweieinhalb Jahren bis zum Schuleintrittsalter oder im Krippenbereich (fünf Monate bis drei Jahre). Gerade betreue ich wieder die Kleinsten unserer Gesellschaft.

Neulich war ich morgens die Erste in unserer Kita. Zu Beginn meiner Arbeitszeit erreichte mich die Nachricht, dass zu den schon vorhandenen Krankmeldungen in dieser Woche neue hinzugekommen waren. Das bedeutete, dass die Kollegin, die für meine Gruppe zusätzlich eingeplant war, in einer anderen Gruppe aushelfen musste. Somit waren wir nur zu zweit für zehn Kinder plus zwei Eingewöhnungen, und das bis zum Ende der Woche. Da meine Kollegin keine Vollzeiterkraft ist, begann ihr Dienst wesentlich später.

Nach und nach kamen die Kinder unserer Gruppe an, die einen sehr selbstständig, die anderen mit Trennungsschmerz. Letztere brauchten mehr Zuwendung von mir, die ich ihnen versuchte zu geben. Nachdem schon zwei Kinder intensiver von mir betreut wurden, wollten nun auch die Kinder, die sich zuvor selbstständig beschäftigt hatten, ein Buch von mir vorgelesen bekommen. Ich war noch immer allein im Gruppenraum.

Nachdem ich diese Kinder davon überzeugt hatte, sich neben mich zu setzen und das Buch zusammen mit mir und den zwei Kindern auf meinem Arm anzusehen, stand bereits mein erstes Eingewöhnungskind in der Tür. Es war zwar schon weiter im Eingewöhnungsprozess, hatte aber noch großen Trennungsschmerz und benötigte sehr viel Zuwendung. Ich konnte den zwei Kindern auf meinem Arm und den drei Kindern mit dem Buch erklären, dass ich das Kind nur abhole und wiederkomme. Das funktionierte zunächst ganz gut. Als ich wiederkam und mich hinsetzte, wollte ein Kind wieder auf meinen Arm, eines wollte sich auf meine Beine setzen, die drei anderen Kinder waren noch mit ihrem Buch beschäftigt und mein Eingewöhnungskind wollte weiter auf meinem Arm bleiben. Im hinteren Bereich des Raumes spielten noch zwei Kinder selbstständig. Ich betreute also acht Kinder allein im Gruppenraum, sechs nah um mich herum platziert. Meine Kollegin war immer noch nicht da.

15 Minuten später – ich hatte schon das dritte Buch vorgelesen und mir wurde langsam sehr warm durch die Körpernähe der Kinder – kam mein zweites Eingewöhnungskind mit einem Elternteil in den Raum und setzte sich dazu. Parallel kam ein weiteres Kind mit seiner Mutter an. Ich sah dem Kind gleich an, dass es heute mehr Zuwendung brauchte und eine persönliche Begleitung an der Tür benötigte.

Ich war bis zum Eintreffen meiner Kollegin mit acht Kindern plus zwei Eingewöhnungen allein. Das waren insgesamt zweieinhalb Stunden.

Als die Mutter mich sah, meinte sie scherzhaft: «Ach, Sie sind doch eine Superheldin und können mein Kind jetzt auch gleich nehmen!» Ich musste ihr leider mitteilen, dass sie bitte zwei Minuten warten müsse. Meine Kollegin ziehe sich gerade um und dann könne ich ihr Kind entgegennehmen.

Wie du gemerkt hast, liebes Kita-Krisenbuch, war ich bis zum Eintreffen meiner Kollegin mit acht Kindern plus zwei Eingewöhnungen allein. Das waren insgesamt zweieinhalb Stunden. Mit Kindern im Alter zwischen zehn Monaten und zwei Jahren und noch einem Elternteil im Raum. Die letzten zwei Kinder konnte dann kurze Zeit später meine Kollegin übernehmen. Diese Situation gehört mittlerweile zum Alltag von uns Pädagog*innen. Warum sie das aber nicht sollte, erkläre ich dir gern:

Grundsätzlich dürfte ich zehn Kinder in einem Raum gar nicht allein betreuen und schon gar nicht über einen so langen Zeitraum. Ich verletze dadurch meine Aufsichtspflicht und vernachlässige die Hygieneversorgung, zum Beispiel den Kindern nach dem Frühstück die Hände zu waschen oder einem Kind mal eine frische Windel zu geben. Dazu kommt, dass die zwei Eingewöhnungen in der Betreuung eigentlich Vorrang haben, da sie neu sind. Aber ich kann ihnen nicht die Aufmerksamkeit schenken, die sie brauchen, und auch den Ablauf nach unserem Konzept nicht einhalten. Dies merkte an diesem Tag auch die anwesende Mutter, der ich erklären musste, dass dies seit vielen Jahren unser Alltag ist, der sich durch immer wiederkehrenden Personalausfall, durch Personalverluste und fehlenden Nachwuchs in unserem Beruf so schnell auch nicht ändern wird.

Fakt ist, ich habe an diesem Tag ein hohes Maß an Geduld und Nerven aufbringen müssen, um allen Bedürfnissen nach Nähe, Trost, Bildung und Interesse so weit wie möglich gerecht zu werden. Auch wenn Eltern uns als Superheldinnen bezeichnen – für mich ist das in solchen Momenten eher verletzend. Ich fühlte mich zwischen den Kindern hin- und hergerissen: hier ein Buch lesen, da Tränen trocknen und Trost spenden, darauf achten, dass andere sich nicht verletzen, einem Elternteil erklären, wie der Kita-Alltag funktioniert, und noch mehr. Mein Hauptaugenmerk hätte auf den zwei Eingewöhnungen liegen sollen und zwei Kolleg*innen hätten sich um den Rest der Kinder kümmern sollen.

Ich habe an diesem Tag meine eigenen Bedürfnisse nach etwas zu trinken und einem Toilettenbesuch verdrängt. Das habe ich aber erst gemerkt, als ich nach Dienstende an meinem Fahrrad stand und das erste Mal tief einatmen konnte. Dabei tat mir mein Brustkorb weh. Auch mein Kopf schmerzte, wegen der Lautstärke im Raum, und ich war sehr erschöpft. Dann musste ich mich noch irgendwie in den Straßenverkehr eingliedern, um nach Hause zu fahren. Aber ich bin ja eine Superheldin und habe die Kraft, keine Unfälle zu bauen.

Ich hoffe, ich konnte dir zeigen, liebes Kita-Krisenbuch, dass pädagogisches Arbeiten und das Einhalten von Vorschriften, wie zum Beispiel Bildungsaufgaben, unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht mehr möglich sind.

Liebe Grüße von einer der immer weniger werdenden Superheld*innen

TROTZ FEIERABEND LÄNGER BLEIBEN

Ein wunderschöner sonniger Tag ist heute. Ich habe Spätdienst, freue mich darauf, denn bei dieser Sonne können wir im Garten sein.

Wir sind zeitig draußen, viele andere Gruppen auch. Schnell zeigte sich das Problem: Der Dienstplan wurde nicht überarbeitet, aufgrund von kurzfristigen Ausfällen sind zu wenige Kollegen da und darum sind alle raus. Die Kollegen aus der Frühschicht gehen nach und nach, aber die Kinder bleiben ...

Ab 15 Uhr sind nur noch zwei Fachkräfte und eine Auszubildende vor Ort.

Ich frage mich: Wer wickelt das Kind von uns beiden? Wer geht das nächste Kind umziehen? Im Garten tobt das Leben.

Ab 16 Uhr bin ich mit der Auszubildenden allein im Garten. Damit nicht genug: Sie hat um 16:30 Uhr Feierabend. Es sind noch 40 Kinder da. Sie erklärt sich bereit, länger zu bleiben. Ich bin ihr sehr dankbar, aber die Verantwortung liegt bei mir allein. Es ist keine Leitungskraft mehr im Haus.

Wo ist der zweite Spätdienst? Später stellt sich heraus, dass er ausgefallen ist, aber vergessen wurde, für Ersatz zu

sorgen. Ich frage mich: Wer wickelt das Kind von uns beiden? Wer geht das nächste Kind umziehen? Im Garten tobt das Leben. Die Auszubildende ist noch nicht lange bei uns und erst im 1. Semester. Ich weiß, dass ich ihr die Wickelaufgabe nicht übertragen darf. Aber ich tue es, es ist die beste Lösung und ich bin ihr dankbar, dass sie es macht. Zum Glück sind die Kinder im Garten glücklich und zufrieden und damit ausgeglichen. Irgendwann wird auch das letzte Kind abgeholt. Nun heißt es: Hausrundgang und abschließen. Natürlich mache ich nicht pünktlich Feierabend. Aber wo führt das nur hin?

UNBERECHENBARER ALLTAG

Es ist Anfang November. Ein Dienstagmorgen. Ich habe eine Arbeitsgruppe in der Geschäftsstelle im Elementarbereich. Dort werden aktuell 92 Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren von 14 Fachkräften, davon drei Auszubildende und zwei Facherzieherinnen, betreut. Die Kita öffnet (bereits stundenreduziert) von 6:30 Uhr bis 17 Uhr. Mich erreicht eine Nachricht aus der Kita:

Die Frühdienstkollegin betreut gerade 49 Kinder allein auf der Etage. Zwei geplante Fachkräfte zur «Verstärkung» ab 7:30 Uhr und 8 Uhr sind nicht gekommen. Eine weitere Fachkraft kommt um 8:30 Uhr. Eine Auszubildende hat «verschlafen» und kann erst um 9 Uhr da sein, die andere Fachkraft hat sich krankgemeldet. Aufgrund einer geplanten Eltern-Nachmittag-Mitmach-Aktion kommen die restlichen Fachkräfte erst ab 8:30 Uhr oder noch später.

Man fühlt sich machtlos, der akuten, aktuellen Situation ausgeliefert und hat den Eindruck, das wird immer mehr Realität. Der Alltag ist kaum noch planbar und wird immer unberechenbarer.

ICH MUSS RUHE AUSSTRAHLEN

Als ich kurz vor acht den Gruppenraum betrete (regulär 24 Kinder im Alter zwischen drei und sechs), ist ein Kollege aus dem Krippenbereich anwesend, da alle Pädagog*innen dieser Gruppe an diesem Tag krank sind. Er berichtet mir von den bisherigen Ereignissen am Morgen, bevor er in seinen Bereich zurückkehrt. Es ist bereits recht laut, weil die Gruppen für den Frühdienst bis halb neun zusammengelegt sind.

Den ganzen Vormittag über bin ich hochkonzentriert, um den Überblick über alle 20 Kinder zu behalten. Ich wende Gefahren ab, trockne Tränen, schlichte Streits und kümmere mich um kleine Verletzungen. Nebenbei achte ich darauf, dass

alle Kinder frühstücken, nehme Krankmeldungen und andere Informationen entgegen (heute holt Opa Willi Kind XY aus Gruppe A ab), öffne und schließe Hosen für den Toilettengang, erinnere ans Händewaschen, Naseputzen und Aufräumen und Sorge dafür, dass alle Kinder, die auf die Toilette gehen, auch wieder zurückkommen. Gerade helfe ich zwei Kindern bei einem Streit, als ich merke, dass der ganze Tisch voller Knete, Förmchen und Krümel ist – aber kein Kind mehr zu sehen ist. Ich räume alles auf, da ich nicht weiß, welches Kind hier gespielt hat.

Eine Mutter steht in der Tür, möchte ihr Kind abgeben und fragt, ob wir notieren können, was ihr Sohn bei uns isst, da er zu Hause schlecht isst. Ich verspreche, es an die Kolleg*innen weiterzugeben. Nachdem die Mutter gegangen ist, nehme ich ihr Kind auf den Arm, weil es traurig ist, dass die Mutter weg ist. Plötzlich fällt mir ein, dass ein Kind nicht von der Toilette zurückgekehrt ist. Ich schaue schnell in den Gruppenraum, ob es mir möglich ist, nach ihm zu sehen. Glücklicherweise ist die Toilette direkt neben unserem Raum. Ich gehe in den Waschraum und finde es am Waschbecken, völlig durchnässt. Ich beende sein Spiel mit dem Wasser und bringe es zurück in die Gruppe, wo ich ihm trockene Kleidung anziehe und die nassen Sachen auf die Heizung hänge. Das notiere ich auf dem Übergabezettel, damit das Nachmittagspersonal Bescheid weiß.

Ein letztes Kind wird von seiner Mama gebracht und ist von der Lautstärke der aktiven 19 Kinder sichtlich überfordert.

Am Esstisch sind noch drei Kinder. Sonst sollten eigentlich alle fertig sein und ich hoffe, dass ich kein Kind übersehen habe. Ein Kind gießt sich Milch in seine Schüssel, verfehlt sie, sodass sich die Milch über dem Tisch verteilt. Ich hätte die Milch gern gemeinsam mit ihm aufgewischt, eine Alltagsübung, aber dafür bleibt mir keine Zeit. Ich greife nach einem Lappen und wische auf. Nachdem alle Kinder gefrühstückt haben, räume ich den Tisch ab und schiebe den Frühstückswagen in den Flur. Heute kann ich ihn nicht in die Küche bringen, hoffe aber, dass ihn jemand mitnimmt.

Ein letztes Kind wird von seiner Mama gebracht und ist von der Lautstärke der aktiven 19 Kinder sichtlich überfordert. Es braucht meine Unterstützung, und ich nehme mir die Zeit. Ich setze mich auf einen kleinen Erzieherstuhl (der alles andere als bequem ist) und tröste das Kind. Während die Lautstärke in der Gruppe ansteigt, flitze ich mit dem Kind auf meinem Schoß mit dem kleinen Stuhl auf Rollen hin und her, um ein paar Streitigkeiten zu klären und Kinder an Regeln zu erinnern. Immer wieder haben Kinder Fragen oder brauchen meine Hilfe für andere Dinge. Plötzlich sagt das Mädchen auf meinem Schoß, dass es großen Hunger hat und zu Hause nichts bekommen hat. Ich schicke es in die Küche, wo glücklicherweise eine Küchenkraft ist, und es erhält dort etwas Knäckebrot. Als das Mädchen zurückkommt, setze ich es an den Tisch. Sofort kommen weitere Kinder und fragen, warum es jetzt Knäckebrot bekommt. Ich schaue auf die Uhr: Oh, es ist bereits viertel vor zehn. Normalerweise beginnt nun der Morgenkreis. Ich bitte die

Kinder aufzuräumen. Einige beginnen sofort, andere benötigen meine Hilfe, um nicht weiterzuspielen. Da ich nicht an mehreren Stellen gleichzeitig sein kann, arbeite ich mich Stück für Stück vorwärts und ignoriere zunächst die anderen spielenden Kinder. Nach 15 Minuten haben wir schließlich alles aufgeräumt und ich bitte die Kinder, in den Nebenraum zum Morgenkreis zu kommen. Ich bin schweißgebadet und völlig außer Atem, aber jetzt muss ich Ruhe ausstrahlen, um die Kinder runterzuholen. Kurz hole ich tief Luft, suche nach der letzten Energie, die in mir steckt, und gestalte mit den Kindern einen schönen Morgenkreis. Es ist halb elf – erst zweieinhalb Stunden sind vergangen.

SCHERBEN IM MUND

Am Nachmittag waren noch ungefähr 15 Kinder im Alter bis zu zwei Jahren bei uns in der Kita. Wir hatten mal wieder unterbesetzt gearbeitet, hatten die Mittagszeit aber halbwegs gut überstanden.

Nur meine Kollegin und ich waren noch da. Sie war mit fünf Kindern im Bad und ich war mit dem Rest der Kinder allein im sehr verwinkelten Flur. Die Spielräume hatten wir geschlossen, weil niemand da war, um sie zu beaufsichtigen. Am Ende des Flurs begannen zwei Kinder, sich heftig zu streiten, sich zu beißen und sich Haare auszureißen. Ich verbrachte einige, wenn auch wenige Minuten damit, die beiden zu beschwichtigen und die Situation zu «klären».

Die anderen Kinder hatten in der Zwischenzeit die Tür zum Essensraum geöffnet und begonnen, die Gläser aus dem Schrank zu räumen, die absichtlich auf Kinderhöhe angebracht sind – für ihre Selbstständigkeit. Der Boden war voller Scherben, die Kinder barfuß und teilweise noch ohne Hosen mittendrin. Ein einjähriges Mädchen hatte Scherben am Mund!

GROSSE ANGST UND STRESS DURCH ÜBERFORDERUNG

An einem Nachmittag im Elementarbereich des Kindergartens war ich als Auszubildende wegen Personalmangels mit zwei Kolleg*innen für 48 Kinder verantwortlich. Zu den Kindern gehörte eines mit schwerer Allergie und Asthma, es musste beim Essen immer eins zu eins begleitet werden, damit sichergestellt ist, dass es nicht das Falsche isst. Aufgrund der Personalnot war aber eine Kollegin allein mit den Kindern beim Essen.

Ich war im Bauraum, als ich plötzlich hörte, wie die Kinder im Nachbarraum zu schreien anfangen. Ein Kind schlug heftig

auf die anderen ein und schmiss Stühle auf sie. Zusammen mit einer Kollegin versuchte ich, das Kind zu beruhigen und die anderen zu schützen. In dieser Situation kam ein Kind aus einem anderen Raum auf mich zugerannt und rief, dass das Kind mit Allergie keine Luft mehr bekommt. Sofort raste ich zu diesem Kind.

Das Kind mit Allergie hatte einen allergischen Schock. Es hatte Atemnot und Hautausschlag. Ich trug es sofort ins Büro zur Leitung, um den Notarzt zu verständigen. Der Anfall war so schwer, dass wir den Allergie-Pen einsetzen mussten. Zum Glück kamen die Sanitäter*innen schnell und brachten das Kind zusammen mit einer Kollegin ins Krankenhaus.

Während der ganzen Zeit hörte ich weiter das Schreien und Brüllen aus dem anderen Raum. Als ich endlich wieder dazukam, sah ich, dass die Glasscheibe der Tür kaputt war und die Kollegin immer noch versuchte, das Kind zu beruhigen. In diesem Moment schlug das Kind mit seinem Hinterkopf auf die Nase der Kollegin. Zusammen mit einer weiteren Kollegin aus einem anderen Bereich schafften wir es, die Situation zu kontrollieren, bis die Eltern kamen, um das Kind abzuholen.

Als ich danach im Auto saß, konnte ich nicht losfahren. Ich war so gestresst und hatte so große Angst. Ich bin stark, aber ich konnte nicht mehr. Ich musste weinen. Ich wusste nicht mehr, wie ich so weiterarbeiten soll. Es war ein unglaublich stressiger Tag, aber wir haben viele solcher Tage.

SCHLAFWACHE

An einem Tag habe ich während der Schlafwache geweint. Es war mal wieder Personalmangel und ich kann nur eine Pause machen, wenn alle Kinder schlafen. Wenn sie nicht schlafen, arbeite ich durch. Und ich brauchte so dringend eine Pause. Aber ein Junge wollte einfach nicht einschlafen. So saß ich an seinem Bett, weinte und flehte ihn an, er solle doch endlich einschlafen ... Ich habe mich so hilflos gefühlt. Was der Junge wohl gefühlt hat. Er war an meinem Leid ja nicht schuld, die Umstände waren es. Die Umstände sind es. Er hat an diesem Tag nicht geschlafen. Aber an diesem Tag fasste ich den Entschluss, die Kita zu wechseln. Ich hatte die Hoffnung, dass es woanders vielleicht besser ist.

Das System Kita ist am Anschlag. Aber es wird weiter funktionieren, weil es immer pädagogisches Personal geben wird, das extrem leidensfähig ist und weitermacht.

Viele Jahre und einige Kitas später weiß ich, es gibt nicht viele Kitas, in denen es besser ist – vielleicht anders. Aber wir haben ein Problem. Ein großes Problem. Das System Kita ist am Anschlag. Aber es wird weiter funktionieren, weil es immer

pädagogisches Personal geben wird, das extrem leidensfähig ist und weitermacht. Doch es wird Opfer geben. Viele. Und nicht nur pädagogisches Personal, auch Kinder.

DIE SCHLIMMSTE SCHICHT MEINES LEBENS

Es war Spätdienst und ich war als Auszubildende alleine. Zum Spätdienst werden alle Kindergruppen (zwei Gruppen für die über vierjährigen und eine für die jüngeren Kinder) zusammengelegt. Aufgrund von Personalmangel waren schon weniger Kinder gekommen, allerdings waren es zusammen trotzdem noch geschätzte 30 Kinder in einem viel zu kleinen Raum.

Ein Kind musste sich übergeben. Weil ich die anderen aber nicht allein lassen konnte, legte es sich zu mir auf den Boden neben einen Eimer. Gleichzeitig gesellte sich ein zweites Kind dazu, das auf meinem Schoß einschlief und sich kurz darauf einpinkelte. Während ich also ein eingenasstes Kind und ein kotzendes neben beziehungsweise auf mir liegen hatte, begannen drei der über vierjährigen Kinder, sich gegenseitig mit Küchenutensilien aus der Kinderküche zu hauen, bis alle drei weinten. Irgendwie schaffte ich es, die drei verbal voneinander zu trennen, hatte aber immer noch keine frischen Klamotten für das schlafende Kind und immer noch ein kotzendes neben mir. Nach und nach wurden alle Kinder abgeholt und ich konnte irgendwie frische Kleidung organisieren. Bei Weitem die schlimmste Schicht meines Lebens!





«DÜRFEN WIR DAS?»

Häufig kommt die Frage auf: Dürfen wir überhaupt über Missstände am Arbeitsplatz sprechen oder bekommen wir dann Probleme mit unserem Arbeitgeber? Die Antwort ist: Ja, wir dürfen! Aber es ist – aus juristischer Perspektive – eine «sensible Angelegenheit». Deswegen haben wir mit den Rechtsanwält*innen Daniel Weidmann und Theresa Tschenker aus der Berliner Kanzlei dka Rechtsanwälte über die rechtlichen Rahmenbedingungen gesprochen und sie gefragt, worauf Beschäftigte achten müssen, wenn sie von ihren Arbeitserfahrungen berichten und den Krisenzustand in Kindertagesstätten öffentlich machen wollen.

Dürfen wir über Missstände am Arbeitsplatz und in der Kita sprechen?

Theresa Tschenker: Ja, allerdings ist es eine sensible Angelegenheit, bei der es immer darauf ankommt, mit wem man spricht und wer einen dabei unterstützt.

Daniel Weidmann: Im Betrieb kann man Missstände wie etwa die systematische Überforderung natürlich besprechen. Der Austausch mit Kolleg*innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld ist extrem wichtig, vor allem dann, wenn sie von den beschriebenen Missständen auch selbst betroffen sind.

Tschenker: Auch können Beschäftigte sich stets an den Betriebs- oder Personalrat wenden. Hier gibt es klare gesetzliche Regelungen: Gemäß § 85 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss der Betriebsrat Beschwerden der Beschäftigten entgegennehmen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken. Alternativ können Beschäftigte gemäß § 84 BetrVG auch ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen, wenn sie sich selbst direkt beim Arbeitgeber über einen Missstand beschweren wollen. Auch der Personalrat ist für Beschwerden zuständig: Nach § 62 Nr. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)¹ hat er die Aufgabe, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken. Eine ähnliche Regelung findet sich in § 35 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD). Deshalb sind Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeiter*innenvertretungen so wichtig.

Auch der Träger einer Kita ist unter anderem gemäß § 47 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII dazu verpflichtet, Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, unverzüglich der zuständigen Behörde zu melden. In welchem Zusammenhang Beschäftigte ihre Arbeitgeber auf diese Meldepflicht hinweisen können, wird in der ver.di-Broschüre «Fachkräftemangel in der Kita – was tun?»² näher erläutert.

Die Beschäftigten können auch Außenstehende, zu denen ein rechtlich besonders geregeltes Vertrauensverhältnis besteht, miteinbeziehen. Ärzt*innen, Anwält*innen oder gewerkschaftlichen Rechtssekretär*innen müssen sich Betroffene selbstverständlich anvertrauen können, weil sie nur so eine rechtliche Beratung zu ihren Handlungsmöglichkeiten und -pflichten erhalten können.

Weidmann: Sobald Informationen über die Zustände in einem Betrieb aber an Dritte, also an die Öffentlichkeit, weitergegeben werden, wird die ganze Sache etwas komplizierter.

Bislang konnten sich Beschäftigte, die Außenstehende auf Missstände an ihrem Arbeitsplatz hinweisen wollten, an der ziemlich allgemein gehaltenen Regelung des § 5 Nr. 2 des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) orientieren. Seit dem 31. Mai 2023 gilt das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Dieses Gesetz verfolgt das Ziel, Arbeitnehmer*innen zu schützen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen. Es dient also primär dem Zweck, hinweisgebende Personen, sogenannte Whistleblower*innen, vor Repressalien zu schützen.

Tschenker: Das Gesetz geht auf die Hinweisgeberrichtlinie der Europäischen Union zurück. Als Beschäftigte*r darf ich danach Missstände melden oder offenlegen, wenn es sich dabei entsprechend dem Katalog in § 2 Abs. 1 HinSchG zum Beispiel um strafbewehrte Verstöße oder solche Verstöße handelt, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient.

An Journalist*innen kann ich mich zwar in der Regel nur wenden, wenn ich zuvor versucht habe, den Missstand über die Kommunikation mit einer externen Meldestelle zu lösen (dazu gleich mehr). Allerdings können sich Journalist*innen ihrerseits so oder so auf den sogenannten Quellenschutz berufen und sich weigern preiszugeben, von wem sie eine bestimmte Information erhalten haben. Auch solche Gespräche finden also in einem geschützten Rahmen statt.

Worauf müssen wir achten, wenn wir von unseren Erfahrungen am Arbeitsplatz öffentlich erzählen und Missstände benennen?

Tschenker: Wer an die Öffentlichkeit geht, sollte folgende Punkte beachten:

Erstens müssen die Angaben, die ich mache, natürlich allesamt zutreffend sein. Im Ernstfall, das heißt vor Gericht, brauche ich Beweise.

Zweitens sieht § 32 Abs. 1 HinSchG als Voraussetzung für den Schutz der Whistleblower*innen vor, dass ich mich vorher an eine *externe* Meldestelle gewandt habe. Das Gesetz

unterscheidet zwischen interner und externer Meldestelle. Arbeitgeber*innen mit mindestens 50 Beschäftigten haben nach § 12 HinSchG eine interne Meldestelle einzurichten. Die externe Meldestelle ist nach § 19 HinSchG beim Bundesamt für Justiz angesiedelt. Beschäftigte können sich entscheiden, ob sie sich bei der internen oder der externen Stelle melden. Wenden sich Beschäftigte zuerst an die externe Meldestelle und konsultieren eine eventuell bestehende interne Stelle gar nicht, hat das für sie keine negativen Konsequenzen.

Den Schutz des HinSchG bietet aber im Regelfall nur die Meldung bei einer externen Meldestelle! Habe ich mich erfolglos an eine externe Meldestelle gewandt und hat diese sich nicht innerhalb der Fristen zurückgemeldet oder keine Folgemaßnahmen ergriffen, kann ich die Informationen veröffentlichen. Unter eine solche zulässige Veröffentlichung fällt beispielsweise die Informationsweitergabe an Journalist*innen oder Institutionen, die keine Meldestellen sind, aber auch die eigene Veröffentlichung in Publikationen, Flugblättern, sozialen Medien etc. Auch das Bekanntmachen in der eigenen Kita gehört dazu.

Weidmann: Es gibt allerdings auch Ausnahmefälle, in denen ich mich an die Öffentlichkeit wenden darf, auch ohne vorher eine externe Meldestelle aufgesucht zu haben. Nach § 32 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG kann ich auch dann Informationen veröffentlichen, wenn ich hinreichenden Grund zu der Annahme habe, dass der Verstoß wegen eines Notfalls, der Gefahr irreversibler Schäden oder vergleichbarer Umstände eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann oder ich im Fall einer externen Meldung Repressalien zu befürchten habe oder Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten, Absprachen zwischen der zuständigen externen Meldestelle und den Urheber*innen des Verstoßes bestehen könnten oder aufgrund sonstiger besonderer Umstände die Aussichten gering sind, dass die externe Meldestelle wirksame Folgemaßnahmen einleiten wird. Die Einschätzung, ob diese Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen oder nicht, fällt schwer. Daher sollten Beschäftigte diese Entscheidung besser nicht allein treffen, sondern nur mit juristischer Begleitung.

Früher sahen die Gerichte die Hinweisgeber*innen in der Pflicht, zunächst innerbetrieblich auf Abhilfe hinzuwirken, zum Beispiel mit einer Gefährdungsanzeige oder mit einer Beschwerde beim Betriebsrat. Das hat sich nun durch den gesetzlich verankerten Schutz der Whistleblower*innen geändert.

Tschenker: Auch wenn sich die Gesetzeslage für Hinweisgeber*innen verbessert hat, raten wir weiter von Alleingängen ab. Beschäftigte, die Missstände öffentlich machen wollen, sollten das gemeinsam mit der Gewerkschaft in Angriff nehmen, juristischen Rat in Anspruch nehmen und gegebenenfalls auch den Betriebs- oder Personalrat beziehungsweise die Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

Spielt der Datenschutz hier auch eine Rolle?

Weidmann: Ja, gewiss. Persönliche Daten dürfen natürlich nicht veröffentlicht werden, wenn die Betroffenen (zum Beispiel die Kinder oder ihre Erziehungsberechtigten) dem nicht ausdrücklich zugestimmt haben. Das dürfte in einer solchen

Situation aber in der Regel auch nicht erforderlich sein, weil sich von den Missständen meist in anonymisierter Form berichten lässt. Auch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Arbeitgeberseite sind tabu. Das spielt hier aber ebenfalls keine herausragende Rolle, weil die wenigsten Missstände Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse in diesem Sinne darstellen dürften. Auch hier ist im Einzelfall allerdings juristische Beratung sinnvoll.

Welche Konsequenzen können uns von Arbeitgeberseite drohen, wenn wir unsere Erfahrungen öffentlich machen?

Weidmann: Solange ich mich beim Hinweis auf einen Missstand im Rahmen der beschriebenen Regeln bewege, muss sich ein*e Hinweisgeber*in keine Sorgen machen. Nur wenn ich wissentlich eine unrichtige Information veröffentliche, kann ich nach § 40 Abs. 1 HinSchG mit einem Bußgeld sanktioniert werden.

Tschenker: Darüber hinaus können Arbeitgeber in einem solchen Fall sogar versuchen, Schadensersatzansprüche geltend zu machen. Dafür können sie sich auf § 38 HinSchG stützen, wonach eine hinweisgebende Person zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder der Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist. Die Beschäftigten müssen sicherstellen, dass es sich um richtige Informationen handelt oder im Zweifel beweisen können, warum sie zumindest glauben durften, dass ein solcher Missstand tatsächlich vorlag.

Und haben wir nicht sogar die Pflicht, auf Missstände hinzuweisen?

Tschenker: Durchaus! Das gebietet bereits der gesunde Menschenverstand. In § 16 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist das auch vorgeschrieben: Wenn Beschäftigte auf eine Gefahr aufmerksam werden, müssen sie eine Gefährdungsanzeige erstatten. Dabei handelt es sich also nicht nur um ein Recht, sondern sogar um eine Pflicht der Beschäftigten. Das betrifft allerdings durchaus auch Dinge, die Arbeitgeber*innen in Kitas am liebsten gar nicht hören möchten, also zum Beispiel Hinweise auf dramatische Unterbesetzungen und die Gefahren, die daraus entstehen, wie chronische Erschöpfung der Beschäftigten und die damit einhergehende Gefährdung von Kindern – also genau das, was ihr in euren Erfahrungsberichten beschreibt. Wie neben den individualisierten Gefährdungsanzeigen auch kollektiv Druck auf die relevanten Akteure im Sozial- und Erziehungsbereich ausgeübt werden kann, hat die Aktion «Kollektive Gefährdungsanzeige»³ von ver.di im Jahr 2024 eindrucksvoll gezeigt.

1) Die Personalvertretungsgesetze der Länder sehen teilweise abweichende Regelungen vor.

2) ver.di (2023): *Fachkräftemangel in der Kita – was tun? Handlungsempfehlungen für Kita-Teams und betriebliche Interessenvertretungen*, Berlin, <https://erziehung-bildung-sozialarbeit-bb.verdi.de/++file++64216796d9e7cafad6664d9/download/Handlungshilfe%20Fachkr%C3%A4ftemangel%20in%20der%20Kita.pdf>; weitere Infos und Material zur Handlungshilfe unter <https://sos-kita.verdi.de>

3) Näheres zur Aktion unter <https://sos-kita-kga.verdi.de>

...EIGENBETRIEBE-BERLIN
BILDUNGS
STREIKTAG

0.7. 9:00 UHR
GEORGENSTR. 23

ÜBERFORDERUNG?
ÜBERLASTUNG?
NICHT MIT MIA!



...EIGENBETRIEBE-BERLIN
BUSBILDUNGS
STREIKTAG

Mi 10.7. 9:00 UHR
GEORGENSTR. 23

ÜBERFORDERUNG?
ÜBERLASTUNG?
NICHT MIT MIA!



EIGENBETRIEBE-BERLIN

KITA-EIGENBETRIEBE-BERLIN



Foto: Bekir Ismail Dağın, Kfateam ver.di

Kindertageseinrichtungen sind mittlerweile größtenteils zu Verwahranstalten geworden. Die dortigen Zustände erinnern inzwischen an die sechziger Jahre des letzten Jahrhunderts: Kinder, die Trost und Zuwendung brauchen, aber nicht bekommen, weil nicht genug Fachkräfte da sind; Erzieher*innen, die sich zwischen den Grundbedürfnissen der einzelnen Kinder entscheiden müssen und dabei ihre eigenen völlig vernachlässigen; Eltern, die sich weder auf die Öffnungszeiten verlassen können, noch darauf, dass es ihren Kindern in der Einrichtung gut geht. Derweil schieben sich Bund, Länder und Kommunen gegenseitig die Verantwortung zu. Anstatt gemeinsam einen Weg aus der Kita-Krise zu erarbeiten, versuchen die politisch Verantwortlichen, die Ansprüche an die Professionalität abzusenken, indem sie das Niveau der Zugangsvoraussetzungen für eine Berufstätigkeit in den Kitas herabsetzen, die Ausbildungszeiten verkürzen und die Kindergruppen vergrößern. Lai*innen werden in den Kitas beschäftigt und der Tag wird in Bildungs- und Betreuungszeiten aufgeteilt. Ganzheitliche Erziehung, Bildung und Betreuung werden unmöglich gemacht.

Seit Jahren werden die Stimmen aus den Kitas immer lauter. Fachkräfte, Eltern und die Gesellschaft fordern mehr Respekt, bessere Arbeitsbedingungen und kindgerechte Betreuungsschlüssel. Wir brechen das Schweigen, denn wir sind nicht mehr bereit, ein System aufrechtzuerhalten, das unsere Gesundheit und die Kindheit und Zukunft unserer Kinder gefährdet.

DIE ZEIT FÜR VERÄNDERUNG IST JETZT.