

Handlungsleitfaden

**für Personal- und Betriebsräte
im Rahmen der Beschäftigung von
Quereinsteiger/-innen
im Erzieher/-innenbereich**



September 2013

Impressum:

Text: Christiane Weißhoff, Bärbel Jung,
Sabine Herzig

Verantwortlich: Christiane Weißhoff

Hrsg. von: GEW BERLIN
Ahornstr. 5
10787 Berlin

Tel.: 030/21 99 93 -0

info@gew-berlin.de

www.gew-berlin.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ihr arbeitet in Personal- und Betriebsräten und werdet zunehmend damit konfrontiert, dass Kolleginnen und Kollegen, die (noch) keine staatliche Anerkennung als Erzieher/-in haben, eingestellt und als Erzieher/-in beschäftigt werden sollen.

Der vorliegende Handlungsleitfaden soll Euch unterstützen, damit ihr im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben von Personal- und Betriebsräten tätig werden könnt. Es werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, die dazu dienen, die schwierige Fachkräftesituation im Erzieher/-innenbereich der Kitas und Schulen zu begleiten und im Interesse der Beschäftigten zu agieren.

Ausgangssituation

Der Bedarf an Fachkräften für die Förderung von Kindern in der Kita und Schule ist groß. Durch politische Vorgaben, u.a. der ab August 2013 geltende bundesweite Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für Kinder im Alter ab einem Jahr sowie der Ausbau der Betreuung der Klassen 5 und 6 an Schulen, wird zukünftig mehr Fachpersonal benötigt. Doch die Umsetzung dieser Maßnahmen ist gefährdet, da sich schon heute ein quantitativer und qualifizierter Fachkräftemangel abzeichnet.

Um den bestehenden Fachkräftemangel decken zu können, hat das Land Berlin Regelungen (Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder – aktuelle Fassung von April 2013 online unter:

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-familie/kindertagesbetreuung/integration/einsatz_fachkraefte . pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-familie/kindertagesbetreuung/integration/einsatz_fachkraefte.pdf) erlassen, nach denen sogenannte „Quereinsteiger/-innen“ in Kindertagesstätten eingestellt werden können. Dazu gehören u.a. Personen, die sich in berufsbegleitender Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin befinden oder diese demnächst beginnen, sowie Menschen, die sich zur „Nichtschüler/-innenprüfung“ angemeldet haben. Diese Regelungen ermöglichen, dass bis zu 25 % des erforderlichen Personalbedarfs einer Kita „Quereinsteiger/-innen“ sein können.

Mittlerweile gibt es in Berlin bereits über 2.000 Menschen in berufsbegleitender Ausbildung. Diese Kräfte (ebenso wie Personen, die sich zur „Nichtschüler/-innenprüfung“ angemeldet haben bzw. aus verwandten Berufen kommen) werden zu 100 % auf den Personalschlüssel angerechnet – und ersetzen somit eine/n vollständig ausgebildete/n Erzieher/-in.

Darüber hinaus werden auch Kräfte von Zeitarbeitsfirmen eingesetzt, sogenannte „Erziehungshelfer/-innen“, die vielfach über keine Qualifikation verfügen.

Durch diese Situation sind viele Kolleg/-innen sehr hoch belastet. Durch den Personalmangel verschlechtert sich die Erzieher/-in-Kind-Relation. Die ausgebildeten Erzieher/-innen müssen neben ihrer „normalen“ Arbeit die Anleitung ihrer Kolleginnen und Kollegen in der berufsbegleitenden Ausbildung und der anderen „Quereinsteiger/-innen“ übernehmen. Dafür gibt es keinerlei personelle oder zeitliche Ausgleichs. In Folge der

vielfachen Überlastung steigen die Zahlen langzeiterkrankter Erzieher/-innen. Viele Kolleginnen bzw. Kollegen verlassen den Beruf vorzeitig.

Aufgaben der Personalräte (PR) und Betriebsräte (BR)

Die betrieblichen Interessenvertretungen haben im Rahmen des Personalvertretungs- bzw. des Betriebsverfassungsgesetzes die dort verankerten Bestimmungen zu erfüllen. Daraus ergeben sich für die beschriebene Situation im Bereich des Fachkräftebedarfs konkrete Beteiligungstatbestände, Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten.

Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Beteiligung

1. Informationen zur Personalausstattung; Einhaltung der vorgegebenen Personalausstattung nach Kitaförderungsgesetz (PersVG §§ 72(1)2., 73, 90 5. / BetrVG §§ 80(1) 1., 92)

Dem PR/BR sind alle Informationen zur Personalausstattung zur Verfügung zu stellen; es besteht die Aufgabe zu überprüfen, ob die gesetzlichen Vorgaben diesbezüglich eingehalten werden. Im Rahmen der Beteiligung zu Entwürfen des Haushaltsplans und des Stellenplans sollte die Anzahl der Stellen für die Fachkräfte besprochen werden. Dabei sollte es auch zu einer Verständigung auf die Anzahl von „Quereinsteiger/-innen“ kommen. Es sollte darauf geachtet werden, dass diese Anzahl insgesamt und pro Einrichtung in einem vertretbaren Rahmen bleibt.

Die **GEW BERLIN** empfiehlt, dass pro Einrichtung je nach Anzahl der Kitaplätze maximal zwei Personen (bei kleineren Einrichtungen nur eine Person) als „Quereinsteiger/-innen“ zugelassen werden.

2. Stellenausschreibungen (PersVG § 90 6. / BetrVG § 93)

Der Personalrat wirkt bei der Ausschreibung freier Stellen mit. Dabei ist es seine Aufgabe, auch auf die geforderten fachlichen Voraussetzungen zu achten. Es sollte schon bei der Ausschreibung erkennbar sein, ob die Stellen für Erzieher/-innen und/oder für Menschen im „Quereinstieg“ gelten. Es kann auch Einfluss auf die angebotenen Bedingungen wie Arbeitszeitumfang, Befristungszeitraum, die Eingruppierung usw. genommen werden. Bei Menschen in der berufsbegleitenden Ausbildung muss darauf gedrungen werden, dass ein Arbeitsverhältnis angeboten wird, welches die gesamte Ausbildungszeit umfasst.

Der Betriebsrat kann eine Ausschreibung zu besetzender Stellen verlangen, die Mindestinformationen wie z.B. Beschreibung des Arbeitsplatzes, fachliche Anforderungen, Angabe der Tarifgruppe, Arbeitszeitfragen und ggf. Befristung enthalten muss. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei dem Inhalt der Ausschreibung nicht.

3. Beteiligung an Auswahlverfahren (PersVG § 90 1. / BetrVG § 95)

Je nachdem, wie der PR/BR in ein Auswahlverfahren einbezogen wird (Richtlinien zur Auswahl, Beteiligung an Entscheidungen zur Auswahl bzw. an Auswahlgesprächen), muss der Arbeitgeber die Auswahl von Personen vorlegen und entsprechend der Kriterien der Ausschreibung nachvollziehbar begründen.

Es gibt Träger, die von den Bewerber/-innen ein „Probearbeiten“, oft in einem unzumutbaren Umfang, verlangen. Gegen eine Hospitation in einer Einrichtung ist sicher nichts einzuwenden, aber wenn es darüber hinaus geht, sollte der PR/BR eingreifen. In Arbeitsverträgen werden in der Regel Probezeiten vereinbart. Diese Regelungen reichen aus, um eine Eignung festzustellen.

4. Beteiligung bei Einstellungen (PersVG §§ 87 (1), 90 1. / BetrVG § 99)

Dem PR/BR sind bei den personellen Einzelmaßnahmen wie z.B. Einstellung alle Unterlagen (z.B. alle eingegangenen Bewerbungen), eine nachvollziehbare Begründung der Auswahlentscheidung und die konkreten Einstellungsbedingungen wie Dauer des Arbeitsverhältnisses, Umfang der Arbeitszeit, Eingruppierung und Bezahlung vorzulegen. Jede einzelne Einstellung von „Quereinsteiger/-innen“ muss vorher durch die Kita-Aufsicht

geprüft und genehmigt werden. Diese Unterlagen gehören zum Einstellungsvorgang und müssen dem PR/BR vorgelegt werden.

5. Beteiligung bei Zeitarbeitseinsätzen (PersVG § 87 (1) / BetrVG § 99, § 100)

Der Einsatz von Leiharbeitskräften unterliegt der Mitbestimmung. Auch hier hat der Arbeitgeber alle Unterlagen, die die entsprechende Person betreffen, vorzulegen. Dazu gehören u.a. Angaben über die Qualifikation sowie der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Dabei muss darauf geachtet werden, dass es sich bei den eingesetzten Zeitarbeitskräften um Personal im Sinne § 11 KitaFöG handelt.

Um eine Entscheidung über einen Zeitarbeitseinsatz zu treffen, benötigt der PR/BR eine Übersicht über den tatsächlichen Personalbestand und den benötigten Personalbedarf (z.B. monatlich) der einzelnen Kitas. Sollte diese nicht vorhanden sein, muss die entsprechende Information eingefordert werden.

6. Beteiligung bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie Abschluss von Vereinbarungen (PersVG § 85 (1) 1.,2.,4., i. V. § 74 (1) / BetrVG § 87 (1) 2., 5. i. V. § 77)

Die Arbeitszeit richtet sich nach der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit. Für Personen in berufsbegleitender Ausbildung beträgt diese wöchentlich mindestens 19,30 bis maximal 28 Stunden. Da es für die berufsbegleitende Ausbildung Präsenz-

zeiten in der Fachschule gibt (Arbeitgeber muss dies gewährleisten), ist es sinnvoll, eine Vereinbarung über die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage abzuschließen. In diesem Falle kommt es auch zu einer anderen Berechnung der Urlaubsansprüche.

Da „Quereinsteiger/-innen“ pädagogisch arbeiten, sind auch ihnen Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit zu gewährleisten.

Die Dienstplanung innerhalb der Einrichtungen sollte all diese Erfordernisse berücksichtigen. Diese Regelungen können viele Fragen aufwerfen, sind mit Unklarheiten verbunden und bieten in der individuellen Umsetzung in den Einrichtungen verschiedenste Auslegungsmöglichkeiten. Um eine entsprechende Klarheit zu garantieren, sind Dienst- und Betriebsvereinbarungen zu diesen Themen hilfreich.

7. Regelungen zu Zeiten für die Anleitung von „Quereinsteiger/-innen“ (PersVG 3 85 (2) 2. / BetrVG § 90)

Die Anleitung und Unterstützung von Kolleg/-innen in berufsbegleitender Ausbildung oder anderer Nicht-Fachkräfte stellt eine zusätzliche Aufgabe dar, die als Hebung der Arbeitsleistung bzw. veränderter Arbeitsablauf betrachtet werden kann. In diesem Rahmen sollten Verhandlungen zur Bereitstellung von verlässlichen Zeiten für diese Aufgabe erfolgen und ggf. auch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen verhandelt werden.

Ggf. Verhandlung mit Arbeitgeber

Da „Quereinsteiger/-innen“ in der Regel auf Grund der fehlenden Qualifikation weniger Entgelt (Entgeltordnung zum Tarifvertrag der Länder: EG 5) erhalten, die Träger aber die Personalkosten für Fachkräfte (EG 8) erhalten, kann es trägerinterne Verhandlungen zur Nutzung des Differenzbetrages geben. Z.B. könnte diese Differenz für eine Personalschlüsselanpassung genutzt werden, indem die Einrichtungen mit „Quereinsteiger/-innen“ zusätzliche Zeitkontingente für die Anleitung dieser Kolleginnen und Kollegen erhalten.

8. Beteiligung Fortbildungsplanung und Berufsausbildung (PersVG § 85 (1) 5. und (2) 1.,3. / BetrVG §§ 96-98)

Zur Unterstützung der einzelnen Kolleginnen bzw. Kollegen oder der Teams müssen bei der Planung von Fortbildungen spezielle Angebote sowie Möglichkeiten der Supervision und der Qualifizierung der Anleiter/-innen bereitgestellt werden. Mit der Qualitätsentwicklungsvereinbarung haben sich z.B. Träger von Kindertagesstätten dazu verpflichtet, eine Fortbildungsplanung für die pädagogischen Fachkräfte zu erstellen und umzusetzen. Insbesondere für „Quereinsteiger/-innen“ gibt es von der zuständigen Aufsicht die Auflage, eine individuelle Fortbildungsplanung zu erstellen und diese umzusetzen. PR/BR haben bei der Planung von Fortbildungen Beteiligungsrechte, die genutzt werden sollten, um innerbetriebliche Regelungen im Interesse der Kolleginnen bzw. Kollegen zu schaffen.

9. Gestaltung von Arbeitsplätzen (PersVG 85 (1) 12. / BetrVG § 90)

Die Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass für die Unterstützung und Anleitung von Kolleginnen bzw. Kollegen Besprechungsräume zur Verfügung stehen. Dabei muss gewährleistet werden, dass dadurch andere Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit und Pausenzeiten nicht eingeschränkt werden.

10. Dienst- und Betriebsvereinbarungen (PersVG § 74 / BetrVG § 77)

Im Rahmen von Dienst- und Betriebsvereinbarungen können Regelungen getroffen werden, die sowohl den pädagogischen Fachkräften als auch den Beschäftigten im „Quereinstieg“ dienen. Solche Vereinbarungen können z.B. zu Aspekten der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen, zur Anleitung während der berufsbegleitenden Ausbildung, zur Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung oder zu Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sein.

11. Beratung und Unterstützung von Einrichtungsteams (PersVG § 72 / BetrVG § 80)

Zum Aufgabenbereich der PR/BR gehört die Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungsteams. Es können dabei Auskünfte über allgemeingültige und betriebliche Regelungen gegeben werden. Bei Teilnahme an

Dienstbesprechungen können Anregungen und Vorschläge der Beschäftigten aufgenommen und diskutiert werden. Auch bei der Bearbeitung von Problemen und Konflikten können PR/BR unterstützend tätig werden.

12. Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen (PersVG § 72 (1) 3, § 85 (1) 1,2,7,12 / BetrVG § 81, § 82, § 84, § 85)

Wenden sich einzelne Kolleginnen oder Kollegen mit Anfragen, Problemen oder Beschwerden an den PR/BR, muss überlegt werden, welche Schritte und Maßnahmen unternommen werden, um die berechtigten Anliegen zu unterstützen. Auch eingehende Überlastungsanzeigen müssen überprüft und mit geeigneten Maßnahmen auf Abhilfe gedrungen werden. In diesem Zusammenhang ist zu klären, in welchem Rahmen der Arbeitgeber tätig werden muss.

Gerade für „Quereinsteiger/-innen“ ist es hilfreich, entsprechend ihrer Fähigkeiten und der noch zu erlangenden Kenntnisse den konkreten Aufgabenkreis festzulegen und im Laufe der Zeit und Ausbildung zu verändern. So kann sichergestellt werden, dass sie Aufgaben übertragen bekommen, die sie auch in der Lage sind zu erfüllen.

13. Arbeits- und Gesundheitsschutz (PersVG § 77, § 85 (1) 7/ BetrVG § 80 (1) 1, 9, § 87 (1) 7, §§ 89-91)

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen und die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten spielen eine große Rolle in der Arbeit des PR/BR. Die dafür bestehenden Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte sollten so wahrgenommen werden, dass aktiv Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten entwickelt werden. So geht es auch um die nachhaltige Reduzierung der Arbeitsbelastungen, die durch den Einsatz und die Anleitung von „Quereinsteiger/-innen“ entstehen.

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen müssen in eine Planung von geeigneten Maßnahmen münden, die festgestellte Belastungsfaktoren verringern.

Es sollten verbindliche Regelungen mit dem Arbeitgeber z.B. zu Veränderungen im Arbeitsablauf, der Bereitstellung von Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit und zu alternsgerechten Arbeitsbedingungen getroffen werden.

14. Initiativanträge (PersVG § 79 (4)/ BetrVG § 80 (1)2.)

Mit Hilfe von Initiativanträgen können vom PR/BR Maßnahmen beantragt werden, die den Anliegen der Beschäftigten dienen. Es können Regelungen und/oder deren Entwicklung vorgeschlagen werden. Z.B. könnten es Regelungen zu Aspekten der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen, zur Anleitung während

der berufsbegleitenden Ausbildung, zur Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung oder zu Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sein.

15. Informationen durch geeignete Mitteilungsblätter (PersVG § 39 (2))

Der PR wie auch der BR können in geeigneter Form, z.B. durch schriftliche Informationen, über die Problematik des Fachkräftebedarfs und die sich daraus ergebenden Probleme informieren. Dabei kann der PR/BR deutlich machen, welche Vorschläge er dem Arbeitgeber unterbreitet hat, um schwierige Situationen zu verändern, wie die Dienststelle darauf reagiert hat und welche Maßnahmen sie im Interesse der Beschäftigten umgesetzt hat.

16. Gespräche mit der Dienststelle (PersVG 3 70 (1)) bzw. mit dem Arbeitgeber (BetrVG § 74 (1))

Die Arbeitssituation und die sich daraus ergebenden Belastungen sollten in den monatlich stattfindenden Gesprächen mit der Leitung der Dienststelle bzw. dem Arbeitgeber thematisiert werden. Gemeinsam sollte beraten werden, in welcher Form Vorschläge aufgenommen und Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt und umgesetzt werden.

17. Personal- und Betriebsversammlungen (PersVG §§ 45-49 / BetrVG §§ 42-46)

Personal- und Betriebsversammlungen sollten genutzt werden, um den Fachkräftemangel und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Beschäftigten zu diskutieren. Im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Arbeitgeber einmal im Kalenderjahr die Aufgabe, auf einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen zu berichten. Beschäftigte sollten ermuntert werden, ihre Arbeitssituation und die Belastungen darzustellen und Arbeitgeber sowie PR/BR aufzufordern, tätig zu werden. Eine gute Möglichkeit bietet dazu eine Verabschiedung einer Resolution, die Forderungen und Maßnahmen zur Veränderung enthält.

Zu diesen Versammlungen sollten Beauftragte der **GEW BERLIN** eingeladen werden, die den PR/BR unterstützen und die auf die gewerkschaftlichen Forderungen und Aktivitäten hinweisen.

In Form von Teilpersonalversammlungen bzw. Teilbetriebsversammlungen können für bestimmte Beschäftigtengruppen („Quereinsteiger/-innen“, Anleiter/-innen) auch spezielle Themen besprochen werden.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER BESCHÄFTIGTENVERTRETUNGEN VON ÖFFENTLICHEN UND FREIEN TRÄGERN VON KINDERTAGESSTÄTTEN IN BERLIN

Wir, die unterzeichnenden Beschäftigtenvertretungen von öffentlichen und freien Trägern von Kindertagesstätten im Land Berlin, kritisieren die von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft herausgegebenen „neuen Regelungen für den Einsatz von Fachkräften und Nichtfachkräften in Tageseinrichtungen für Kinder“ vom 12. April 2013.

Wir wenden uns entschieden gegen eine weitere Aufweichung des Fachkräftegebotes für die Berliner Kindertagesstätten. Die o.g. Neuregelung ermöglicht den Einsatz von bis zu einem Viertel „Quereinsteiger/innen“ in den Einrichtungen (in Kleinsteinrichtungen und Kitas mit bilinguaalem Konzept ist sogar die Beschäftigung von noch mehr Quereinsteiger/innen möglich). In § 11 Abs. 3 VO KitaFöG heißt es: „*In begründeten Einzelfällen* kann die Aufsicht ... andere Kräfte ganz oder teilweise anerkennen ...“ (Hervorhebung d. Verf.). Die erweiterte Quereinsteigerregelung lässt das gesetzliche Fachkräftegebot zur Farce werden.

Erzieherinnen und Erzieher haben einen verantwortungsvollen Beruf. Sie sind Expertinnen und Experten für Bildung, Erziehung und Betreuung. Die Anforderungen an die Arbeit der Erzieherinnen und Erzieher sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Die Beschäftigung und Anrechnung von Nichtfachkräften auf den Personalschlüssel bedeutet eine deutliche Mehrbelastung für die Fachkräfte, da sie zum Teil Aufgaben von Quereinsteiger/innen, die (noch) nicht die erforderlichen Kompetenzen haben, erledigen. **Zusätzlich** müssen sie die Anleitung dieser Kräfte übernehmen, für die es keine personelle Entlastung gibt.

Wir haben insbesondere die Studierenden in berufsbegleitender Ausbildung als engagierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen schätzen gelernt. Trotzdem kann man von ihnen – ebenso wie von den anderen Quereinsteiger/innen – nicht die gleiche fachliche Qualifikation erwarten wie von ausgebildetem Fachpersonal. Sie werden zu einhundert Prozent auf den Personalschlüssel angerechnet, können aber natürlich nicht alle Aufgaben einer Erzieher/in übernehmen. Das Fachpersonal muss folglich **zusätzlich** einen Teil ihrer Aufgaben übernehmen.

Kolleginnen und Kollegen in berufsbegleitender Ausbildung benötigen ebenso wie andere Quereinsteiger/innen die Anleitung und Einarbeitung

durch das Fachpersonal. Die Kita wird in viel größerem Maß zum Ausbildungsort. Dafür erhalten die Kolleginnen und Kollegen keinerlei Entlastung. Diese Aufgaben werden **zusätzlich** aufgesattelt.

Als Beschäftigtenvertretungen können wir es nicht akzeptieren, dass das Land Berlin die Folgen des Fachkräftemangels auf die Erzieher/innen in den Kindertagesstätten abwälzt, ohne irgendwelche Ressourcen für deren Entlastung zur Verfügung zu stellen.

Die Fachkräfte befinden sich schon jetzt in dem außerordentlichen Dilemma, den an sie gestellten Erwartungen und Anforderungen aus dem Bildungsprogramm und den ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen, die ihnen nicht einmal die erforderlichen Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit gewähren, gerecht werden zu müssen.

Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Erzieher/innen. Der Personalnotstand wird durch kranke und vorzeitig aus dem Beruf ausscheidende Erzieher/innen weiter verstärkt werden.

Die Erzieher/innen in den Kindertagesstätten nehmen sehr deutlich wahr, dass ihr Beruf keine hohe gesellschaftliche Anerkennung genießt. Eine besondere Wertschätzung der professionellen Arbeit der Erzieher/innen ist in der erweiterten Regelung leider nicht zu erkennen, da offensichtlich ein relevanter Teil der Fachkräfte durch Quereinsteiger/innen ersetzt werden kann, „ohne die pädagogische Arbeit zu beeinträchtigen“ (vgl. Schreiben der Staatssekretärin Frau Klebba vom 12. April 2013).

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz unterstützen. Gerade die weitere Öffnung der Kita für jüngere Kinder müsste aber einhergehen mit einer Qualitätsverbesserung und besseren Rahmenbedingungen. Je kleiner die Kinder sind, desto höher sollte die Qualifikation des pädagogischen Personals sein. Stattdessen müssen wir feststellen: Bei der Umsetzung des Rechtsanspruchs scheint es vor allem nach der Devise zu gehen „Masse statt Klasse“.

Es ist eine unbestrittene Tatsache, dass für die pädagogische Qualität von Kindertagesstätten vor allem zwei Faktoren von grundlegender Bedeutung sind:

1. Die Erzieher-Kind-Relation und
2. Die Qualifikation des Personals.

Der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz dient nicht nur dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Der frühe Kita-Besuch soll auch und vor allem den Kindern eine bestmögliche Förderung bieten. Diese große Chance wird verspielt, wenn die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen nicht vorhanden sind.

Die unterzeichnenden Beschäftigtenvertretungen fordern die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft auf, das gesetzlich festgelegte Fachkräftegebot ernst zu nehmen. Dazu gehört, dass Studierende in Teilzeitausbildung nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden.

Außerdem fordern wir, dass die Praxisstellen Ressourcen im Umfang von mindestens vier Stunden wöchentlich erhalten, um die qualifizierte Anleitung und Begleitung der Quereinsteiger/innen während der Ausbildung zu gewährleisten. Dafür muss das Land Berlin ein entsprechendes Landesprogramm einrichten.

Diese Erklärung wird von folgenden Beschäftigtenvertretungen unterstützt:

Personalrat Kindergärten City Eigenbetrieb von Berlin * Personalrat Kindertagesstätten SüdOst Eigenbetrieb von Berlin * Personalrat Kindertagesstätten Nordwest Eigenbetrieb von Berlin * Personalrat Kindergärten NordOst Eigenbetrieb von Berlin * Personalrat Kindertagesstätten SüdWest Eigenbetrieb von Berlin * Frauenvertreterin Kindertagesstätten SüdOst Eigenbetrieb von Berlin * Frauenvertreterin Kindergärten City Eigenbetrieb von Berlin * Frauenvertreterin Kindergärten NordOst Eigenbetrieb von Berlin * Frauenvertreterin Kindertagesstätten SüdWest Eigenbetrieb von Berlin * Frauenvertreterin Kindertagesstätten Nordwest Eigenbetrieb von Berlin * Schwerbehindertenvertreterin Kindergärten City Eigenbetrieb von Berlin * Schwerbehindertenvertreter Kindertagesstätten SüdWest Eigenbetrieb von Berlin * Hauptpersonalrat des Landes Berlin * Betriebsrat Orte für Kinder GmbH * Betriebsrat Humanistischer Verband Deutschlands - Berlin-Brandenburg * Betriebsrat Kinder in Bewegung gGmbH * Schwerbehindertenvertretung Kinder in Bewegung gGmbH * Betriebsrat Urban-Consult gGmbH * Betriebsrat Pfefferwerk Stadt Kultur gGmbH * Betriebsrat Kinder im Kiez GmbH * Betriebsrat FIPP e.V. * Betriebsrat INA.Kindergarten gGmbH * Betriebsrat JFK Friendship Center e.V. * Betriebsrat VAK-Kita * Betriebsrat VfJ Werkstätten GmbH / LfB gGmbH / VfJ Berlin e.V. / Vicur GmbH * Betriebsrat Jugendwerk Aufbau Ost gGmbH * Mitarbeitervertretung Evangelischer Kirchenkreis Neukölln * Schwerbehindertenvertretung Evangelischer Kirchenkreis Neukölln * Mitarbeitervertretung Leben mit Kindern gGmbH * Mitarbeitervertretung Kirchenkreis Schöneberg * Mitarbeitervertretung Evangelische Dorfkirchengemeinde Berlin-Britz



Antrag auf Mitgliedschaft in der GEW

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ/Ort

Telefon/Fax

E-Mail-Adresse

Geburtsdatum

Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr)

Berufsbezeichnung (für Studierende Berufsziel)

Diensteintritt/Berufsanfang (Monat/Jahr)

Name/Sitz der Bank

Kontonummer

BLZ

Bruttoeinkommen monatlich

Tarif-/ Besoldungsgebiet

Tarif-/ Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Betrieb/Dienststelle/Träger/Hochschule

Träger des Betriebs

Straße/ Hausnummer, PLZ/ Ort des Betriebs/ der Dienststelle

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

befristet bis _____

beamtet

in Rente/pensioniert

teilzeitbeschäftigt mit ___%

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit ___Std.

im Studium

beurlaubt ohne Bezüge

Honorarkraft

in Elternzeit

Berufspraktikum

Altersteilzeit

Referendariat

sonstiges: _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsmäßigen Beitrag zu entrichten und seine Zahlung daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum

Unterschrift

