

Orientierungsrahmen für die Anstellung von Pädagogischen Fachkräften zur Sicherung der Qualität der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen zur Empfehlung an die Träger der Kindertageseinrichtungen im Landkreis Tübingen

Präambel:

Dieser Orientierungsrahmen wurde federführend von der Fachstelle Kindertageseinrichtungen unter Mitwirkung einer Arbeitsgruppe erarbeitet. Das Papier gibt nicht den Standpunkt der einzelnen Mitglieder als Träger von Kindertageseinrichtungen wieder, sondern beschreibt fachliche Positionen im Hinblick auf Elementarpädagogik und Betriebsmanagement.

Die Gewinnung von Pädagogischen Fachkräften gestaltet sich zunehmend schwieriger. Träger sind mittlerweile immer mehr zu Konkurrenten um die Gewinnung und kontinuierlichen Weiterbeschäftigung der Pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen geworden. Eine Auswahl von Bewerberinnen ist nur eingeschränkt möglich. Die Zusammensetzung der Teams wird heterogener und dadurch auch störanfälliger. Die Balance zwischen persönlichen und betrieblichen Interessen von einzelnen Mitarbeitenden muss immer stärker bei der Attraktivität der Stellen beachtet werden. Manchmal sind es die vermeintlich kleinen Bedingungen, die den Ausschlag geben z.B. ein Parkplatz in Arbeitsplatznähe, die Betreuung der eigenen Kinder, die Hilfe bei der Wohnungssuche oder die professionell angemessene Ausstattung im Büro, im Personalraum, in der Küche.

Eine Verständigung der Träger von Kindertageseinrichtungen im Landkreis Tübingen über Kriterien zur Bewertung von Stellen in Kindertageseinrichtungen schafft die notwendige Transparenz für Fachkräfte und macht deutlich, dass Träger, die eine Vielzahl an Kriterien des Orientierungsrahmen zu Grunde legen, besonderen Wert auf die Qualität der Arbeit in den Kindertageseinrichtungen legen. Mit den Mindestrahmenbedingungen der Betriebserlaubnis und den heutigen Anforderungen von Pädagogik kann den individuellen Bedürfnissen von Kindern nicht entsprochen werden. Das Pädagogische Personal von Kindertageseinrichtungen braucht um wertvolle Arbeit zu leisten, Rahmenbedingungen, die über das Mindestmaß hinausgehen.

Dem Ausbau der Kindertageseinrichtungen in quantitativer Hinsicht, muss die Weiterentwicklung der Qualität der Arbeit von Kindertageseinrichtungen folgen. Garant für die Qualität ist gut ausgebildetes Personal mit effektiven Strukturen und zufriedenstellenden Bedingungen für deren Arbeitsleistung. Die tarifliche Eingruppierung ist dabei nur ein kleiner Teil. Der empfohlene Orientierungsrahmen gibt eine Vielzahl von Kriterien an, die einzelne Träger nicht sofort in Gänze erfüllen können, die aber für die Qualität der Arbeit wesentlich sind.

Vor allem der wertschätzende Umgang untereinander über alle Hierarchieebenen hinweg wird in Untersuchungen zur Qualität von Kindertageseinrichtungen als wesentliches Kriterium genannt. Kindertageseinrichtungen sind dann positive Standortfaktoren, wenn alle Beteiligten die Zufriedenheit von Kindern und Personal spüren und die Qualität der Arbeit wahrnehmbar ist.

Stellenübergreifende Kriterien der Bewertung von Stellen in Kindertageseinrichtungen:	Kriterien für die Bewertung der Stelle der Pädagogischen Fachkräfte	Kriterien zur Bewertung der Stelle der Leitung
tarifgerechte Bezahlung	Eingruppierung aller Pädagogischen Fachkräfte gemäß Ausbildung und Qualifizierung in der Funktion als Gruppenleitungen	Gewährung von Leitungszeit
Vor- und Nachbereitungszeit für eine Fachkraft in Relation zum Beschäftigungsumfang in angemessenen Umfang ca. 25%.	Keine volle Anrechnung der Stelle der Berufspraktikantin auf den Stellenschlüssel(z.B. 50%)	Benennung z.B. einer ständigen stellvertretenden Leitung ab 2 Gruppen (siehe Eingruppierungsrichtlinien) mit einer eventuellen Freistellung der stellvertretenden Leitung ab 4 Gruppen
Stellenbeschreibungen für alle Funktionsstellen der Kindertageseinrichtung mit Verantwortungs- und Entscheidungsbefugnissen	keine Anrechnung der PIA-Auszubildende auf den Stellenschlüssel	genaue Klärung der Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Verwaltung und weiterer maßgeblichen Stellen
rechtzeitige Anpassung der Infrastruktur (wirtschaftlich, organisatorisch, personell) im Verwaltungsbereich des Trägers	Anstellung von hauswirtschaftlichen Kräften zur Unterstützung unabhängig von der Essensanzahl aber mit Erhöhungen nach der Anzahl der Essen und des Umfangs des Angebots (Frühstück, Mittagessen, Imbiss)	
Anstellung von verlässlichen festen Vertretungskräften. Die Ausfallquoten durch Krankheit, Fortbildungen, Urlaub, etc. sind höher als in der Personalberechnung des KVJS zugrunde gelegten 8 Prozent.	verlässliche Unterstützung für kleinere handwerkliche Tätigkeiten	
Gewährung von ausreichenden Pädagogischen Tagen in der Einrichtung (i.d.R. 2 Tage) und Fortbildungsmöglichkeiten mindestens 3 Tage bei einer 100% Anstellung		
bedarfsorientierte Begleitung durch Fachberatung und Supervision, Coaching		