

Aufwerten! Entlasten!

Wegen der Corona-Pandemie musste die Tarifrunde 2020 für den Sozial- und Erziehungsdienst unterbrochen werden. Jetzt geht es weiter. Am 2. und 3. Dezember tagte die bundesweite Verhandlungskommission für den Sozial- und Erziehungsdienst. Stefan Röhrhoff vom ver.di-Landesbezirk Hessen war in Kassel dabei.



Stefan Röhrhoff,
Gewerkschaftssekretär im
ver.di-Landesbezirk Hessen

Du kommst gerade zurück von der Verhandlungskommission in Kassel ...

Stefan Röhrhoff: Wir haben intensiv geredet und ziemlich lebhaft diskutiert – in einer guten Atmosphäre. Wir waren knapp zwei Dutzend Kolleg*innen, haupt- und ehrenamtliche, aus fast allen Bundesländern, einige wurden per Video zugeschaltet.

Und das Hauptthema war die Tarifrunde?

Das zentrale Thema war die Tarifrunde unter Corona-Bedingungen. Wir haben entschieden, den Verhandlungsauftritt von 20. Januar auf Ende Februar zu verschieben. Wir wollen die Verhandlungen in Präsenz führen und nicht per Video mit den Arbeitgebern verhandeln.

Noch mal verschieben?

Lediglich den Verhandlungsauftritt. Wir sind fest entschlossen, die Tarifrunde zu führen. Wir legen jetzt los, nur ein wenig später als geplant, in der Hoffnung, dass die jetzige Corona-Welle abgeebbt ist.

Spielt Corona inhaltlich eine Rolle für die Tarifrunde?

Eine sehr große. Quer durch die Republik wurde berichtet, dass die Kolleg*innen nicht mehr können. Betroffen sind alle Bereiche, die Kitas, die Behindertenhilfe, die Allgemeinen Sozialen Dienste. Corona geht uns allen an die Substanz, aber die Kolleg*innen in den Einrichtungen trifft es noch mal mehr. Weil sie fürchten, sich anzustecken und auch Angst um die Gesundheit von Kindern und Klient*innen haben, weil sich die Regeln ständig ändern, weil Eltern viele Fragen haben, weil die Personalbesetzung knapp ist. Die Kolleg*innen sind erschöpft, ausgelaugt, müde. In solchen Krisenzeiten wie in der Pandemie wiegt der Fachkräftemangel doppelt schwer. Es fehlt an Reserven – an personellen wie an persönlichen.

Ist eine Tarifrunde nicht zusätzlich belastend?

Das ist so. Es wird eine schwierige Zeit für uns und wir werden alle Kräfte sammeln müssen. Es gibt aber auch viele Stimmen, die uns

fragen, wann geht's endlich los? Wir wollen auf die Straßen und lautstark für unsere Sache eintreten und auch unseren Frust loswerden.

Was wird ver.di fordern?

In unserer bundesweiten Befragung haben die Beschäftigten deutlich gemacht, dass alle elf Punkte aus unserem Forderungskatalog Thema werden müssen. Zwei davon sind zentral: Aufwerten und entlasten! Alle Bereiche müssen materiell aufgewertet werden. Zusätzlich brauchen wir mehr Gesundheitsschutz. Also alle Beschäftigten entlasten, etwa durch die Festschreibung von Vor- und Nachbereitungszeit oder zusätzliche Freizeit, wenn man aus seinem freien Tag in den Dienst gerufen wird. Eine Arbeitsgruppe wird jetzt Umsetzungsideen sammeln.

Wie geht es weiter?

Die Verhandlungskommission empfiehlt nun der Bundestarifkommission, die elf Punkte bei ihrer Sitzung am 17. Dezember zu beschließen. Dann werden die Forderungen noch einmal präzise formuliert und Ende Februar beim Verhandlungsauftritt der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber übergeben. Und dann geht's los.

Zur Verhandlungskommission gehören haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen, außerdem der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke und die stellvertretende Vorsitzende Christine Behle.



Newsletter

Sozial- und Erziehungsdienst



Dezember 2021

Inhalt

Tarifrunde: Mehr Geld, mehr Anerkennung

Seiten 2-3

Aktionen: Jetzt geht's los!

Gute-KiTa-Gesetz: Was habt ihr mit dem Geld gemacht?

Seiten 4-5

ver.di fordert Ausbildungsgesetz für Erzieher*innen

Fallzahlen beim ASD: 28 sind genug

Seiten 6-7

Erfolg mit Gefährdungsanzeige

Seite 8

15. Kasseler Konferenz

Die Corona-Pandemie wirkte wie ein Brennglas: Kitas wurden wie Dienstleister wahrgenommen. Nach dem Motto: Versorgt die Kinder, damit die Eltern arbeiten können. Während andere Bereiche der Sozialen Arbeit aus der Öffentlichkeit verschwanden. Corona bedeutete für viele Kolleg*innen, die Arbeit irgendwie aufrechtzuerhalten. Welche Konsequenzen daraus für die kommende Tarifrunde zu ziehen sind, diskutierten 150 Teilnehmende am 5. und 6. November 2021 auf der 15. Kasseler Konferenz.



<https://t1p.de/0nev>

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di-Landesbezirk Hessen
Fachbereich Gemeinden
Kristin Ideler
Postfach 200 255
60606 Frankfurt am Main
Tel.: 069 2569-1242
Fax: 069 2569-2662
E-Mail: Kristin.Ideler@verdi.de

Redaktion:
Michaela Böhm, Frankfurt a. M.
Layout:

winterstein · grafik · design, Oberwesel
Druck:
Druckerei Weinreich, Schöneck

Tarifbotschafter Infos aus erster Hand

„Ich bin schon zum zweiten Mal Tarifbotschafter. Die Idee finde ich gut und habe deshalb gleich zugesagt, als ich gefragt wurde. Der Zeitaufwand ist auch nicht groß. Die Idee lebt davon, dass wir möglichst viele sind und die Informationen, die wir aus erster Hand von der ver.di-Spitze bekommen, schnell in den Einrichtungen und Teams weitergeben, sodass viele Kolleginnen und Kollegen den Verhandlungsstand kennen und wissen, wie es im Arbeitskampf weitergeht.“



Markus Grothe, 48,
Betriebsratsvorsitzender beim
BWMK (Behinderten-Werk
Main-Kinzig) in Gelnhausen,
Tarifbotschafter für ver.di

Das System Kita: Wer ist zuständig? ver.di erklärt's!



Aktionen planen

Zur SuE-Aktionskonferenz lädt ver.di Hessen alle Aktiven am Donnerstag, 3. Februar 2022, nach Frankfurt ein. Dort werden gemeinsam neue, wirkungsvolle Aktionsideen für den Arbeitskampf entwickelt. Alles, was laut, bunt und öffentlichkeitswirksam ist!

ver.di-Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Mehr Geld, mehr Anerkennung

Die Tarifrunde steht vor der Tür. Um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen, sind ver.di-Aktive aus- geschwärmt und haben Kolleg*innen angerufen, besucht, befragt. Sie wollten wissen: Was haltet ihr von den ver.di-Forderungen? Welche sind euch besonders wichtig? Was seid ihr bereit zu tun, damit die Tarifrunde erfolgreich wird? Drei ver.di-Aktive erzählen.

Streiken? Aber klar!

„Ich finde es bemerkenswert, dass auch Nicht-Mitglieder bereit sind, für die Forderungen zu streiken. Und gefreut hat mich, dass die Praktikant*innen sehr interessiert an der Qualität der Ausbildung sind. Sie haben deutlich gemacht, dass die Praxisanleitungen mehr Zeit brauchen, um sie zu unterstützen.“

In den Gesprächen kam heraus, wie wenig Außenstehende von unserer Arbeit wissen. Erzieher*in-

nen werden oft nicht als Fachkräfte wahrgenommen, sondern als eine Art Assistenz oder Beschwerdestelle. Dass wir eine eigenständige, aktive Rolle bei der Entwicklung von Kindern spielen, wird oft übersehen, genauso wie die alltäglichen Herausforderungen. Es ist die fehlende Anerkennung, die Kolleg*innen bemängeln, aber auch die zu geringe Bezahlung. Die leistungsbezogenen Zulagen sollten er-

höht werden. Wer sich in besonderen Projekten engagiert oder die Praxisanleitung übernimmt, sollte das vergütet bekommen. Außerdem müssen die Beschäftigten genug Geld haben, um sich auch im Rhein-Main-Gebiet die Mieten leisten zu können.“

Karen Malsy,
Erzieherin, Offenbach

Entlastung ist das Wichtigste

„Ich habe mit mehr als ein Dutzend Kolleg*innen gesprochen. Alle, die ich gefragt hatte, waren bereit mitzumachen. Offensichtlich gibt es ein großes Bedürfnis, über die Arbeitsbedingungen zu reden. Die Kolleg*innen haben sich Zeit genommen, es waren recht intensive Gespräche.“

Ich finde diese Befragung sehr wertvoll. Es ist eine viel bessere Art, mit den Menschen in Kontakt zu kommen, als den Elf-Punkte-Forderungskatalog zu verschicken. Es wurden viele Dinge auf den

Tisch gepackt, die in dieser Tarifrunde zwar kein Thema sein werden, aber dennoch wichtig sind: Etwa die Arbeitszeit für Schichtarbeitende zu reduzieren, für die Einhaltung der Pausen zu sorgen oder Nachtbereitschaften höher als mit den bislang 25 Prozent bei der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Wie ein roter Faden zog sich das Thema Entlastung durch die Gespräche. Auch die finanzielle Anerkennung für die Arbeit fehlt vielen Beschäftigten. Wer zum Beispiel in der ambulan-

ten Begleitung von geistig behinderten Menschen arbeitet, wird nicht in die S 12 wie andere Sozialarbeiter*innen mit schwieriger Tätigkeit eingruppiert. Das gilt auch für andere Anforderungen und Tätigkeiten in der Arbeit, die sich in der Entgeltordnung nicht widerspiegeln.“

Markus Grothe,
Betriebsratsvorsitzender
beim BWMK
(Behinderten-Werk Main-
Kinzig), Gelnhausen

Unsere Arbeit muss sichtbar werden

„Für mich war es nicht einfach, Kolleg*innen anzusprechen. Sie sind so überlastet und am Limit, dass ihnen oft die Kapazität für ein Gespräch fehlt.“

Da sind wir schon mittendrin im Thema: Es fehlt an Zeit, Personal und letztlich an finanzieller Anerkennung. Wer im Bereich Kinderschutz arbeitet und im Notfall die Befugnis hat, Inobhutnahmen durchzuführen, sollte der Verantwortung entsprechend bezahlt werden. So ist es aber nicht. Im

Vergleich zu anderen Akademiker*innen und der Verantwortung, die Sozialarbeitende tragen, werden sie deutlich schlechter bezahlt. Die sehr langen Stufenlaufzeiten sind für viele Kolleginnen und Kollegen ein Ärgernis.

Das Problem in der Sozialen Arbeit ist noch ein anderes: Wir arbeiten mit Menschen, die verhaltensauffällig oder psychisch krank sind, kein Obdach haben, mit Sucht kämpfen oder eine Behinderung haben. Sie schaffen es

häufig nicht, sich zu organisieren und auf ihre Bedürfnisse aufmerksam zu machen. Letztlich will die Stadtgesellschaft sie auch nicht gern direkt im Stadtbild haben.

Unsere Klientel hat keine Lobby und ist nicht sichtbar. Und wir, die mit ihnen arbeiten, auch nicht. Das muss sich ändern. Unsere Arbeit muss gesehen und anerkannt werden.“

Karo Kritzer,
Sozialpädagogin, Frankfurt

Wir unterstützen euch!

Stell dir vor, Frauen und Queers* erhalten in ihren Berufen so viel Geld wie Männer. Im Alter können sie gut von ihrer Rente leben. Stell dir vor, in dieser Welt müssen Frauen und Queers nicht um ihre Gesundheit und ihr Leben fürchten. Stattdessen kümmern sich Menschen umeinander und das Sorgen um andere wird wertgeschätzt. Eine Welt, in der menschenverachtendes Verhalten und Profitmaximierung keinen Platz haben.

Dafür setzt sich die Feministische Streikbewegung ein. Das bundesweite Netzwerk aus Aktivist*innen macht Aktionen und Streiks, die sich gegen Lohnarbeit sowie unbezahlte und ungleich verteilte Haus- und Sorgearbeit von Frauen und Queers richten. Wir haben mit Henrike vom Frauen- und Queerstreik aus Kassel und Emmi vom Feministischen Streikkollektiv Frankfurt gesprochen.

Henrike: Es ist absurd, dass diese unverzichtbare Arbeit so wenig wertgeschätzt wird, statt diese Arbeit gerade nach Corona mit genügend Geld und Personal auszustatten.

Emmi: Es braucht eine bessere Bezahlung, Fortbildung, Supervision, kleinere Kindergruppen, bezahlte Ausbildung, eine kürzere Arbeitszeit – 30 Stunden pro Woche bei vollem Lohn.

Werdet ihr die Kolleg*innen unterstützen?

Henrike: Ja! Zunächst wollen wir sie fragen, was hilfreich wäre, zum Beispiel öffentliche Aktionen und mobile Streikunterstützung.

Emmi: Zu Beginn dieses Jahres haben wir vor einem Jugendamt und einer Kita kämpferische Mittagspausen organisiert, bei denen wir mit Beschäftigten ins Gespräch gekom-

men sind. Deren Forderungen haben wir aufgegriffen und bei unserer Aktion am 8. März, dem Internationalen Frauentag – für mich ‚Internationaler Feministischer Kampftag‘ – öffentlich gemacht. Wir werden die Beschäftigten auch bei ihren geplanten Aktionen unterstützen und wollen den 8. März 2022 als großen gemeinsamen Aktionstag gestalten.

Mehr Infos unter

www.frauenstreik.org

*Als Queers bezeichnen sich Menschen, die nicht der heterosexuellen Geschlechternorm entsprechen.

Was verbindet euch mit der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst?

Emmi: In diesen Berufen sind vor allem Frauen und Queers beschäftigt und deren Arbeit wird zu wenig anerkannt. Es ist vielen Menschen nicht bewusst, wie körperlich und mental anstrengend die Arbeit ist.



Tarifbotschafterin

Warum ich mich engagiere



Karen Malsy, 26, Erzieherin einer städtischen Kita in Offenbach, Tarifbotschafterin für ver.di

Du bist seit Kurzem Tarifbotschafterin von ver.di. Was tust du da genau?

Karen Malsy: Ich bin so etwas wie eine Verbindung zwischen der Gewerkschaft und den Beschäftigten. Wir Tarifbotschafter*innen erhalten von ver.di schnell und direkt Infos zur Tarifrunde. Wir werden per Video-

konferenz von unserer Verhandlungsspitze über den Stand der Verhandlungen informiert und diskutieren, wie es weitergehen kann. Solche Infos gebe ich dann an die Kolleg*innen in der Einrichtung weiter.

Die haben also ziemlich Glück, eine Tarifbotschafterin in der Kita zu haben?

Ja, klar. Wir reden auch darüber, was uns bei den Forderungen besonders wichtig ist. Manche wissen, dass wir in der Tarifrunde stecken, aber was genau passiert und was wir fordern, ist noch nicht überall angekommen. Ich verbreite also die Botschaften zum Thema Tarif und möchte ermutigen, sich zu engagieren.

Du bist das erste Mal Tarifbotschafterin ...

Ich möchte gern Verantwortung übernehmen und etwas dafür tun, dass sich unsere Arbeitsbedingungen

verbessern. Ich bin gerade selbst erst mit der Ausbildung fertig geworden und hatte Glück, dass sich meine Anleiterin immer Zeit für mich nehmen konnte. Aber wie oft kommt das zu kurz! Überall fehlt Zeit, weil Personal fehlt. Wir sind in den Kitas einfach chronisch unterbesetzt. In einigen Einrichtungen schließen Gruppen, weil Fachkräfte fehlen. Wie oft heißt es: Kannst du noch bleiben? Oder morgen früher kom-

men? Die Kolleg*innen machen Überstunden und alles andere bleibt auf der Strecke. Es fehlt zum Beispiel die Zeit für Hobbys oder auch für Familie und Freunde und somit der Ausgleich zum Arbeitsalltag.

Das sind nicht kurzfristige Engpässe, sondern ist ein Dauerzustand. Und das muss sich ändern. Wir wollen, dass die Arbeit zu unserem Leben passt.



Tarifbotschafter*in werden!

Wer Tarifbotschafter*in werden möchte, findet hier mehr Infos und den Anmelde-Button <https://t1p.de/hucw> • <https://t1p.de/705i>

Jetzt geht's los mit der bundesweiten Tarifrunde für



ver.di-Aktive der Tarifkonferenz Hessen/ Rheinland-Pfalz/ Saarland schicken ihre Botschaft an die kommunalen Arbeitgeber: „Setzen Sie sich ernsthaft mit unserer Arbeit auseinander. Dann ergibt sich die Logik einer Aufwertung wie von selbst.“

Wir erinnern uns: Ursprünglich sollte schon im vergangenen Jahr mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) über die Entgeltordnung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst verhandelt werden. Doch dann kam alles anders. Mit der ersten Corona-Welle und dem ersten Lockdown hat ver.di entschieden, eine Pause einzulegen: Wir halten die Uhr an! Andernfalls hätte die Tarifrunde unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattgefunden.

Nun geht es aber los. Mit noch mehr Argumenten und mehr Wut im Bauch. Denn in der Corona-Pan-

demie wurden die Schwachstellen im System überdeutlich.

Wie nötig es ist, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Arbeit besser zu bezahlen und alles gegen den Fachkräftemangel zu tun, zeigen nicht zuletzt die Ergebnisse des Kita-Personalchecks.

Was fehlt, ist Gute Arbeit

Was da herauskam, ist alarmierend. Beim Kita-Personalcheck wurde deutlich, wie unzufrieden die pädagogischen Fachkräfte mit ihren Arbeitsbedingungen sind. Und wie

412 Millionen Euro aus dem Gute-KiTa-Gesetz für Hessen

Was habt ihr mit dem Geld gemacht?

Das Gute-KiTa-Gesetz ist vom Bundesfamilienministerium mit viel Medien-Echo und großem PR-Wirbel verabschiedet worden. Der Tenor: Der Bund unterstützt die Länder mit sehr viel Geld. Das am 1. Januar 2019 in Kraft getretene Gesetz sollte ein Instrumentenkasten für eine bessere Kinderbetreuung sein. ver.di hat bei Personalrät*innen und Aktiven nachgefragt, was mit dem Geld finanziert wurde.

Bad Vilbel finanziert mehrere Projekte aus dem Gute-KiTa-Gesetz. So bezahlt die Stadt eine mehrtägige Weiterbildung zur/ zum Ausbildungsbeauftragten. Wer dann als Praxisanleiter*in arbeitet, erhält zusätzlich 150 Euro im Monat. „Die Kitas in Bad Vilbel haben bei den Fachschulen einen guten Ruf. Weil bekannt ist, dass die angehenden Erzieher*innen bei uns gut betreut werden“, sagt Georgete Bogalho, Personalrätin und Leiterin der Kita Auenland. Das liege auch an der zusätzlichen Qualifikation der Praxisanleiter*innen.

Geld für bessere Kinderbetreuung

Außerdem erhalten zehn Berufsanfänger*innen in vollzeitschulischer Ausbildung monatlich ein Stipendium über 600 Euro. Damit war Bad Vilbel Vorreiterin. Nun konkurriert sie mit den höheren Vergütungen in den PivA. Aus dem Gute-KiTa-Gesetz werden darüber hinaus jeder Kita Stunden für Zusatzkräfte bezahlt.

Die Bundesländer erhalten vom Bund einen großen Batzen Geld –

in den Jahren 2020 bis 2022 knapp 5,5 Milliarden Euro. Damit sollen sie die Qualität der Kinderbetreuung verbessern. Das ist im „Gute-KiTa-Gesetz“ festgelegt. Die Bundesländer konnten aus zehn Handlungsfeldern wählen, wofür sie das Geld ausgeben.

Alles fürs Kita-Personal

In Hessen werden bis nächstes Jahr insgesamt 412 Millionen Euro geflossen sein. Die schwarz-grüne Landesregierung hatte sich entschieden, das Geld komplett ins Kita-Personal zu investieren.

Konkret werden zwei Maßnahmen finanziert: Die Fachkraft-Kind-Relation wird verbessert, indem Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit und Fortbildungen von 15 auf 22 Prozent erhöht werden. Das ist beispielsweise in Riedstadt und Kassel umgesetzt worden. In Darmstadt führt die Erhöhung der Ausfallzeiten für die mehr als 35 Kitas zu einem Plus an 14,4 Stellen.

Die zweite Maßnahme betrifft die Stärkung der Kita-Leitungen. Für ihren Leitungsjob erhalten sie einen

Zeitanteil von 20 Prozent und sind dafür vom Gruppendienst freigestellt. In Darmstadt, wo Kita-Leitungen bereits freigestellt sind, fließt das Geld in die zusätzliche Freistellung von zwei Drittel der Stellvertretungen. Macht rechnerisch 8,4 Stellen. Auch in Riedstadt und Kassel werden Freistellungen für Stellvertreter*innen finanziert, wo etwa in großen Häusern die Leitung bereits über eine volle Freistellung verfügt.

Die Stadt Kassel sorgt indirekt für eine weitere Entlastung der pädagogischen Fachkräfte in Kitas. Für Einrichtungen in sozial benachteiligten Stadtteilen werden zusätzliche Sozialarbeiter*innen eingestellt, die Eltern etwa bei Anträgen unterstützen oder in schwierigen Situationen beraten. Mehr noch: Zwei Stunden pro Woche sind für die Praxisanleiter*innen der Auszubildenden in der PivA (praxisintegrierte vergütete Ausbildung) im Stellenplan berechnet.

Das sind gute Nachrichten. Allerdings stehen in manch einer Kita die zusätzlichen Stellen und Stundenkontingente nur auf dem Papier. Was fehlt, ist ausgebildetes pädago-

gisches Fachpersonal. Um die Lücken zu füllen, werden Überstunden gemacht, Fortbildungen verschoben, Praktikant*innen vertröstet, neue Kolleg*innen sich selbst überlassen. Die Folge: Das Personal in Kitas ist frustriert, überlastet und erschöpft.

Pauschalen an die Träger

Wenn die zusätzlichen Stellen aus dem Gute-KiTa-Gesetz nicht besetzt werden können, was passiert dann mit dem Geld?

Das Geld geht über eine Betriebskostenförderung an die Träger, teilt das hessische Sozialministerium mit. Im Jahr 2020 sind 92,7 Millionen Euro aus der Gute-KiTa-Pauschale ausgegeben worden. Auch für dieses Jahr hätte der Großteil der geplanten Mittel bewilligt werden können. Konkrete Zahlen lägen noch nicht vor.

Das Ministerium hat errechnet, dass durch die beiden Maßnahmen – Erhöhung der Ausfallzeiten und Stärkung der Kita-Leitungen – 1.686 Fachkräfte benötigt werden. Das könne nur schrittweise erreicht werden.

den Sozial- und Erziehungsdienst

viel zum Teil außerhalb der Arbeitszeit geleistet wird. Groß ist das Engagement und hoch der Leistungsethos – doch die Arbeitsbedingungen sind oftmals so schlecht, dass die Fachkräfte ihren eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen.

Die bundesweiten Ergebnisse unterscheiden sich kaum von denen in Hessen, die auf einer ver.di-Veranstaltung im September vorgestellt und diskutiert wurden.

Die Vorbereitungen für die Tarifrunde laufen auf Hochtouren. Es werden Ideen ausgetüfelt, Postkarten verteilt, Aktionen geplant,

Tarifbotschafter*innen vorbereitet und Kolleg*innen angesprochen, sich einzusetzen, damit die Tarifrunde ein Erfolg wird. Mach mit!

Podcast zu Sorgearbeit

Die Sorgearbeit rückt zurzeit mehr in den Blick. Zur aktuellen Lage und zum Zusammenhang zwischen Geschlecht, Demokratie und Arbeit ein Gespräch mit Dr. Kristin Ideler von ver.di Hessen und PD Dr. Alexandra Scheele von der Universität Bielefeld.

<https://t1p.de/39jl>



*Beutel schnappen und los geht's: ver.di-Aktive schwärmen aus und sprechen ihre Kolleg*innen an. Mach mit bei der Tarifrunde! Im Beutel sind Flyer, Postkarten zum Unterschreiben und was Süßes. Wer hat noch Ideen?*

Das haben wir gemeinsam erreicht!

	2005	2009	2015	2021
Urlaub (gesetzlich 20 Arbeitstage)	26 Tage nach Tarifvertrag	29 Tage	30 Tage	30 Tage
Einstiegsgehalt Erzieher*in	1.960 €	2.240 €	2.623 €	3.086 €
Einstiegsgehalt Sozialarbeiter*in	2.140 €	2.600 €	3.049 €	3.480 €

Guck mal. 2005 verdienten Erzieher*innen 1.960 Euro beim Einstieg in den Beruf. 16 Jahre später ist das Einstiegsgehalt auf 3.086 Euro gestiegen. Vier Tage mehr Urlaub gibt es auch. Das sind zehn Urlaubstage mehr als im Gesetz. Mit Tarifvertrag gibt es mehr!

Ähnlich sieht es bei Sozialarbeiter*innen aus. 2.140 Euro verdienten Berufseinsteiger*innen im Jahr 2005. In diesem Jahr sind es bereits 3.480 Euro. Bessere Tarifverträge und mehr Geld gibt es aber nicht geschenkt. Die sind in vielen Tarifrunden erkämpft worden. Das wird dieses Mal nicht anders sein. Es lohnt sich! Es geht um deine Arbeitsbedingungen und um deine Bezahlung!

www.mehr-braucht-mehr.verdi.de



ver.di hat Postkarten für die Tarifrunde entworfen. Dort steht: Wir brauchen dich! Bist du dabei? Und die Frage, was jemand bereit ist, für eine erfolgreiche Tarifrunde zu tun. Postkarten (die gibt's in den ver.di-Bezirken vor Ort) zu den Kolleg*innen mitnehmen, ankreuzen lassen und abschicken.

Weiterstädter Appell: Die Krise geht tiefer! Aufwertung jetzt!



Monika Wilhelm ist Fachbereichsleiterin für Bildung und Gesellschaft bei der Stadt Weiterstadt

in Weiterstadt am 2. Oktober. Darin forderten sie die Fachöffentlichkeit und politisch Verantwortlichen auf, mehr für Kitas und die pädagogischen Fachkräfte, für Kinder und ihre Familien zu tun. Der Appell ist durch das „Hessische Netzwerk Situationsansatz“ entstanden, ein Zusammenschluss von Aus- und Weiterbildung mit reflektierter Praxis. Mit dabei war Monika Wilhelm von der Stadt Weiterstadt.

Was war der Anlass für den Appell?

Monika Wilhelm: Uns war es wichtig, aus der Corona-Pandemie

heraus einen Impuls zu geben. Aufhol- und Lernprogramme reichen nicht aus, Kinder und Familien für ihr jetziges und künftiges Leben zu stärken. Die Krise geht tiefer. Wir müssen alle Ressourcen in die frühe Bildung stecken, denn in der Kita bildet sich das Kind und mit ihm die Gesellschaft. In Kitas kann die Saat für Chancengerechtigkeit, Demokratie, Nachhaltigkeit und Vielfalt wachsen.

Was fordern Sie konkret?

Wir brauchen eine bessere Fachkraft-Kind-Relation mit Leitungsfreistellungen, Kontingente für

Vor- und Nachbereitung und Ausfallzeiten. Außerdem anregende Bildungsräume und Netzwerke für mehr Teilhabe im Sozialraum. Eine gute Ausbildung und eine Aufwertung des Berufsfeldes, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Deshalb begrüßen wir auch die Aufwertungskampagne von ver.di. Ziel ist, die Kita als demokratischen Lebens- und Zukunftsort zu gestalten. Dafür braucht es qualifiziertes Personal, gute Konzepte und mehr Geld.

Hier geht es zum Weiterstädter Appell:

<https://t1p.de/iug1>

Den „Weiterstädter Appell“ verabschiedeten rund 150 Teilnehmende bei einem bundesweiten Fachtag

Kein Flickenteppich mehr

Angehende Fachinformatiker*innen oder Industriemechaniker*innen lernen ihren Beruf in einer dualen Ausbildung – in Berufsschule und Betrieb. Die Ausbildung wird selbstverständlich vergütet. Anders beim Erzieher*innenberuf. Vieles ist uneinheitlich. Das will ver.di ändern und fordert ein Ausbildungsgesetz. Was drinstehen soll, erklärt Hanna Stellwag von ver.di.



Hanna Stellwag, beim ver.di-Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen zuständig für Berufspolitik

Warum will ver.di ein bundesweit einheitliches Ausbildungsgesetz?

Hanna Stellwag: Die Ausbildung zum Erzieher*innenberuf regeln bisher die Bundesländer auf Grundlage einer Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz. Auf Basis dieser Rahmenvereinbarung erlässt jedes Bundesland eine Fachschulverordnung und die Fachschulen setzen ihre Schwerpunkte. Mit der Folge, dass die Ausbildung überall anders ist und sich die Inhalte der Ausbildung unterscheiden.

Aber die Ausbildung kann doch trotz Unterschiedlichkeit gut sein?

Wir stellen große Qualitätsunterschiede fest, vor allem bei der praktischen Ausbildung. Je nach Träger werden angehende Erzieher*innen in der Praxis eingesetzt wie Fachkräfte. Mitunter gibt es keine Praxisanleitung. Die Qualifikation der Praxisanleitungen ist ebenfalls nicht vorgeschrieben und ein Zeitkontin-

gent gibt es nicht. Auch die Verzahnung von Theorie und Praxis funktioniert mancherorts nicht gut.

Welche Folgen haben die Qualitätsunterschiede?

Bei den Heilerziehungspfleger*innen, für die wir ebenfalls ein bundesweit einheitliches Ausbildungsgesetz fordern, führt es dazu, dass ihre Ausbildung nicht in allen Bundesländern anerkannt ist. Sprich: Zieht jemand um, gilt womöglich der Abschluss in bestimmten Arbeitsfeldern nicht mehr. Das kann nicht sein. Wir möchten außerdem, dass Kinder überall gleich gut gebildet und betreut werden, egal wo sie wohnen.

Was verspricht sich ver.di noch von einem bundeseinheitlichen Gesetz?

Zum Beispiel eine bessere Absicherung für die angehenden Fachkräfte. Sie sollen einen Ausbildungsvertrag bekommen – ähnlich wie für Azubis aus der dualen Ausbildung.

Darin stehen Anspruch und Höhe der Ausbildungsvergütung, Dauer des Urlaubs und der Probezeit, die tägliche Ausbildungszeit und der Ausbildungsplan – also in welchem Zeitraum welches Thema behandelt werden muss – in der dualen Ausbildung eine Selbstverständlichkeit. Damit wollen wir die Arbeitgeber auf

Mindeststandards verpflichten. Wir fordern außerdem, dass die Ausbildung kostenfrei ist. Es kann nicht sein, dass in einem Mangelberuf jemand dafür bezahlen muss, die Schule besuchen zu dürfen. Auch das macht die Ausbildung attraktiver und hilft gegen den Fachkräftemangel.

Die Ausbildung soll vier bis 4,5 Jahre dauern?

Ja. Im neuen Modell sollen die Berufe Sozialassistent*in/ Kinderpfleger*in nicht mehr wie bisher eine separate Ausbildung sein. Stattdessen wollen wir sie in die Ausbildung zur/zum Erzieher*in integrieren. Es soll weiterhin möglich sein, dass die Ausbildung verkürzt wird. Der Abschluss soll sich wie jetzt auf DQR Niveau 6, vergleichbar mit dem Bachelor, bewegen.

Eckpunktepapier beschlossen

Ausbildung neu ordnen

ver.di, die kommunalen Spitzenverbände und die kommunalen Arbeitgeberverbände haben sich auf ein Eckpunktepapier verständigt mit dem Ziel, die Ausbildung für Erzieher*innen neu zu organisieren. „In einer Zeit wachsenden Fachkräftemangels und deutlich steigenden Anforderungen an die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher muss mit dem Flickenteppich unterschiedlicher Regelungen Schluss gemacht werden. Wir brauchen bundesweit einheitliche Regeln, um den gestiegenen Erwartungen gerecht zu werden und ein attraktives und modernes Berufsfeld zu bieten“, sagte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle. Das Eckpunktepapier setze einen wichtigen Rahmen für eine Harmonisierung der Ausbildungsbedingungen. „Wir erwarten, dass sich die Länder endlich bewegen und mit uns als Sozialpartnern kooperieren.“

Hier geht es zum Eckpunktepapier

<https://t1p.de/n6jv8>

Kann ein solches Gesetz etwas gegen den Fachkräftemangel bewirken?

Davon sind wir überzeugt. Eine vergütete, kostenfreie Ausbildung ist attraktiv für junge Menschen, das sehen wir an PiA, in Hessen praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA). Darüber hinaus spielt eine hohe Ausbildungsqualität eine große Rolle. Der zweite Schritt wären verbindliche Weiterbildungsstrukturen, die Aufstieg und bessere Bezahlung möglich machen.

Wer mehr wissen will – ver.di hat einen Entwurf für ein Ausbildungsgesetz vorgelegt.

<https://t1p.de/95r0>

Kaum Arbeitslose, aber viele offene Stellen

Fachkräftemangel in Zahlen

Nur 1,5 Prozent Arbeitslose, das ist quasi Vollbeschäftigung. Dagegen stehen 12.400 offene Stellen – doppelt so viele wie vor zehn Jahren. Das charakterisiert die Arbeitsmarktsituation bei den pädagogi-

schen Fachkräften in Kitas, wie aus dem Bericht „Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung“ der Bundesagentur für Arbeit vom Oktober 2021 hervorgeht. Der Engpass wird sich in den

nächsten Jahren weiter verschärfen, weil der Bedarf, etwa durch den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschüler*innen, schneller wächst als Fachkräfte ausgebildet werden können.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass viele Kita-Fachkräfte

ihr Arbeitsfeld in den ersten zehn Jahren nach dem Berufseinstieg wieder verlassen, schrieb das Deutsche Jugendinstitut 2019.

Der Bericht der Bundesagentur für Arbeit ist hier nachzulesen:

<https://t1p.de/tfcec>

Qualifizierung erleichtert die Arbeit

Eine Arbeitsgruppe unter Regie des hessischen Sozialministeriums erarbeitet eine Handreichung für Praxisanleitungen. Mit dem Ziel, die Ausbildung besser zu machen.

Bislang reichen einer pädagogischen Fachkraft zwei Jahre Berufserfahrung, um als Praxisanleitung zu arbeiten. Das ist zu wenig, sagen Fachleute. Denn die Anforderungen sind hoch. Anleiter*innen sollten etwa Gesprächstechniken beherrschen, Feedback geben können, Praktikant*innen zur Selbstreflexion anregen und in jeder Phase die richtige Mischung aus Anleitung und Begleitung in die Selbstständigkeit finden. Durch die verschiedenen Formen der Praktika sei die Anleitung außerdem komplexer geworden, gibt Claudia Andersen von der Adolf-Reichwein-Schule in Limburg

zu bedenken. Während Anerkennungspraktikant*innen nach zwei Jahren Schule viel theoretisches Fachwissen mitbrächten, starteten Auszubildende in der PivA mit weniger theoretischem Rüstzeug in die Praxis und brächten vor allem im ersten Ausbildungsjahr mehr Unterstützung.

Die kommissarische Leiterin der Fachschule für Sozialwesen hält es für wünschenswert, Praxisanleiter*innen auszubilden. „Je mehr Kompetenzen jemand erwirbt, desto höher die Qualität und desto leichter fällt die Arbeit.“ Sie könnte sich eine modulartige, be-

rufsbegleitende Ausbildung wie in Rheinland-Pfalz vorstellen.

Praxisanleiter*innen müssen dort neben einer zweijährigen Berufserfahrung eine Qualifizierung vorweisen, die mindestens sieben Tage umfasst. Das ist in einer „Trägerübergreifenden Rahmenvereinbarung zur Praxisanleitung in Rheinland-Pfalz“ festgelegt.

Claudia Andersen gehört zur Arbeitsgruppe des hessischen Sozialministeriums, in dem Vertreter*innen von Fachschulen, Gewerkschaften, Trägern, Dachverbänden und Ministerien eine Handreichung für Praxisanleitungen mit Empfehlungen und guten Beispielen erstellen. Gerade kleinere Träger, die nicht wie die großen Träger selbst Fort- und Weiterbil-

dung anbieten, hätten sich fachliche Empfehlungen gewünscht, erklärt das hessische Sozialministerium. Allerdings ist keine Verbindlichkeit vorgesehen, die Handreichung gibt lediglich Empfehlungen. Auch eine Weiterbildung ist nicht geplant. Das findet ver.di schade. „So sehr wir die Arbeitsgruppe zur Praxisanleitung begrüßen, so sehr bedauern wir die bislang fehlende Verbindlichkeit und Einheitlichkeit“, sagt Dr. Kristin Ideler von ver.di. Praxisanleiter*innen sollten eine gute Weiterbildung mit einheitlichen Qualitätsstandards erhalten.

Mehr zum Thema Praxisanleitung in Rheinland-Pfalz steht hier

<https://t1p.de/5w54>

ver.di fordert Fallzahlen bei ASD zu begrenzen

28 sind genug!

Mit dem neuen Kinder- und Jugendhilfegesetz wurde eine große Chance vertan, sagt ver.di. Statt die Fallzahlen in den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) zu begrenzen und damit Fachkräfte zu entlasten, steht im Gesetz zur Personalbemessung nur eine schwammige Formulierung.

„Die Fallzahlenbegrenzung wurde absichtlich weggelassen“, sagt Ingrid Wolff, Sozialarbeiterin, ehemalige Jugendamtsleiterin und Mitglied der ver.di-Bundesfachgruppe Kinder- und Jugendhilfe. Der Gesetzgeber habe die höheren Ausgaben gescheut.

ver.di fordert pro Fachkraft maximal 28 Fälle. Die Realität ist anders: Oft müsse jemand 70 bis 120 Fälle im ASD bearbeiten. Das führe zu hoher Belastung und Fluktuation. Mehr noch: „Es ist nicht möglich, Familien die Unterstützung und Beratung zu geben, die notwendig wäre.“ Das ist riskant: Denn die Fachkräfte steuern und kontrollieren die Hilfe bei Einzelfällen, sind für die Gefährdungseinschätzung bei Kindern zuständig und müssen sie unter Umständen in Obhut nehmen.

Fachkräfte beim ASD verkörpern das Gesicht des Jugendamtes und der Kommunalverwaltung, schreibt der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge. Er hat im September Empfehlungen

erarbeitet, wie Personal gewonnen und gehalten werden kann.

Mit einer Fallzahlbegrenzung würde es gelingen, die Aufgaben wie gesetzlich vorgeschrieben wahrzunehmen und Fachkräfte im Arbeitsfeld zu halten, sagt ver.di. Stattdessen steht im Gesetz eine schwammige Formulierung: Für eine bedarfsgerechte Personalausstattung sei ein Verfahren zur Personalbemessung zu nutzen. Es bleibe unklar, welches Verfahren angewendet werden solle, kritisiert Ingrid Wolff. Vor allem fehle die zwingende Umsetzung von Maßnahmen. Anders im Vormundschaftsrecht. Dort gilt seit 2011 eine Fallober-

grenze. Maximal 50 Vormundschaften oder Pfllegschaften hat ein Vormund zu betreuen, statt 100 bis 150 wie zuvor. Mit ein Grund für die gesetzliche Änderung war der Tod eines Zweijährigen, der als Fall Kevin aus Bremen bundesweit bekannt wurde. Die Leiche des Jungen war im Kühlschranks der elterlichen Wohnung gefunden worden. Der Amtsvormund, der die Pfllegschaft für Kevin ausübte, hatte nach eigenen Angaben im Schnitt 240 Fälle zu betreuen.

Was beim Vormundschaftsrecht möglich ist, sollte auch beim ASD gelingen, findet ver.di. Allerdings bedeutet eine Fallzahlenbegrenzung

einen höheren Bedarf an Fachkräften und eine bessere Finanzierung.

Das sieht der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge ähnlich. Auf eine maximale Zahl von Fällen will sich der Verein jedoch nicht festlegen. Die Fallzahlbegrenzung sei nicht praktikabel, da es bei der Definition – was ist ein Fall? – regional Unterschiede gebe. Die Qualität der Aufgaben sei ausschlaggebend für die Orientierung einer Personalbemessung. Daher seien hierfür differenzierte örtliche Personalbemessungsverfahren erforderlich, erklärte Henriette Harms, die Leiterin des Arbeitsfelds Kindheit, Jugend, Familie, Soziale Berufe beim Deutschen Verein.

Die Position von verdi:

<https://t1p.de/ip85>

§ 79 Sozialgesetzbuch VIII Kinder- und Jugendhilfe

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen gewährleisten, dass zur Erfüllung der Aufgaben

1. die erforderlichen und geeigneten Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen den verschiedenen Grundrichtungen der Erziehung entsprechend rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung stehen (...)
- (3) (...) Zur Planung und Bereitstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung ist ein Verfahren zur Personalbemessung zu nutzen.

Petition einstimmig

Die Petition „Schützt auch Erzieher*innen vor Corona“, von 28.000 Menschen unterzeichnet, wurde vom Sozialausschuss und dem Hessischen Landtag einstimmig (bei Enthaltung der AfD) angenommen und der Landesregierung im Mai als Arbeitsmaterial überwiesen. In der Petition – von ver.di tatkräftig mit einer Aktion vor dem Hessischen Landtag unterstützt – wurde gefordert, Erzieher*innen in der Corona-Zeit besser zu schützen.

Corona-Bonus behalten

Zahlt der Arbeitgeber freiwillig einen Corona-Bonus, kann er ihn nicht zurückfordern, auch wenn ein Beschäftigter selbst kündigt. Das war bei einem Erzieher in einer Kita der Fall. Er erhielt eine Sonderzahlung von 550 Euro. Getreu einer Klausel, wonach er das Geld zurückzahlen hat, wenn er innerhalb von zwölf Monaten kündigt, verlangte der Arbeitgeber den Bonus zurück, nachdem der Erzieher gekündigt hatte. Doch das Arbeitsgericht hielt solche Rückzahlungsklauseln für unangemessen. Zudem wurden mit dem Bonus offensichtlich besondere Belastungen ausgeglichen. Der Erzieher bekam das Geld. Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 15. Mai 2021 – 6 Ca 141/21.

Ganztags betreut

Dem bundesweiten Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschüler*innen steht nichts mehr im Weg. Bund und Länder einigten sich über die Finanzierung im Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat. Das Projekt stammt noch von der Vorgänger-Regierung. Jedes Kind, das ab dem Schuljahr 2016/2027 eingeschult wird, hat in den ersten vier Schuljahren Anspruch auf einen Ganztagsplatz. Damit haben sich die Bundesländer durchgesetzt, die eine stärkere finanzielle Beteiligung des Bundes gefordert hatten. Die Umsetzung wird nun Sache der neuen Bundesregierung sein.

Medikamentengabe in Kitas

Erfolg mit Gefährdungsanzeige

Chronisch kranke Kinder sind oft auf Medikamente angewiesen. Wie geht das in Kitas? Verabreichen die Erzieher*innen Tabletten und Notfallspritzen? Das Team einer hessischen Kita musste eine Gefährdungsanzeige stellen, um in einem schwierigen Fall unterstützt zu werden.

Lisa kam neu in die Kita. Sie reagiere allergisch auf bestimmte Lebensmittel, erklärten die Eltern beim Aufnahmegespräch. Besonders auf Eier, allein das Anfassen von Eiern könnten bei der Fünfjährigen heftige Reaktionen hervorrufen. Im schlimmsten Fall käme es zu einem anaphylaktischen Schock.

Ein anaphylaktischer Schock ist lebensbedrohlich. Innerhalb weniger Minuten kann es zu Organversagen, Atemnot und Kreislaufstillstand kommen. Die Eltern gaben dem Kita-Team ein Erste-Hilfe-Set, das in Lisas Rucksack aufbewahrt werden müsse. Das Set enthielt unter ande-

rem eine Adrenalin-Fertigspritze.

„Es hat uns große Sorgen gemacht, wie gefährlich die Kontaktallergie für das Kind sein könnte“, erzählt Jennifer Meißner (die Namen sind zum Schutz der Personen verändert). Die Erzieherin arbeitet in einer Kita im Rhein-Main-Gebiet.

„Wir hatten viele Fragen und wollten uns rechtlich absichern, auch zum Schutz von Lisa.“

Wie zeigt sich ein solcher Schock? Wie schnell muss reagiert werden? Wie wird das Adrenalin richtig injiziert? Das Team forderte eine Unterweisung. Doch die Eltern wiegelten ab, die Handhabung der

Zur Absicherung der Erzieher*innen

Es wird empfohlen, nur Medikamente zu verabreichen, die ärztlich verordnet sind. Aus der schriftlichen Verordnung sollte unter anderem Dosierung, Uhrzeit und Form der Verabreichung, Lagerung des Medikaments hervorgehen. Außerdem muss klar sein, wie in einem Notfall vorzugehen ist. Eine regelmäßige Unterweisung für die Beschäftigten anhand der Verordnung ist zwingend.

Markus Delnef empfiehlt zudem ein Zusatzschreiben, in dem die Beauftragung durch den Träger festgehalten ist. Darin sollte stehen, dass die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter befugt ist, in einem medizinischen Notfall dem Kind folgende Medikamente zu verabreichen.

„Damit sichern sich die Beschäftigten ab. Falls es zu einem Unfall kommt, sind sie zivilrechtlich nicht haftbar zu machen.“ Markus Delnef leitet die Haftungsrecht-Seminare im hessischen ver.di-SuE-Bildungsprogramm. Er arbeitet für die GuV Fakultä, eine Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften, die Mitglieder gegen Risiken bei beruflicher und dienstlicher Tätigkeit schützt.

Hessisches Bildungsprogramm für den Sozial- und Erziehungsdienst

Von Selbstsorge, Rente und Digitalem

Wie wichtig es ist, sich in Haftungsfragen auszukennen, hat eine Erzieherin eindrücklich beschrieben (siehe Artikel auf dieser Seite).

Das Bildungsprogramm für den Sozial- und Erziehungsdienst von ver.di Hessen bietet auch im nächsten Jahr zwei Tagesseminare plus einen Online-Termin mit dem Titel „Arbeitnehmer*innen-Haftung für

Kita, Hort und Schulbetreuung“ an. Nicht vergessen: Alle Beschäftigten haben das Recht auf fünf Tage Bildungsurlaub. Dafür kommen drei Seminare in Frage. Zum Beispiel „Digital und sozial? Trends der Digitalisierung in Sozial- und Erziehungsberufen“. Ein weiteres Seminar dreht sich um Rente. Die meisten denken: Wie soll ich das

Spritze sei einfach. Auch die Kita-Leitung reagierte wochenlang nicht auf die Forderungen des Teams.

Nachdem die Erzieherin ein ver.di-Tagesseminar zu Haftungsfragen für den Sozial- und Erziehungsdienst besucht hatte, fühlte sie sich gut informiert. Sie berichtete der Leitung davon und legte ihr die Vordrucke für die Vertragsergänzung zur Regelung der Haftung von der Unfallkasse Hessen vor. Ohne Erfolg. Schließlich stellte sie eine Gefährdungsanzeige - unterschrieben vom gesamten Team, adressiert an die Leitung der Kita und des Fachbereichs, an den Personalrat sowie den Verwaltungschef. Mit der Gefährdungsanzeige wird dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt, dass Gefährdungen für sich selbst oder die Kinder nicht auszuschließen sind. Damit entlastet sich das Personal vor rechtlichen Konsequenzen, falls es zu einem Unfall oder Sachschaden kommt.

Die Gefährdungsanzeige hatte Erfolg. Die Erzieher*innen sollten ein Zusatzschreiben des Trägers zur Klärung der Haftung erhalten (siehe Kasten). Das Erste-Hilfe-Set wurde in einem abschließbaren und fest installierten Kästchen im Kühlschrank aufbewahrt. Und nicht wie bisher im Rucksack von Lisa an der Garderobe und damit zugänglich für alle anderen Kinder. Die Unterweisung durch die medizinische Fachkraft wurde allerdings weiter verweigert.

Zum Lesen

„Medikamentengabe in Kindertageseinrichtungen“ von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

<https://t1p.de/7i4q>

nur bis dahin durchhalten? Stattdessen wird über altersgerechtes Arbeiten diskutiert, um sagen zu können: „Das halten wir bis zur Rente durch!“ Oder „Selbstsorge im Arbeitsalltag“. Genügend Stoff. Neugierig? Reinklicken und anmelden.

<https://t1p.de/oy92>