

## **Erzieher auf Abruf – Zeitarbeit im Kindergarten**

Was angesichts knapper Budgets und personeller Engpässe immer verlockender erscheint, könnte sich nicht nur in pädagogischer Hinsicht als schädlich erweisen

Erik Ode

Der Weg zu mehr Chancengerechtigkeit führt nur über eine gute frühkindliche Bildung, darüber sind sich alle einig. Seit die empirische Bildungsforschung eindeutig belegt hat, dass in Deutschland ein relativ enger Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg besteht, wurde das Erziehungs- und Bildungswesen grundlegend reformiert. „Kein Kind zurücklassen!“ oder „Auf den Anfang kommt es an!“ lauten die Formeln dieser bildungspolitischen Kehrtwende. Seit Jahren wird gebetsmühlenartig wiederholt, dass man die wirtschaftliche Stärke des Landes aufs Spiel setze, wenn man sein „wichtigstes Kapital“ ungenutzt lasse, und die „vorhandenen Ressourcen nicht optimal abschöpfe“. Um sicherzugehen, dass die mit großer Leidenschaft vorgetragenen Ansprüche auch erfüllt werden, hat man Eltern nicht nur einen Betreuungsplatz rechtlich garantiert, sondern auch die Qualität der Einrichtungen bzw. die Qualifikation des pädagogischen Fachpersonals auf den Prüfstand gestellt. Eltern dürfen nun damit rechnen, dass ihr Nachwuchs in Krippen, KiTas und Kindergärten nicht bloß „aufbewahrt“ und vorübergehend beaufsichtigt wird, sondern eine hochwertige Betreuung und gezielte Förderung erhält, die durch regelmäßige „Bildungsberichte“ nachvollziehbar dokumentiert wird. Um zu vermeiden, dass bei Schuleintritt bereits uneinholbare Defizite im Bereich der Sprachkompetenz vorliegen, werden flächendeckend Tests wie das Sprachstandsfeststellungsverfahren „Delfin 4“ durchgeführt. Förderbedarfe werden so frühzeitig erkannt, so dass notfalls „gegengesteuert“ werden kann. Die neuen Vorgaben erfordern aber nicht nur ein hohes Engagement der Fachkräfte, sondern auch ein fundiertes und umfangreiches Fachwissen, möglichst auf akademischem Niveau. Hierauf wurde inzwischen durch die massive Ausweitung der Qualifikationswege reagiert. Ergänzend zur traditionellen Erzieherinnenausbildung erwerben angehende Frühpädagogen derzeit einen Bachelor oder Master in frühkindlicher Bildung an vielen deutschen Fachhochschulen und Universitäten. 70 einschlägige Studiengänge wurden bislang neu eingerichtet. Die fortschreitende „Akademisierung“ soll dazu beitragen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse auf neuestem Stand in den pädagogischen Berufsalltag einfließen können. Die Erwartungen an Berufspädagogen sind folglich enorm angestiegen. Auf ihnen lastet laut politischer Verlautbarungen inzwischen ein Großteil der Verantwortung für die Zukunft unseres Landes.

Angesichts erheblich gesteigener Anforderungen sollte man davon ausgehen können, dass das pädagogische Personal auch eine höhere Wertschätzung erfährt als es früher der Fall war. Wem eine so gewichtige Aufgabe wie die Erziehung der kommenden Generation und die Sicherung der Zukunftschancen anvertraut wird, sollte nicht nur eine hohe gesellschaftliche Anerkennung erfahren, sondern auch beste Arbeitsbedingungen vorfinden, und nicht zuletzt: angemessen bezahlt werden. Die Realität sieht offenbar anders aus. Personalmangel und chronische Unterfinanzierung stehen in deutlichem Mißverhältnis zum geforderten Einsatz. Viele Tageseinrichtungen haben mit knappen Budgets zu kämpfen, die oft nur das Nötigste erlauben und Selbstausschöpfung begünstigen. Die Mehrbelastung durch U3-Betreuung, Bildungsdokumentationen und vor allem die Inklusionsvereinbarung erfordern eine grundsätzliche Debatte über Arbeitsbedingungen von

Frühpädagogen, die bislang kaum stattfindet. Das Gegenteil ist der Fall: Bestehendes Personal wird gekürzt, Sparen ist oberstes Gebot. Als Gipfel dieser Entwicklung bieten Personalvermittler ihre Dienste vermehrt in pädagogischen Berufen an, um personelle Engpässe zu beheben.

Personal-Service-Agenturen wurden im Zuge der Hartz-Reformen und der Agenda 2010 eingerichtet, um Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese werden bei der Service-Agentur angestellt und zeitlich befristet an Arbeitgeber verliehen („Arbeitnehmerüberlassung“), die dadurch den Vorteil haben, temporäre Lücken im Personal überbrücken zu können, ohne sich langfristig an die fremde Arbeitskraft zu binden. In „verleihfreien“ Zeiten kann sich der Arbeitnehmer über die Agentur weiterqualifizieren. Eine dauerhafte Übernahme durch den entleihenden Arbeitgeber ist nicht ausgeschlossen, die Wahrscheinlichkeit jedoch gering, wenn man bedenkt, dass die befristete Beschäftigung aus Arbeitgebersicht den Vorteil geringer Kosten bei flexibler Personalplanung bietet. Für viele Leiharbeiter kann die vermeintliche Übergangslösung so zur Endlosschleife werden. Man braucht wenig Phantasie, um sich auszumalen, was es aus individualpsychologischer Sicht bedeutet, unter diesen Voraussetzungen seinen Lebensunterhalt zu verdienen. Organisationspsychologisch verheißt die dauerhafte Zwei-Klassen-Gesellschaft von Leiharbeitern und Festangestellten ebensowenig Gutes.

Obwohl man sich in Industrie, Handel und Gewerbe inzwischen an das Phänomen Zeitarbeit gewöhnt hat, ist sie in letzter Zeit erheblich in Mißkredit geraten. Ob die Kritik berechtigt ist, oder ob es sich um bedauerliche Einzelfälle handelt, muß im Einzelnen geprüft werden. Die erschütternden Berichte über die systematische Ausbeutung von Leiharbeitern, die bei Versandhändlern unter miserablen Bedingungen arbeiten mußten, haben die Öffentlichkeit zumindest über die Auswüchse informiert, die ein völlig enthemmter, neoliberaler Marktradikalismus auf die Menschenwürde haben kann.

Mögen Leiharbeiter aus unternehmerischer Sicht so manchen Vorteil bieten, so sind sie aus pädagogischer Sicht eine Zumutung. Die wissenschaftliche Pädagogik hat im Zuge ihrer langen Tradition Eines immer wieder unterstrichen: für den Aufbau einer stabilen Persönlichkeit und eines grundlegenden Vertrauens in die Welt brauchen Kinder verlässliche Bezugspersonen und Kontinuität. Selbst eine hohe fachliche Qualifikation kann eine mangelnde Qualität der Beziehung zwischen Erzieher und Kind kaum wettmachen. Kinder merken sehr schnell, wer es ernst mit ihnen meint, und reagieren sensibel auf Störungen auf emotionaler und persönlicher Ebene. Eine hohe Fluktuation und internes Konkurrenzverhalten innerhalb des pädagogischen Personals kann die jüngsten Bemühungen im Bereich der frühkindlichen Bildung leicht wieder zunichte machen. Von jemandem, der nur für kurze Fristen in bestehende Teams einspringt, kann man den Idealismus und die Einsatzbereitschaft, die aktuell gefordert ist, kaum erwarten. Wenn man Kinder schon zu künftigen „Leistungsträgern“ stilisiert, dann sollte man dem auch durch entsprechende Verhältnisse in Tageseinrichtungen Rechnung tragen. Einem dauerhaften Einsatz betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente wie „bedarfsorientierte Mitarbeiterplanung“, „Kostenkontrolle“ und „Personaloptimierung“ in einem hochsensiblen Bereich wie dem der Frühpädagogik sollte man also mit großer Skepsis begegnen. Pädagogik und Ökonomie werden hier in einen für beide Seiten schädlichen Zusammenhang gebracht. Eine starke Wirtschaft braucht eine gute Pädagogik, die mit Billiglösungen und Zeitarbeit nicht zu haben ist. Es wird Zeit, dass sich diese Erkenntnis durchsetzt.

Um einem Mißverständnis vorzubeugen: Niemand hat etwas gegen den sinnvollen Einsatz öffentlicher Gelder, die dort zur Verfügung gestellt werden, wo sie tatsächlich gebraucht werden. Nur sollte klar sein, um wessen Bedürfnisse es hier vorrangig geht. Die aktuelle Haushaltslage

animiert Personalverantwortliche zum Sparen und die Zeitarbeit ist ein gleichsam verführerisches wie gefährliches Instrument. Was passiert, wenn KiTa-Leiter durch den Sparzwang endgültig dazu verführt werden, die pädagogischen Aufgaben nur noch von billigen Zeitarbeitern bestreiten zu lassen, welche man schnell wieder loswird, mag man sich nur ungern vorstellen. Erfahrene Fachkräfte wissen, wie mühsam und langwierig die Eingewöhnungsphase für viele Kinder sein kann, und wie negativ es sich auswirkt, wenn Kinder permanent mit neuen, völlig fremden Personen konfrontiert werden, zu denen sie keine dauerhafte Beziehung aufbauen können.

Noch ist fraglich, wie die pädagogischen Berufsverbände, Ausbildungsstätten und nicht zuletzt die Eltern auf die Auswirkungen der „schönen neuen Arbeitswelt“ reagieren. Es mutet derzeit beinahe absurd an, dass es Kinder geben soll, die in den gleichen Kindergarten gehen, in dem ihre Eltern waren, und noch die gleichen Erzieherinnen vorfinden. Dass die meisten Mütter und Väter immer noch wissen wollen, mit wem sie es bei der Betreuung ihrer Kinder zu tun haben, hat sich wohl auch nicht gravierend geändert. Für „Betreuungspässe“ und temporäre pädagogische Unterstützung waren bis vor kurzem eher die Großeltern oder die nette Nachbarin zuständig und nicht unbedingt Personalserviceagenturen. Ob sich Rousseau, Pestalozzi oder Fröbel als Leiharbeiter gut gemacht hätten, mag man ebenso bezweifeln. Ihr Denken hat in jedem Fall Schule gemacht. Sie haben die Bedeutung der Kindheit für die Entwicklung der Gesellschaft erst ins öffentliche Bewußtsein gerückt und damit den Grundstein für eine Pädagogik gelegt, die vom Kind ausgeht, und nicht vom Erwachsenen. Sollte sich aber die Idee des flexibel einsetzbaren „Pädagogen auf Abruf“ durchsetzen, ist es wohl nur eine Frage der Zeit bis Lehrer, Dozenten und Professoren in das Geschäftsmodell der Leiharbeit integriert werden, denn auch in Schulen und Universitäten sind Personalmangel und knappe Budgets bestens bekannt.