



# Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung und Attraktivierung der Berufe in elementaren Bildungseinrichtungen

**Initiative für elementare Bildung, Steirischer Berufsverband für Elementarpädagogik und #kinderbrauchenprofis für den „Dialog Elementarpädagogik 2030“ am 30. März 2022**

## Grundlegend notwendig ist ...

... ein Bekenntnis der steirischen Landesregierung, in die Elementarpädagogik zu investieren, und bereits spätestens ab Herbst 2022 qualitätssichernde und personalfördernde Maßnahmen zu setzen (die reine Bekanntgabe eines Maßnahmenplans im Herbst kommt viel zu spät).

... die sofortige Attraktivierung des Berufs(wieder)einstiegs anstatt Zeit & Geld für kurzfristige Aufschulung und Anstellung von Dispenskräften o.ä. zu investieren.

... Qualität vor Quantität: der geplante Ausbau von Einrichtungen darf nur zeitgleich mit einer Qualitätsverbesserung in allen Einrichtungen erfolgen, da er sonst zu Lasten dieser geht!

... unser langfristiges Ziel: die Eingliederung des Elementarbereichs in die alleinige Zuständigkeit des Bildungsministeriums und ein Bundesgesetz mit auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basierenden qualitativen Höchststandards für ALLE österreichischen elementaren Bildungseinrichtungen (inkl. Tageseltern) – sowie Horte und ähnliche freizeitpädagogische Einrichtungen.

---

## 1. KURZFRISTIGE MASSNAHMEN

### 1.1 Verbesserung des Personalschlüssels:

- Sofortige Umsetzung und ausreichende Personalausstattung des seit 2019 angekündigten Verstärkungspools des Landes Steiermark
  - Wichtig dabei: unbürokratische Zuteilung basierend auf der Einschätzung der Pädagog:innen in den Einrichtungen (d.h. nicht nur bei Sprachförderbedarf, vielen 3jährigen Kindern o.ä. sondern auch im emotional-sozialen Kontext – hier herrscht enorm hoher Bedarf, viele Kinder fallen nicht in das BHG)
- Aufbau weiterer IZB-Teams
- Mindestens 2 Stunden Überschneidungszeit in Ganztagsgruppen zu Mittag für Pädagog:innen und Betreuer:innen
  - Schnellster Ansatz: Mitarbeiter:innen mit Teilzeitanstellung die gerne mehr Stunden hätten aufstocken

- Auslagerung von Reinigungs- & Küchentätigkeiten der Betreuer:innen durch zusätzliches Personal (die Haupttätigkeit der Betreuer:innen muss der Kinderdienst sein!)
- Erweiterung der Leitungsfreistellung (ab der 4. Gruppe 75%, ab der 5. Gruppe 100%)
- Sowie: Dauerhafte Abschaffung (statt nur Aussetzung) der Überschreitung der Kinderhöchstzahl in Gruppen

---

### 1.2 Zusätzliche Unterstützung und Entlastung des Personals:

- Trägerübergreifender, jederzeit personell ausreichend ausgestatteter (!) Vertretungs-Pool bei Ausfällen durch Krankenstände, Fortbildungen, etc.

- Regelmäßige Supervision, Coaching & Beratung (Vorbild: ZEKIP Salzburg) – u.a. auch zur dringend notwendigen Burnout-Prävention
- Verpflichtende Vorbereitungswoche (wichtig für Teambuilding, Prozessqualität, Konzeption); Nachbereitungswoche nach Bedarf
- Möglichkeit zum Blocken von Vor- & Nachbereitungszeiten, freie Einteilung ob in Einrichtung oder zuhause (Achtung: Vor-/Nachbereitungszeit darf nicht durch Kinderdienstzeit ersetzt werden!)
- *Best Practice Beispiele bzgl. Urlaub:*
  - 6. Urlaubswoche (Betreuer:innen im öffentlichen Dienst automatisch ab 43. LJ, privat z.B. erst ab 20/25 Jahren beim selben Erhalter)
  - zusätzliche Urlaubswoche (Pädagog:innen bei privatem Träger)
- Bessere Entlohnung von Praktikant:innen-Mentoring (vgl. Modell für Lehrer:innen)
- Anrechnung der verpflichteten Fortbildungsstunden für Pädagog:innen und Betreuer:innen als Mehrstunden (anstatt wie jetzt teils der Fall in der Freizeit bzw. als Teil der Vor-/Nachbereitungszeit)
- Verstärkte Ermöglichung von Vollzeitstellen
- Relevant auch für Träger: Anpassung der Personalförderung an die tatsächlichen Dienstjahre statt Pauschalierung (Gefahr der Altersdiskriminierung!)

---

### 1.3 Attraktivierung des Berufs durch bessere Entlohnung:

- „Gleicher Lohn für gleiche (systemrelevante Bildungs-)Arbeit!": verbesserte Entlohnung (auf Basis eines einheitlichen Kollektivvertrags, langfristig österreichweit) für Pädagog:innen bzw. Betreuer:innen
  - Aktueller Extremfall: Betreuer:innen für 40h – privater Träger Graz € 1.696, Stadt Graz € 2.071
- Bei Wiedereinstieg oder Dienstgeberwechsel: Anrechnung der gesamten Vordienstzeiten unabhängig von dem / den vorigen Träger(n)
- Entlohnung von Zusatzqualifikationen (Reggio, Montessori, Pikler o.ä.)
- Höhere Leitungszulage
- Zulage für stellvertretende Leitung

---

### 1.4 Attraktivierung des Berufs durch Entbürokratisierung:

- Reduktion von Dokumentationsarbeiten – dem qualifizierten Personal mehr Vertrauen schenken!
  - Pädagogisches: BESK, Beobachtungsbogen, Portfolio, etc.
  - Organisatorisches & Hauswirtschaftliches: diverse Kontroll-Listen
- Vereinfachung von KINWEB (Personalangaben, Sozialstaffel, ...)
- etc.

---

### 1.5 Attraktivierung der Berufswahl/Ausbildung

- Berufswahl-/Umschulungsprämie für bestimmte Zielgruppen (auch unter Einbindung von Wirtschaft und AMS)
- bezahlte Praktika

---

## 2. MITTEL- BIS LANGFRISTIGE MASSNAHMEN

---

### 2.1 Verbesserung der Pädagog:innen-Kind-Relation:

- Pro Gruppe eine/n zusätzliche/n Pädagog:in als Unterstützung für die/den gruppenführende/n Pädagog:in ...
  - Ein erster Ansatz wäre eine Orientierung am *On-the-Job*-Modell des Kolleg CHANGE an der BA-FEP 21 in Wien\*
  - Weiters sollte in Erwägung gezogen werden bevorzugt Pädagog:innen mit gerade abgeschlossener Ausbildung in dieser unterstützenden Position einzusetzen (federt den „Anforderungs-Schock“ während der ersten 1-2 Arbeitsjahre ab / vgl. „Turnus-Jahr“)
- ... in Kombination mit der schrittweisen Senkung der Höchstkinderanzahl (siehe elementarbildung.at > Forderung 2):
  - in Kindergartengruppen: 20 Kinder als erste Annäherung an die langfristig umzusetzende wissenschaftlich empfohlenen Pädagog:innen-Kind-Relation von 1:6 bis max. 1:9
  - in Kinderkrippengruppen: Pädagog:innen-Kind-Relation wissenschaftlicher Richtwert 1:3
- Sowie bei größeren Einrichtungen: eine/n weitere/n zusätzliche/n Pädagog:in im Haus in Vollzeitstellung (für Vertretungen, für schwierige Situationen in Gruppe ...)

\* [wien.gv.at/bildung/kindergarten/arbeit-kindergarten/bafep/bafep21/kolleg/fachbereiche.html](http://wien.gv.at/bildung/kindergarten/arbeit-kindergarten/bafep/bafep21/kolleg/fachbereiche.html)

### 2.2 Anpassung der Pädagog:innen-Ausbildungen:

- Forcierung des Ausbaus von Kolleg-Plätzen
- Forcierung der Tertiärisierung der Ausbildung (siehe [elementarbildung.at](http://elementarbildung.at) > Forderung 5)
- Reformierung sämtlicher Ausbildungsformen, u.a.:
  - Organisatorische Aufgaben und Elternarbeit (Dokumentationen, Führung von Entwicklungsgesprächen, etc.) entsprechend ihrer tatsächlichen Wichtigkeit im späteren Berufsalltag praxisorientiert einfließen lassen
  - Mehr und geblockte Praxis
  - Bessere Kooperation zwischen Ausbildungsstätten und Einrichtungen
  - Zeit für Reflexionsgespräche zwischen Mentor:innen und Auszubildenden
  - Zusätzliche Wahlmöglichkeit von individuellen Schwerpunkten (z.B. Outdoor-, Moto-, Reform-, Musikpädagogik ...) um individuelle Präferenzen und Stärken (schon bei der Berufswahl!) anzusprechen
- Sowie: Bestehender Hochschullehrgang „Leitung und Leadership“ für Leiter:innen verpflichtend

---

## 3. EVALUIERUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG

---

- Mindestens alle 2 Jahre ein Bildungsgipfel sämtlicher Stakeholder um beschlossene Maßnahmen zu evaluieren, den Status quo zu erfassen und darauf basierend verbindliche neue Planungsschritte zu vereinbaren

[www.stbep.at](http://www.stbep.at) | [StBvElementarpaedagogik@gmx.at](mailto:StBvElementarpaedagogik@gmx.at)  
[www.kinderbrauchenprofis.at](http://www.kinderbrauchenprofis.at) | [kontakt@kinderbrauchenprofis.at](mailto:kontakt@kinderbrauchenprofis.at)  
[www.facebook.com/ifebelementarebildung](https://www.facebook.com/ifebelementarebildung) | [ifeb@gmx.at](mailto:ifeb@gmx.at)

[www.elementarbildung.at](http://www.elementarbildung.at)