

Deutliche Worte und eine lebhafte Diskussion haben am 14. Mai 2019 das Arbeitnehmervertretertreffen des Bistums Münster in der Akademie Franz Hitze Haus in Münster geprägt. Unter dem Titel „Wer kümmert sich um uns? Fachkräftemangel im sozialen Bereich“ tauschten sich die etwa 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer des einmal mehr ausgebuchten Treffens aus und trugen ihre Sichtweise an Vertreter aus Politik und Kirche heran.



Sie diskutierten den Fachkräftemangel im sozialen Bereich: (von links) Akademiedirektor Antonius Kerkhoff, Martin Dabrowski, Marianne Heimbach-Steins, Marita Haude, Karla Neinhüs, Felix Genn, Alexander Brockmeier, Martin Wennekers, Vorsitzender der DiAG-MAV im Bistum Münster, und Ulrich Richartz als Geschäftsführer der DiAG-MAV im Bistum Münster.

Eingeladen zum achten derartigen Treffen hatte Bischof Dr. Felix Genn. Mitveranstalter waren der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Region Münsterland, der Kreisverband Münster des Deutschen Beamtenbundes, die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DIAG-MAV) im Bistum Münster und das Institut für Christliche Sozialwissenschaften.

Bischof Genn sagte, er wisse, dass sich insbesondere im Kita-Bereich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allein gelassen fühlten. Als Arbeitgeber und größter Träger von Kindertageseinrichtungen stehe auch die Kirche beim Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Verantwortung, zumal Kindertageseinrichtungen „pastorale Orte der Zukunft“ seien. Die Einstellung von mehr Personal reiche nicht aus, zudem müsse Personal qualifiziert und gestärkt werden.

Ein Impulsreferat, das Fakten und Hintergründe lieferte, hielt Marita Haude, Leiterin des Referats Kinder-, Jugend- und Familienhilfe beim Caritasverband für die Diözese Münster. Sie stellte unter anderem fest, dass zwar die Kindertagesbetreuung massiv ausgebaut worden sei, aber dennoch Plätze und Personal fehlten. Die „Hilfen zur Erziehung“ seien nie umfangreicher und ausdifferenzierter gewesen als heute, auch die Inanspruchnahme von Eingliederungshilfen sei gestiegen. Ebenso habe die Zuwanderung der Jahre 2015 und 2016 Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe mit sich gebracht.

Bezüglich des Fachkräftemangels sei der Druck in allen sozialen Bereichen spürbar, in der Kindertagesbetreuung aber besonders hoch. Es gebe immer umfassendere Angebote für immer jüngere und immer mehr Kinder. Durch gewandelte gesellschaftliche Anforderungen seien die Belastungen gestiegen. „Wir brauchen Konzepte, die diese Bedingungen berücksichtigen und zum Beispiel altersgerechtes Arbeiten ermöglichen“, forderte Haude.

Auch müssten Träger und Leitungsverantwortliche die Möglichkeiten der Personalentwicklung mehr nutzen. Haude nannte als Beispiele das im Bistum praktizierte Verbundleitungsmodell und das Programm „Kita – Lebensort des Glaubens“. Besonders hob sie „die Rolle und Aufgaben der Führungskräfte“ und die Bedeutung von Kommunikation hervor. Außerdem empfahl sie, die Vorteile einer Berufstätigkeit bei kirchlichen Arbeitgebern deutlicher darzustellen. Die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe gründe auf „Liebe mit Kompetenz.“

Lebhaft ging es bei der von Dr. Martin Dabrowski moderierten Podiumsdiskussion zu. Neben Haude diskutierten der FDP-Landtagsabgeordnete Alexander Brockmeier, Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins vom Institut für Christliche Sozialwissenschaften der Universität Münster und Karla Neinhüs als Leiterin der Kita St. Peter und Paul Werth. Deren Team hatte kürzlich in einem offenen Brief auf die Probleme im Kita-Bereich aufmerksam gemacht.

Diese Situation machten auch viele Mitdiskutierende aus dem Publikum – vor allem Mitarbeiterinnen aus Kitas – geltend und ihrem Unmut darüber Luft. Dabei wurden die Überregulierung zulasten der Beschäftigung mit den Kindern ebenso kritisiert wie die unzureichenden Rahmenbedingungen für die alternden Belegschaften. Viel Applaus erntete Heimbach-Steins mit ihrer Analyse: „Die Schlüsselfrage ist, wie wir die sorgenden Berufe, die vor allem als weibliche Berufe wahrgenommen werden, anerkennen.“ Der hinter diesen Berufen stehende hohe Ethos hindere die Mitarbeiterinnen zu oft, sich gegen Überlastung zu wehren und keine Mehrarbeit zu leisten, da sie ihre Klientel nicht im Stich lassen wollten.

Anke Lucht