

„... wenn es wirklich gut werden soll!“

Paritätische Eckpunkte zum Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung

Viele soziale Arbeitsbereiche klagen über einen zunehmenden Fachkräftemangel – der Bereich der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung ist da keine Ausnahme. Dennoch ist in diesem Arbeitsfeld ein besonderer Druck zu spüren. Dieser resultiert zum einen aus dem bestehenden Rechtsanspruch auf Förderung für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr und einer damit verbundenen deutlich gestiegenen Inanspruchnahme und Nachfrage nach Plätzen.¹ Zum anderen ist der Mangel ein Ergebnis des Versäumnisses von Politik und Bildungsadministration, nicht rechtzeitig für die Gewinnung und Qualifizierung zusätzlicher Fachkräfte gesorgt zu haben.²

Die Kindertagesbetreuung steht bei der notwendigen Akquise von Fachkräften in Konkurrenz mit vielen anderen Berufszweigen. Nur mit einer Aufwertung der pädagogischen Arbeit, einer adäquaten Vergütung, systematischer Qualitätsentwicklung sowie mit attraktiven Rahmenbedingungen kann der Fachkräftemangel reduziert werden. Dazu muss es gelingen, sowohl die Struktur- und als auch die Prozessqualität in der Kindertagesbetreuung grundlegend zu verbessern, damit ausreichend viele Menschen für das Arbeitsfeld gewonnen werden können. Durch Inklusion, Sozialraumorientierung, Bildungspläne, Elternarbeit, Zusammenarbeit mit Schulen hat sich die Arbeit in Kindertageseinrichtungen stark diversifiziert und die Anforderungen haben sich erhöht. Das drückt sich zum einen in größeren und fachlich vielfältigeren Teams aus,³ zum anderen in einer massiven psychischen und physischen Belastung, mit einem hohen Krankenstand als Folge.⁴

¹ Rauschenbach, T./ Schilling, M./ Meiner-Teubner, C.: Plätze, Personal, Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund, 2017.

² Der Paritätische Gesamtverband: Zum Umgang mit dem zunehmenden Mangel an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen, Berlin, 2009.

³ Autorengruppe Fachkräftebarometer: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München, 2017, S. 60 ff.

⁴ Strehmel, P./ Kiani, H.: Forschungsbericht: Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein, Kiel/Hamburg, 2016.

Das vorliegende Paritätische Eckpunktepapier richtet den Blick nicht nur auf die Frage, welche Personen grundsätzlich für Kindertageseinrichtungen gesucht und welche Strukturen dort benötigt werden. Es beleuchtet auch die Frage, wie durch eine Verbesserung der Prozessqualität eine weitere Professionalisierung der Kindertagesbetreuung erzeugt werden kann, die gleichzeitig zu einer Entlastung der pädagogischen Fachkräfte führt. Unabhängig davon, welcher Weg zur Verringerung des Fachkräftemangels beschritten wird: Dies wird nur mit mehr Investitionen in das Gesamtfeld der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung zu schaffen sein.

1. Prozessqualität aufwerten und Unterstützung generieren

Entlastungen der pädagogischen Fachkräfte durch den Ausbau von professioneller Unterstützung in pädagogischen und nicht-pädagogischen Arbeitsbereichen kann die Prozessqualität in Kindertageseinrichtungen dauerhaft verbessern. Die komplexer werdenden Anforderungen in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern brauchen zwingend die verstärkte Einbindung von anderen Professionen, die dazu beitragen, dass pädagogische Fachkräfte mehr Zeit für ihre Kernaufgaben erhalten. Dabei muss berücksichtigt werden, dass je nach Lage, Größe und Ausstattung der Einrichtung sehr unterschiedliche Notwendigkeiten und Unterstützungsbedarfe bestehen. Um diese Bedarfe zu decken, befürwortet der Paritätische Gesamtverband die Einführung einrichtungsbezogener Qualitätsbudgets, über die Träger und Einrichtungsteams weitestgehend autonom entscheiden können – wie dies beispielsweise in Hessen schon ansatzweise erfolgt.

Folgende Eckpunkte ergeben sich daraus:

- #1 Fachkräfte brauchen mehr Zeit für ihre pädagogischen Kernaufgaben. Putzen, Spülen, Reparieren, Einkaufen, Listen führen, Essenszubereitung: diese Aufgaben werden in vielen Kindertageseinrichtungen durch pädagogische Fachkräfte erledigt, ohne dass diese Tätigkeiten Bestandteil der Konzeption sind und damit einen pädagogischen Mehrwert haben. Fachkräfte müssen von diesen Tätigkeiten entlastet werden, damit ihnen mehr Zeit für ihre Kernaufgaben bleiben. Durch gezielte Unterstützung in verschiedenen Arbeitsbereichen ließe sich der Fachkräftemangel unmittelbar lindern, weil die vorhandenen Fachkräfte deutlich mehr Zeit für die Kinder hätten. Davon profitieren sowohl die Kinder als auch die Fachkräfte.
- #2 Kindertageseinrichtungen brauchen professionelle Arbeitsprozesse. Im Gegensatz zum Schulbereich, wo es klare Zuständigkeiten für pädagogische Tätigkeiten, Hauswirtschaft, Haustechnik und Verwaltung gibt, sind die Grenzen in der Kindertagesbetreuung fließend. Die administrativen und organisatorischen Aufgaben können aber nicht in einer hohen Qualität nebenbei von pädagogischen Fachkräf-

ten miterledigt werden – hierfür braucht es nicht-pädagogische Fachkräfte. Eine Aufwertung des Arbeitsbereichs bedeutet auch, professionelle Verwaltungen und andere Dienstleistungen in jeder Einrichtung zu ermöglichen. Gleichzeitig muss verhindert werden, dass nicht-pädagogische Fachkräfte für pädagogische Aufgaben eingesetzt werden.

#3 Multiprofessionelles Arbeiten bietet einen pädagogischen Mehrwert. Pädagogische Fachkräfte können und sollen nicht durch Menschen mit anderen Qualifikationen ersetzt werden. Aber Fachteams können durch Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen ergänzt werden: Personen mit spezifischen pädagogischen Qualifikationen (z. B. Musikpädagogik) oder aus anderen Professionen und Disziplinen (z. B. aus der Heilpädagogik, Ökotrophologie) oder Menschen mit besonderen Kompetenzen bzw. interessanten Berufs- und Lebenserfahrungen können die pädagogische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen bereichern. Solche Kompetenzen projektbezogen oder dauerhaft in die pädagogische Arbeit zu integrieren, kann einen Mehrwert für pädagogische Fachkräfte und Kinder generieren.⁵

#4 Jede Einrichtung hat unterschiedliche Bedarfe. Kindertageseinrichtungen brauchen individuelle Handlungs- und Gestaltungsspielräume, die ihre jeweiligen Bedarfe an die Gestaltung von Arbeitsprozessen decken. Ob Einrichtungen Unterstützung in der Administration, in der Küche, bei der Sprachförderung, bei der Elternarbeit oder bei der Begleitung von Projekten benötigen, können diese selbst am besten definieren – deswegen ist eine freie Verfügung über zusätzliche Mittel notwendig.

2. Strukturqualität sichern und attraktive Rahmenbedingungen herstellen

Ohne pädagogische Fachkräfte kann es keine guten Rahmenbedingungen geben – ohne gute Rahmenbedingungen gibt es nicht genügend Fachkräfte. Viele zentrale Forderungen zur Verbesserung von Qualität, wie die Fachkraft-Kind-Relation, die Leitungsfreistellung, die mittelbare pädagogische Arbeitszeit, Anleitungsstunden für Praxismentor*innen, Ausweitung der Öffnungszeiten und Realisierung des Rechts auf inklusive Bildung für Kinder mit besonderen Bedarfen, sind de facto Forderungen nach einer besseren personellen Ausstattung und Qualifizierung im pädagogischen Bereich. Die Gewinnung und Weiterbildung von Fachkräften gelingt jedoch nur, wenn attraktive Rahmenbedingungen bestehen.

Folgende Eckpunkte ergeben sich daraus:

⁵ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen, 2016.

- #1 Fachkräfte brauchen attraktive Entwicklungsperspektiven. Pädagogische Fachkräfte sollten sich nicht nur innerhalb ihrer Einrichtung, sondern im gesamten System der Kindertagesbetreuung (bzw. der Kinder- und Jugendhilfe) professionell weiterentwickeln können – in eine Leitungsposition, in Funktionsstellen, zur Fachberatung, in die Fort- und Weiterbildung, in verantwortliche Positionen bei Trägern, Verbänden und Behörden oder in Wissenschaft und Forschung. Entsprechende Personalentwicklungen müssen insbesondere von den Trägern, Verbänden und der Fachpolitik aktiv betrieben werden.
- #2 Fachberatung und Reflexion müssen als charakteristische Stärken des Systems ausgeweitet werden. Neben qualifizierten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind Fachberatung, Supervision, Coaching, Evaluation sowie Austausch und Vernetzung notwendige Maßnahmen, um die Fachlichkeit auf hohem Niveau zu gewährleisten. Konzeption, Planung und Leitung von zunehmend heterogener werdenden Teams stellen hohe Anforderungen insbesondere an die Leitungskräfte, die durch entsprechende Angebote unterstützt werden sollten. Die Stärkung und Weiterentwicklung von Fachlichkeit muss im Sinne eines lebenslangen Lernens gefördert und regelhaft finanziert werden.
- #3 Kindertageseinrichtungen müssen zu qualifizierten Ausbildungsorten werden. Die Mitarbeit von praxisintegrierten oder vollschulischen Auszubildenden in Kindertageseinrichtungen setzt zwingend Ressourcen für die Vor- und Nachbereitung und die Praxisanleitung voraus. Da vermehrt die Ausbildung in der Einrichtung stattfindet, müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Kindertageseinrichtungen diese Aufgabe als Ausbildungsorte professionell und in hoher Qualität bewältigen können. Das setzt eine qualifizierte (und zertifizierte) Anleitung in der Praxis ebenso voraus wie einen Ausbildungsvertrag, eine Ausbildungsvergütung und eine moderierte Kooperation der Lernorte.
- #4 Die Ausbildung muss sich stärker den Auszubildenden anpassen. Die Ausbildung zur Erzieher*innen an Fachschulen auf DQR-6-Level mit der Verschränkung von theoretischen und praktischen Anteilen auf einem hohen fachlichen Niveau muss in ihren Rahmenbedingungen attraktiver und flexibler gestaltet werden. Das kann insbesondere durch eine Modularisierung der Ausbildung und eine Anrechnung bestehender Qualifikationen erfolgen.

3. Qualität der Fachlichkeit garantieren und Fachkräfte gewinnen

Die Diskussion über den Fachkräftemangel wirft die Frage auf, wer in der Kindertagesbetreuung arbeiten kann und soll. Die Antwort kann nicht darin liegen, dass die Bundesländer ihre Fachkräftekataloge öffnen und hoffen, dass viele Menschen diese niedrigschwelligen Einstiegschancen nutzen. Solche vermeintlich schnellen Lösungen

schaffen nachhaltige Folgeprobleme. Die Qualität in der Kindertagesbetreuung ist untrennbar mit dem vorhandenen pädagogischen Personal verbunden. Kindern, die heute mehr Zeit in institutionellen pädagogischen Kontexten verbringen als je zuvor, sollten durch die Einbindung von Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen ganzheitliche Bildungs- und unterschiedliche Erfahrungs- und Begegnungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Folgende Eckpunkte ergeben sich daraus:

- #1 Die Erzieher*innen sind das unverzichtbare Rückgrat der Kindertageseinrichtungen. Sie sind unabdingbar für die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität. Deswegen muss die Gewinnung und Bindung von Erzieher*innen im Mittelpunkt aller Anstrengungen liegen. Gegenwärtig verfügen etwa 70 % des pädagogischen Personals in der Kindertagesbetreuung über eine Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieher*in.
- #2 Assistenzkräfte sind keine Lückenfüller. Über 80.000 soziale/sozialpädagogische Fachkräfte mit einer Ausbildung auf DQR-4-Niveau, wie Kinderpfleger*innen oder Sozialassistenten, leisten gegenwärtig ebenfalls wertvolle Arbeit in der Kindertagesbetreuung. Dieser Personengruppe gilt es verstärkt Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten, die einkommensrelevante Aufstiegschancen eröffnen.
- #3 Akademisierung muss mit Leben gefüllt werden. Die Akademisierung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung kann in erheblichem Maße die Qualität steigern und sollte deswegen stärker gefördert werden. Wissenschaftliche Forschungsergebnisse sollten verstärkt in die pädagogische Praxis einfließen. Das gelingt jedoch nur, wenn wissenschaftlich ausgebildete Fachkräfte attraktive Anstellungsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten vorfinden.
- #4 Die Kindertagesbetreuung soll vielfältiger werden, aber nicht hierarchischer. Die zunehmende Diversifizierung pädagogischer Teams ist Chance und Herausforderung zugleich und darf nicht zu stärkerer Segmentierung von Arbeitsprozessen führen. Anstelle der Trennung von vermeintlich einfachen Tätigkeiten für geringer qualifizierte pädagogische Fachkräfte von vermeintlich komplexen Aufgaben für höher qualifizierte pädagogische Fachkräfte bedarf es kollegialer Unterstützungssysteme und durchlässiger Qualifizierungsangebote für alle pädagogisch Tätigen.
- #5 Menschen mit unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen können als Quereinsteigende zu einer starken Bereicherung des Arbeitsfeldes beitragen.⁶ Dabei gilt es auch Personen zu gewinnen, die bislang nicht die formalen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung haben, aber einschlägige mehrjährige Berufserfahrungen vorweisen können, wie Tagespflegepersonen oder Stadtteilmüt-

⁶ Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“: (Quereinsteigs-)Wege in vergütete Ausbildungsformen und in den Beruf der Erzieherin/des Erziehers. Eine Bestandsaufnahme, Berlin, 2017.

ter und -väter. Die bestehenden Ansätze gilt es zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

- #6 Die Gewinnung und Qualifizierung von Migrant*innen muss verstärkt realisiert werden. Dies sollte konsequenter gefördert und mit entsprechenden Ressourcen hinterlegt werden. Die Einbindung mehrsprachiger Personen kann erhebliche positive Effekte für die pädagogische Praxis haben. Dazu notwendig sind insbesondere transparente und zügige Verfahren für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und im Ausland erworbener praktischer Vorerfahrung. Fördermöglichkeiten sollten vor, während und nach der Ausbildung stärker ausgebaut werden. So muss insbesondere die Aneignung von Deutschkenntnissen ausbildungsvorbereitend und -begleitend vereinfacht werden, damit zum Abschluss der Ausbildung alle Fachkräfte deutsche Sprachkompetenzen mindestens auf B2-Niveau vorweisen können.
- #7 Eine bundesländerübergreifende Verständigung über die Vereinheitlichung der Zugangsvoraussetzungen und Arbeitsbedingungen während der Ausbildung ist unverzichtbar. Die Zugangsvoraussetzungen sollten insgesamt flexibler auf die Bildungs- und Erwerbsbiographien zugeschnitten und angerechnet werden können, sodass u.a. schulische Bildung oder Berufserfahrungen einen Einfluss auf die Ausbildungsdauer haben.

4. Wenn es gut werden soll

Gute Bildung von Anfang an ist das Ziel. Das Ziel gerät in Gefahr, wenn aufgrund fehlender Fachkräfte Kinder von Bildungsprozessen ausgeschlossen bleiben und aufgrund mangelhafter Rahmenbedingungen frühkindliche Bildungsprozesse leiden. Der enorme Handlungsdruck, der seit über zehn Jahren auf dem Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung herrscht, legte den Schwerpunkt auf den quantitativen Ausbau. Die Zeit drängt, jetzt die Strukturen und Prozesse in Kindertageseinrichtungen weiter zu entwickeln, um genügend Menschen für das Arbeitsfeld zu gewinnen, die hier eine Berufung und eine Perspektive finden.

Berlin, 25. Januar 2019

Kontakt

Niels Espenhorst
Referent Kindertageseinrichtungen / Tagespflege
E-Mail: kifa@paritaet.org