

Fachpolitische Positionen



Zum Umgang mit dem
zunehmenden Mangel
an Fachkräften in
Kindertageseinrichtungen

Inhalt

Vorbemerkung	1
Quantitativer Bedarf an pädagogischen Fachkräften	2
Bedeutung der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen	5
Anforderungsprofil – pädagogische Fachkraft	6
Qualifikationsstruktur neu ausrichten	7
Teilakademisierung der pädagogischen Fachkräfte	7
Ungenutzte Fachkräftepotenziale	9
Anrechnung von qualifizierten Berufsabschlüssen bei der Umschulung zur pädagogischen Fachkraft	10
Auf- und Ausbau von Berufsperspektiven	11
Bürgerschaftliches Engagement in Kindertageseinrichtungen	11
Altersgerechte Personalentwicklung	12
Gesellschaftliche Anerkennung und Bezahlung der Fachkräfte	13
Schlussfolgerungen und Forderungen	15

Vorbemerkung

Die Diskussion um den Ausbau der Kindertagesbetreuung hat in Deutschland längst die breite Öffentlichkeit erreicht. In dieser Debatte geht es nicht mehr nur um die Anzahl der Plätze, die bis 2013 und darüber hinaus entstehen sollen, sondern verstärkt auch um die Qualität des Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsangebots. Die Qualität hängt von verschiedenen Faktoren ab. Von zentraler Bedeutung sind hierbei die Fachkraft-Kind-Relation in den Kindertageseinrichtungen und das Qualifikationsniveau der pädagogischen Fachkräfte (siehe Paritätischer Anforderungskatalog, März 2008).

Vor dem Hintergrund des notwendigen Ausbaus und dem damit einhergehenden zusätzlichen Bedarf an Fachkräften erhält die Frage der Qualifizierung und Gewinnung von Fachkräften eine zentrale Bedeutung. Während bei der Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte in Ländern und Kommunen bereits verschiedene Handlungsansätze diskutiert und umgesetzt werden, wird der drohende Mangel an Fachkräften bisher erst ansatzweise in der Fachöffentlichkeit diskutiert.

Der Paritätische hat sich mit dem absehbaren Mangel an Fachkräften intensiv beschäftigt und fachpolitische Positionen erarbeitet, die in dem vorliegenden Papier zusammengefasst sind. Damit will er nach der Veröffentlichung des Paritätischen Anforderungskatalogs zu den Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen einen weiteren Beitrag zur Debatte um die Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen leisten. Vom Umgang mit der Fachkräftesituation wird ganz maßgeblich abhängen, ob die Ausbauziele erreicht werden.



Darüber hinaus geht es aus Sicht des Paritätischen aber auch darum, die ersten Lebensjahre des Kindes als wichtige Bildungsjahre zu begreifen und dabei die spezifischen Förder- und Integrationsbedarfe zum Beispiel von Kindern mit Behinderung zu berücksichtigen¹. Dazu sind auch Anstrengungen im Bereich der Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte erforderlich. Zudem muss ihnen mehr gesellschaftliche Anerkennung zuteil werden und die Vergütung ihrer Tätigkeit verbessert werden.

¹ Der Paritätische geht von einem ganzheitlichen Bildungsverständnis unter Berücksichtigung der Selbstbildungspotenziale der Kinder aus.

Quantitativer Bedarf an pädagogischen Fachkräften

Auf der Grundlage der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausrechnung wird davon ausgegangen, dass bis 2014 in Deutschland für die Betreuung der Kinder unter drei Jahren ein Gesamtbedarf von rund 760.000 Plätzen besteht.² In Westdeutschland sind es rund 612.000 Plätze. Selbst wenn die 2007 bereits vorhandenen Plätze berücksichtigt werden, fehlen noch rund 445.000 Plätze, um dem prognostizierten Bedarf gerecht zu werden. 70 Prozent der neu zu schaffenden Plätze sollen in Kindertageseinrichtungen und 30 Prozent in Kindertagespflege entstehen.

Schon bevor der forcierte Ausbau der Platzkapazitäten begonnen hat, ist vielerorts ein deutlicher Mangel an pädagogischen Fachkräften festzustellen. Dies gilt – unter anderen Vorzeichen – auch für Ostdeutschland. Dort haben insbesondere die Entlassungen von überwiegend jungen Fachkräften Anfang der 1990er Jahre und die hohe Abwanderung zu einer Verschiebung der Altersstruktur bei den Fachkräfteteams geführt. Der überdurchschnittliche Anteil von älteren Fachkräften führt bereits aktuell zu einem

² Vgl. Rauschenbach/Schilling: Demografie und frühe Kindheit – Prognosen zum Platz- und Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung, Zeitschrift für Pädagogik, Ausgabe Januar 2009, Forschungsverbund DJI und Technische Universität Dortmund

höheren Ersatzbedarf, der auch durch eine sinkende Kinderzahl nicht ausgeglichen werden kann.

Um den ausbaubedingten Bedarf an Fachkräften in Westdeutschland für die nächsten sechs Jahre annähernd zu quantifizieren, müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden.

Ausbaubedarf an Betreuungsplätzen für U 3 bis 2014, Westdeutschland

Gesamtausbaubedarf ca. **612.000**
alle Angaben gerundet

vorhandene Plätze und verbleibender Bedarf

2007 insgesamt vorhandene Plätze	167.000
Fehlbedarf insgesamt	445.000
Ausbaubedarf in Tagespflege	155.000
Ausbaubedarf in Kindertageseinrichtungen	290.000

Bei einem Bedarf von 290.000 Betreuungsplätzen und unter der Berücksichtigung, dass eine Fachkraft für fünf Kinder zuständig ist, ergibt sich ein rechnerischer Bedarf von rund 58.000 Vollzeitstellen für pädagogische Fachkräfte.

Quantifizierung des Fachkräftebedarfs bis 2014 ³	
benötigte Vollzeitbeschäftigungsäquivalente ⁴ bei einer Fachkraft-Kind-Relation von 1:5	58.000
Berücksichtigung des freiwerdenden Personalbedarfs für Kinder von 3 bis 6 Jahren (demografische Entwicklung) zu 60 Prozent ⁵	-18.000
Nettopersonalbedarf in Vollzeitäquivalenten	40.000
Umrechnung auf Personen nach Berücksichtigung vorhandener Teilzeitarbeit mit Faktor 1,25 /Gesamtbedarf ⁶	50.000
Ersatzbedarf aufgrund altersbedingtem Ausscheiden pro Jahr (Ausgehend von der Annahme einer 30-jährigen Berufstätigkeit)	9.300
Summe des Ersatzbedarfs	57.000
Gesamtbedarf an Fachkräften 2014 (6 Jahre)	107.000

Diesem Bedarf an Fachkräften muss die Angebotsseite gegenübergestellt und abgezogen werden (siehe Tabelle rechts).

Vorhandene Fachkräfte bis 2014	
Absolvent/innen der Erzieher/inausbildung insgesamt pro Jahr	14.000
Berücksichtigung von 65 Prozent der Absolvent/innen für den Einsatz in Kindertageseinrichtungen pro Jahr	9.000
zu berücksichtigende Erzieher/innen bis 2014	54.000
Absolvent/innen der Kinderpfleger/inausbildung pro Jahr ⁷	3.000
zu berücksichtigende Kinderpfleger/innen bis 2014	18.000
Summe der vorhandenen Fachkräfte bis 2014 (6 Jahre)	72.000

³ Rauschenbach/Schilling a. a. O.

⁴ Die Vollzeitäquivalente der Erwerbstätigkeit entsprechen der Zahl der auf Normalarbeitszeit umgerechneten Beschäftigungsverhältnisse.

⁵ Die Berücksichtigung von nur 60 Prozent der freiwerdenden Fachkräfte geht davon aus, dass nicht alle Fachkräfte in die Betreuung, Erziehung und Bildung der unter Dreijährigen wechseln.

⁶ Der Faktor 1,25 folgt der Annahme, dass nicht alle Fachkräfte Vollzeit arbeiten werden, und berücksichtigt die bisherige Aufteilung von Voll- und Teilzeitarbeitenden.

⁷ Die ausgebildeten Kinderpflegerinnen (pro Jahr ca. 6.000) können nicht in vollem Umfang berücksichtigt werden. Abweichend zu den Berechnungen von Rauschenbach/Schilling werden nur 50 Prozent berücksichtigt, da die Qualifikation in einigen Bundesländern Eingangsvoraussetzung dafür ist, um eine Fachschulausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in aufnehmen zu können.

Unberücksichtigt bleiben bei diesen Berechnungen arbeitsuchend gemeldete pädagogische Fachkräfte. Ihre mögliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt kann nicht hinreichend beziffert werden.⁸

Ungedeckter Fachkräftebedarf bis 2014

Gesamtbedarf an Fachkräften bis 2014	107.000
abzüglich der Summe der vorhandenen Fachkräfte bis 2014	-72.000
ungedeckter Fachkräftebedarf bis 2014	= 35.000
ungedeckter Fachkräftebedarf pro Jahr	5.800

Diese Berechnungen zeigen, dass für den Zeitraum bis 2014 von einem Mangel an pädagogischen Fachkräften von rund 5.800 pro Jahr auszugehen ist.

⁸ Die Erfahrungen aus dem Bereich der Altenhilfe haben gezeigt, dass trotz relativ hoher Arbeitslosenzahlen bei Altenpfleger/innen viele Stellen nicht besetzt werden können. Damit wird deutlich, dass bei der Diskussion um den Mangel an Fachkräften der Hinweis auf die Arbeitslosenzahlen nicht zielführend ist.



Bei diesen Berechnungen ist noch nicht der zusätzliche Bedarf an pädagogischen Fachkräften berücksichtigt, der sich aus der notwendigen Verbesserung der Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen ergibt.⁹

⁹ Unter der Berücksichtigung der Paritätischen Anforderungen an die Rahmenbedingungen kommt der Paritätische Berlin z. B. zu dem Ergebnis, dass in Berliner Kindertageseinrichtungen gegenwärtig rund 1.540 pädagogische Fachkräfte fehlen. Vgl. Studie zum Arbeitszeitbedarf für die mittelbare pädagogische Arbeit einer Erzieherin in der Kita, Berlin 2008

Bedeutung der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

Mit Blick auf die gestiegenen Anforderungen in den pädagogischen und administrativen Arbeitsbereichen der Kindertagesbetreuung müssen aus Sicht des Paritätischen die erforderlichen Qualifikationsprofile angemessen definiert werden.

Hier sollte auch aufgrund des aktuell gestiegenen Bildungsanspruchs an die Kindertageseinrichtungen gut ausgebildeten Fachkräften mit sozialpädagogischem Fachwissen eine Schlüsselrolle zukommen. Generell ist davon auszugehen, dass eine höhere pädagogische Qualifikation dazu beiträgt, den höheren Anforderungen an Erziehung, Bildung und Betreuung besser gerecht zu werden.

Daher sollten die Fachkräfte mindestens über eine sozialpädagogische Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieherin bzw. Erzieher verfügen. Dies gilt insbesondere auch für die Betreuung der unter Dreijährigen. Ein geringeres Qualifikationsniveau der Fachkräfte für die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder unter drei Jahren lehnt der Paritätische aus fachlicher Sicht ab.

Für staatlich anerkannte Erzieher/innen sollte bei entsprechender persönlicher Befähigung und/oder zusätzlicher Qualifikation durch Weiterbildung die Übernahme von Leitungsfunktionen bzw. -aufgaben möglich sein.



Anforderungsprofil – pädagogische Fachkraft

In keinem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind die Anforderungen an die Fachkräfte so deutlich formuliert worden wie in der Kindertagesbetreuung. Der Katalog der §§ 22 ff. SGB VIII umfasst Grundaufgaben der Erziehung, Bildung und Betreuung, Zusammenarbeit mit den Eltern, Konzeptentwicklung, Umsetzung von Evaluationsverfahren, Vernetzung im Gemeinwesen sowie eine intensive Kooperation mit Schulen.

Darüber hinaus soll geschlechtersensibel, interkulturell kompetent und partizipationsorientiert gearbeitet werden. Die Sprachförderung und die Dokumentation von individuellen Entwicklungsverläufen und Aktivitäten gelten als genauso selbstverständlich wie die

Fähigkeit zur speziellen Förderung von Kindern mit Behinderungen.

Aus Sicht des Paritätischen ist es daher notwendig, verstärkt in die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften zu investieren. Das betrifft die Anzahl der Ausbildungsplätze ebenso wie die Ausbildungsinhalte, die den Bereich der frühkindlichen Pädagogik stärker berücksichtigen müssen. Hier sind insbesondere die Länder und Kommunen gefordert, auf eine qualifizierte Ausbildung von pädagogischen Fachkräften hinzuwirken. In diesem Zusammenhang ist es begrüßenswert, dass sich zunehmend paritätische Organisationen in der Ausbildung engagieren und damit dazu beitragen, pädagogisches Profil zu schärfen.



Qualifikationsstruktur neu ausrichten

Die differenzierten Anforderungen müssen auch zu einer Neubestimmung der Qualifikationsstruktur bei den Fachkräften führen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass pädagogische Fachkräfte in Deutschland umso geringer qualifiziert sind, je jünger die Kinder sind. Neuere Erkenntnisse der Entwicklungspsychologie und der Neurobiologie erfordern hier eine längst überfällige Anpassung. Um optimale Grundlagen für die Entwicklungsbiografie von Kindern zu legen, muss gerade für die Jüngsten die bestmögliche Erziehung, Bildung und Betreuung sichergestellt werden.

Dem Qualifizierungsbedarf und dem beschriebenen Mangel an Fachkräften kann unter anderem mit einer besseren Durchlässigkeit von Bildungsgängen und Anschlussfähigkeit von Bildungsabschlüssen im Elementarbereich begegnet werden. Das beinhaltet, das Berufsfeld zum Beispiel für „Quereinsteiger“, Fachkräfte mit Migrationshintergrund und männliche Fachkräfte zu öffnen und insgesamt attraktiver zu gestalten. Dazu gehört u. a., dass im Ausland erworbene Berufs- und Studienabschlüsse und Qualifikationen unbürokratisch anerkannt werden und das Berufsbild Erzieher/in insgesamt gesellschaftlich aufgewertet wird.

Teilakademisierung der pädagogischen Fachkräfte

Mit dem viel diskutierten neuen Schlagwort der Teilakademisierung gehen bundesweit deutliche Zuwächse an Bachelor-Studiengängen im Bereich einer „Pädagogik der frühen Lebensjahre“ einher. Der Begriff „Teilakademisierung“ bezeichnet die Besetzung der Teams in Kindertageseinrichtungen mit akademisch und nicht akademisch ausgebildeten Fachkräften.

Ziel der aktuellen Debatte ist dabei nicht, die jahrzehntlang bewährte Ausbildungskultur auf Fachschulniveau nun durch eine andere auf Hochschulniveau zu ersetzen, sondern vielmehr, bestehende und bewährte Kompetenzprofile sinnvoll zu ergänzen und qualifiziert weiterzuentwickeln.

Erzieher/innen haben in den vergangenen Jahren bei der Umsetzung der jeweiligen Bildungspläne und der Ausgestaltung des Bildungsortes Kindertageseinrichtung Beachtliches geleistet. Es gibt jedoch auch Anforderungen, die mit einer akademischen Ausbildung besser erfüllt und umgesetzt werden können. Erwähnt seien hier exemplarisch die Kenntnis und die Anwendung von zielgerichteten Methoden und Instrumenten im Bereich der Beobachtung und Dokumentation. Aber auch die Fähigkeit zu einer systematischeren Förderung von Kindern mit und ohne Behinderungen, die aussage-



kräftige Evaluation von Konzepten, Entwicklungsberichten und Förderplänen und nicht zuletzt eine gleichberechtigte Begegnung mit den Fachprofessionen im Nachfolgesystem Schule.

Dazu ist aus Sicht des Paritätischen jedoch keine durchgängige Akademisierung nötig – die es im Übrigen auch in den sogenannten „Pisa-Siegerländern“ in dieser Reinform nicht gibt –, sondern vielmehr eine Zusammensetzung pädagogischer Teams mit sich sinnvoll ergänzenden Qualifikationsprofilen.

Auch heute gibt es in vielen Teams in Kindertageseinrichtungen beispielsweise bereits Fachfrauen und -männer für bestimmte Bildungsbereiche, organisatorische Abläufe und Aufgaben oder für besondere Querschnittsfunktionen wie die Sprachförderung. In derart zusammengesetzten Teams können akademisch ausgebildete Pädagogen/innen strukturierende Prozesse im Gesamtteam anstoßen und dabei gleichzeitig von den Qualifikationen der anderen Teammitglieder profitieren.

Einen weiteren, nicht zu unterschätzenden Effekt einer Teilakademisierung sieht der Paritätische in der Frage der gesellschaftlichen Anerkennung des gesamten Berufsfeldes. Frühpädagogik auf Hochschulniveau spricht nicht nur einen deutlich größeren Personenkreis mit anderem Bildungshintergrund an, sondern eröffnet erstmals auch einen längst überfälligen Ausweg aus dem „Sackgassen-Beruf“ Erzieher/in.

Vor diesem Hintergrund plädiert der Paritätische sowohl für eine Teilakademisierung auf der Grundlage eines grundständigen Studiums als auch für ein Aufbaustudium für bewährte und engagierte Kräfte aus der Praxis. Dabei ist es unabdingbar, bestimmte Bestandteile der Erzieher/innenausbildung anzuerkennen und die Studiendauer für Erzieher/innen gegenüber grundständigen Student/innen zu verkürzen. Gleichzeitig müssen Wege entwickelt werden, Fort- und Weiterbildungsanteile anzuerkennen und Erzieher/innen auch berufsbegleitende Studienmöglichkeiten zu eröffnen.

Hiermit gehen höhere Kosten einher, die aber unmittelbar zu einer Verbesserung der Erziehung-, Bildungs- und Betreuungsarbeit in den Kindertageseinrichtungen führen.¹⁰

Allerdings reichen all diese Anstrengungen im Bereich Ausbildung nicht aus, kurz- bis mittelfristig den bestehenden bzw. prognostizierten Fachkräftemangel zu beheben bzw. zu verhindern. Es muss deshalb über weitere Handlungsansätze nachgedacht und alternative Möglichkeiten ausgelotet werden.

¹⁰ Am Beispiel Hamburgs kann gezeigt werden, dass der Ersatz von einem Prozent aller pädagogisch Beschäftigten (etwa 60 Hochschulabsolventen) Mehrkosten in Höhe von rd. 300.000 Euro verursachen würde. Eine 15-prozentige Teilakademisierungsquote würde mit entsprechend 4,5 Mio. Euro bei ca. 900 akademisch ausgebildeten Beschäftigten zu Buche schlagen. Dies entspricht nur ca. einem (!) Prozent des Hamburger Haushaltstitels für die Kindertagesbetreuung im Jahre 2010, würde aber im Gegenzug in jeder Einrichtung die Chance auf eine deutliche Qualitätsentwicklung bieten. Diese Chance gilt es in unserer Bildungsgesellschaft entschlossen zu nutzen!

Ungenutzte Fachkräftepotenziale

Jede zweite pädagogische Fachkraft in Kindertageseinrichtungen ist einer Studie der GEW zufolge teilzeitbeschäftigt.¹¹ Knapp 40 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind mit dieser Situation unzufrieden. Sie geben an, entweder keine Vollzeitstätigkeit gefunden zu haben, oder diese sei vom Arbeitgeber nicht vorgesehen. Damit wird deutlich, dass in der Anhebung von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung bei den vorhandenen pädagogischen Fachkräften Ressourcen liegen, die bisher nicht entsprechend genutzt wurden. Allein mit einer Anhebung der Beschäftigungszeiten in Westdeutschland auf das Niveau von 1998 ließe sich der Bedarf an Fachkräften um rund 2.400 pro Jahr reduzieren.¹²

Trotz des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist gegenwärtig eher ein Trend zur Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung zu erkennen. Viele Kindertageseinrichtungen sind gezwungen, Fachkräfte in Teilzeit zu beschäftigen, um flexibel und zeitnah auf Belegungsschwankungen reagieren zu können.

Ein weiteres Potenzial findet sich in der Gruppe der Berufsrückkehrer/innen. Frauen und Männern, die etwa in der Familiengründungsphase zeitweise oder

¹¹ Vgl. GEW; Wie geht's im Job, Kita-Studie der GEW, Darmstadt 2007

¹² Vgl. Rauschenbach/Schilling, a. a. O.



ganz aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind, können z. B. über Eingliederungsmaßnahmen nach SGB III zielgerichtete Angebote zum Wiedereinstieg in den Beruf gemacht werden. Eine Möglichkeit hierzu bietet das Berufsrückkehrerinnenprogramm der Bundesregierung. Im Rahmen dieses Programms – aber auch darüber hinaus – können gezielt Projekte initiiert und gefördert werden, die Berufsrückkehrerinnen aus dem Bereich der pädagogischen Fachkräfte ansprechen und ihnen Qualifizierungsmöglichkeiten im pädagogischen und administrativen Bereich anbieten, um sie auf die veränderten Anforderungen an die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen vorzubereiten.

Anrechnung von qualifizierten Berufsabschlüssen bei der Umschulung zur pädagogischen Fachkraft

Für die Gewinnung von Fachkräften kommen auch Umschulungsmaßnahmen nach § 77 SGB III in Betracht. Für Facharbeiter oder examinierte Pflegekräfte und andere Berufsgruppen sollte, bei entsprechender Eignung und je nach vorhandener Qualifikation, eine Anrechnung der Berufsabschlüsse auf die Ausbildungszeit möglich sein. Darüber hinaus sollte ein Verfahren entwickelt und umgesetzt werden, dass die persönliche Eignung für den Beruf der pädagogischen Fachkraft feststellt und eine berufsbegleitende Qualifizierung ermöglicht. Diese praxisbezogene

Qualifizierung hätte den Vorteil, dass die zukünftigen Fachkräfte von Beginn an in die jeweiligen Fachkräfteteams integriert wären.

Denkbar wäre aus Sicht des Paritätischen, dass über das Maß der Anrechnung eine Fachkommission entscheidet, die sich aus Praktiker/innen, Wissenschaftler/innen und Vertreter/innen der Länder und Kommunen zusammensetzt. Für das weitere Verfahren sind verschiedene Wege möglich. Ein Weg soll hier exemplarisch beschrieben werden: Die Bewerber für eine Umschulung zum/r staatlich anerkannten Erzieher/in müssen sich einer Eignungsprüfung unterziehen. Diese Prüfung könnte durch die zuständige Arbeitagentur bzw. Jobcenter durchgeführt werden. Ihr folgt ein intensives Gespräch in der für das Praktikum vorgesehenen Kindertageseinrichtung. Einrichtung und Bewerber sollten hierbei die Möglichkeit haben, ohne Angabe von Gründen den Praktikumsentsatz abzulehnen. Werden sich Bewerber und Einrichtung einig, sollte ein Eignungspraktikum von drei Monaten in dieser Kindertageseinrichtung erfolgen. Erst im Anschluss daran sollte eine berufsbegleitende Qualifizierung zum/r staatlich anerkannten Erzieher/in aufgenommen werden können.

Auf- und Ausbau von Berufsperspektiven

In zahlreichen Kindertageseinrichtungen arbeiten pädagogische Fachkräfte und geringer qualifizierte Mitarbeiter/innen im Team zusammen. Diese Zusammenarbeit sollte unter Einhaltung der den internationalen Standards genügenden Fachkraft-Kind-Relationen erfolgen.

Bisher gibt es kaum Möglichkeiten für geringer qualifizierte Mitarbeiter/innen, mit Abschlüssen als Sozialassistent/innen oder Kinderpfleger/innen berufsbegleitend höhere Qualifikationen zu erreichen. Grundsätzlich sollte für alle Mitarbeiter/innen in diesem Arbeitsfeld der Weg für eine berufsbegleitende Qualifizierung zur staatlich anerkannten Erzieher/in eröffnet werden. Die Attraktivität des Berufsfeldes hängt unter anderem auch davon ab, welche Perspektiven und damit Aufstiegsmöglichkeiten pädagogischen Fachkräften geboten werden. Die Berufsperspektiven sind damit ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung junger Menschen für den Beruf.

Ebenso sollte auch Tagespflegepersonen, geeigneten Eltern oder anderen Berufsgruppen, die von ihren persönlichen Dispositionen für den Erzieher/innenberuf geeignet sind, ein „Quereinstieg“ ermöglicht werden. Hier sind die gleichen Bedingungen und Vorgaben anzulegen, wie sie auf Seite 10 skizziert sind.

Bürgerschaftliches Engagement in Kindertageseinrichtungen

Von unverzichtbarem Wert für unsere Gesellschaft sind Bürgerinnen und Bürger, die sich ehrenamtlich in zahlreichen Feldern der sozialen Arbeit engagieren. Das gilt auch für den Bereich der Kindertageseinrichtungen. Dort können engagierte Menschen mit ihren Angeboten, wie etwa dem Vorlesen, der Begleitung bei Ausflügen oder Projekten usw. die pädagogische Arbeit der Fachkräfte unterstützen. Allerdings kann dieses Engagement immer nur ein zusätzliches Angebot sein und bedarf seinerseits der Einführung und kontinuierlichen Begleitung durch Fachkräfte. Eine Berücksichtigung von engagierten Bürgern und Bürgerinnen bei der gebotenen Fachkraft-Kind-Relation lehnt der Paritätische aus fachlicher Sicht ab.



Altersgerechte Personalentwicklung

Träger von Kindertageseinrichtungen werden sich perspektivisch auf einen steigenden Anteil älterer und eine sinkende Anzahl jüngerer pädagogischer Fachkräfte einstellen müssen.

Die Träger und Wohlfahrtsverbände sind – insbesondere vor dem Hintergrund des Mangels an Fachkräften – gefordert, alters- und altersgerechte systematische Personalentwicklung zu betreiben und die Arbeitsgestaltung insgesamt zu überdenken und zu verändern.¹³

Systematische altersgerechte Personalentwicklung umfasst verschiedene Aspekte. Zunächst müssen gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote für ältere Fachkräfte entwickelt werden. Diese sollten in regelmäßig stattfindende Mitarbeitergespräche eingebettet werden. Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung sollte darüber hinaus Maßnahmen zur Vermeidung von Burn-out-Syndromen beinhalten, z. B. durch Programme zur Gesundheitsförderung, flexibilisierte Arbeitszeiten, wie Arbeitszeitkonten, bedürfnisorientierte Teilzeitarbeit sowie die Möglichkeit für freiwilliges Engagement.

¹³ Der Begriff „altersgerecht“ bezieht sich auf die gesamte Erwerbsbiografie. Als „altersgerecht“ werden solche Maßnahmen bezeichnet, die für eine bestimmte Altersgruppe konzipiert wurden.



Eine ausgewogene Altersmischung der Fachkräfte innerhalb der Träger/der Teams ermöglicht einen Austausch zwischen älteren, erfahrenen und jüngeren Mitarbeiter/innen. Dieser Austausch und Erfahrungstransfer kann beispielsweise über Mentorensysteme bzw. Tandems aus älteren Fachkräften und Berufseinsteigern erfolgen.

Darüber hinaus können Wechsel in den Arbeitsfeldern und in der Funktions- und Verantwortungsübernahme langfristig dazu beitragen, Arbeitsfelder interessant und herausfordernd zu gestalten.

Eine solche systematisch angelegte Personalentwicklung setzt die Kenntnis der Personalstruktur in einer Einrichtung/einem Träger voraus. Darüber hinaus sind die Verantwortungsträger der öffentlichen Jugendhilfeplanung gefordert, regionale Untersuchungen zur konkreten Altersstruktur der Fachkräfte anzustellen. Auf diese Weise können regionale Disparitäten ausgeräumt und kleinräumige Betrachtungen angestellt werden.

Gesellschaftliche Anerkennung und Bezahlung der Fachkräfte

Die gesellschaftliche Wahrnehmung und die Bewertung des Elementarbereichs sowie die Einkommensverhältnisse der Beschäftigten wurden über einen langen Zeitraum durch das zu Anfang des 20. Jahrhunderts in Deutschland entstandene Bild der „Kindergärtnerin“ geprägt. Diese Vorstellung wirkt bis heute nach. Sie ist die Ursache dafür, dass sozialpädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen im Verhältnis zu Lehrern und Lehrerinnen deutlich schlechter dastehen.¹⁴

Wer aber gut ausgebildete und gut motivierte Fachkräfte in ausreichender Zahl für dieses Arbeitsfeld gewinnen will, der muss mehr für die gesellschaftliche Anerkennung und eine Verbesserung der Vergütungsstrukturen in diesem Arbeitsfeld tun.

Dabei ist mehr als bisher die Bereitschaft der Landes- und Kommunalpolitik gefordert, nicht nur die Bedeutung und Verantwortung der Fachkräfte zu sehen, sondern sich ebenso für eine adäquate Vergütung einzusetzen.

Denn aktuell läuft die Entwicklung auf den verschiedenen Ebenen auseinander: Öffentlich wächst die Einsicht in die Bedeutung dieses Arbeitsfeldes und führt zu wachsenden Anforderungen an die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Gleichzeitig werden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Aufgaben für die Träger in vielen Fällen schwieriger und die Vergütungsstrukturen für die Fachkräfte eher schlechter.



¹⁴ In den Vergütungsstrukturen des BAT betrug der Unterschied in der Regel 3 bis 4 Vergütungsgruppen.

Schlussfolgerungen und Forderungen

Der Paritätische hält es für erforderlich, für die Ausbildung der Fachkräfte und für die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen angemessene Rahmenbedingungen zu schaffen.

Hierzu gehören:

- ⇒ Ausbildungszugänge und Ausbildungswege, die den gewachsenen Anforderungen gerecht werden
- ⇒ Vergütungsstrukturen, die Anreize setzen, die Ausbildung zu einer sozialpädagogischen Fachkraft zu wählen und einen Arbeitsplatz in diesem Arbeitsfeld zu suchen

Der Paritätische kritisiert, dass die gewachsenen Anforderungen und Leistungen von pädagogischen Fachkräften bisher bei der Bezahlung nicht angemessen berücksichtigt werden.

Die Anforderungen an Qualifikation und Leistung im Elementar- und Primarbereich haben sich bundesweit immer weiter angenähert. Dieses rechtfertigt aus Sicht des Paritätischen eine Reform der Vergütungsstrukturen, insbesondere für akademisch ausgebildete pädagogische Fachkräfte. Die Vergütung im Grundschulbereich bietet hierfür eine gute Orientierung.



Der geplante Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen wird nach den skizzierten Vorgaben zu einem zusätzlichen Bedarf von rund 5.800 pädagogischen Fachkräften pro Jahr führen. Diese Zahl kann sich jedoch noch einmal erheblich erhöhen, wenn die Ausbauziele bei der Kindertagespflege nicht erreicht werden oder die längst überfälligen Verbesserungen bei der Fachkraft-Kind-Relation für die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern über drei Jahren umgesetzt werden.

Die dargestellten Zahlen machen deutlich, dass es in den nächsten Jahren zum Teil zu einem erheblichen Mangel an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen kommen wird. Dabei ist nicht davon auszugehen, dass dieser Mangel alle westdeutschen Länder und Regionen gleich stark trifft. Unabhängig davon muss nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Paritätischen Forderungen nach besseren Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtung die zu erwartende Entwicklung kritisch betrachtet und nach Lösungen gesucht werden.

Es steht nach Ansicht des Paritätischen außer Frage, dass der bestehende und verstärkt drohende Mangel an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen in der politischen Debatte um den Ausbau der Betreuung berücksichtigt werden muss. Bund, Länder, Kommunen und die Träger von Kindertageseinrichtungen sind aufgefordert, dieser Entwicklung mit zielgerichteten Maßnahmen wie Qualifizierungsprogrammen, Abbau von Beschäftigungsbarrieren, Angeboten zum Wieder- und Quereinstieg sowie einer höheren Vergütung für Fachkräfte usw. entgegenzuwirken.

Dabei gilt es, neben den Trägern auch die Akteure aus dem Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in diesen Prozess aktiv einzubinden und mit Ihnen gemeinsam entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Der Mangel an Fachkräften kann nicht losgelöst von der notwendigen Auseinandersetzung mit dem qualitativen Ausbau der Betreuung betrachtet werden.

Darüber hinaus ist es nach Ansicht des Paritätischen unumgänglich, eine gesamtgesellschaftliche Neubewertung für den Beruf der pädagogischen Fachkräfte als Frühpädagogen anzustoßen. Ohne eine entsprechende Aufwertung, die sich nicht zuletzt auch in einer veränderten Vergütung sowie positiven beruflichen Perspektiven widerspiegeln muss, wird es zukünftig nicht gelingen, ausreichend geeignete und engagierte Nachwuchskräfte für diesen anspruchsvollen und verantwortungsvollen Beruf zu gewinnen.



Fordern Sie die Themenhefte zu den
**Fortbildungen im Bereich
Kindertageseinrichtungen** unter
Tel. 030 – 24 636 440 an.

Bildung die wirkt.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
– Gesamtverband e. V.

Oranienburger Str. 13-14
D-10178 Berlin
Tel. +49 (0) 30 - 24636-0
Fax +49 (0) 30 - 24636-110

E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß
Presserecht: Dr. Ulrich Schneider

Redaktion:

Martin Künstler, *Der PARITÄTISCHE NRW*;
Martin Peters, *Der PARITÄTISCHE Hamburg*;
Marek Körner, *Der PARITÄTISCHE Hessen*;
Steffen Richter, *Der PARITÄTISCHE Thüringen*;
Marion von zur Gathen, *PARITÄTISCHER Gesamtverband*

Redaktioneller Kontakt:

Tel. +49 (0) 30 - 24636-331 (*Marion von zur Gathen*)
Fax +49 (0) 30 - 24636-140
E-Mail: kifa@paritaet.org

Gestaltung:

Christine Maier, *Der PARITÄTISCHE Gesamtverband*

Bilder:

© Fotolia.com: Galyna Andrushko (Titel), Sabine Luxem (S. 1), Christa Eder (S. 4), Monika Adamczyk (S. 5), Pavel Losevsky (S. 6), Daniel Fuhr (S. 8), Elvira Schäfer (S. 10), Sascha Jung (S. 12), Liaurinko (S. 13), foto.fritz (S. 14), Anatoly Tipliyashin (S. 16)
© Martin Franke (S. 11)

1. Auflage, Januar 2009