Rheinfelden Baden

Informationsvorlage

Bereich | Amt	Vorlagen-Nr.	Anlagedatum
Frühkindliche Bildung und Betreuung	503/06/2022	15.06.2022
Verfasser/in	**Aktenzeichen**	
Fuchs, Simone	51 40 00	

Beratungsfolge

Gremium	Sitzungstermin	Öffentlichkeit	Zuständigkeit
Sozialausschuss	27.06.2022	Ö	Kenntnisnahme

N = nichtöffentliche Sitzung, Ö = öffentliche Sitzung

Verhandlungsgegenstand

Fachkräftemangel in den Kindertageseinrichtungen.
Aktueller Stand und Perspektiven.

Erläuterungen

Fachkräftemangel in den Kindertageseinrichtungen.
Aktueller Stand und Perspektiven

1. Einleitung

In den vergangenen Jahren ist der Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung stark ausgebaut worden – die Beschäftigung in den Kitas und in der Kindertagespflege ist enorm gewachsen. Allein die Zahl der pädagogischen Kräfte ist deutschlandweit von 443.000 im Jahr 2011 auf 683.000 in 2020 gestiegen. Dies entspricht einem Plus von 54 Prozent.
In Baden-Württemberg ist die Zahl der Beschäftigten seit 2011 sogar um 73% gestiegen auf 96.387.
Trotz mehrerer Investitionsprogramme des Bundes und der Länder zur Unterstützung des Kita-Ausbaus besteht nach wie vor ein nicht gedeckter Betreuungsbedarf für Kinder sowohl im Krippen- als auch im Kindergartenalter.
Der Grund: Es fehlen Erzieherinnen und Erzieher. Dieser Fachkräftemangel hat sich in den vergangenen Jahren verschärft und wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen, wie aktuelle Simulationsrechnungen im „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021“ zeigen. Demnach ergibt sich bis 2030 deutschlandweit eine Fachkräftelücke von rund 230.000 Erzieher:innen. Für Baden-Württemberg werden 33.000 fehlende Fachkräfte prognostiziert.

2. Auswirkungen des gravierenden Personalmangels

DKLK-Studie 2022
Die erst vor Kurzem veröffentlichte und von dem Verband für Bildung und Erziehung (VBE) e.V. in Auftrag gegebene Deutsche Kitaleitungskongress (DKLK)-Studie 2022 offenbart einen sich deutlich verschärfenden Personalmangel in den Kitas.

Viele Kitas können die Aufsichtspflicht nicht mehr erfüllen
Mittlerweile gibt eine Mehrzahl der befragten Kitaleitungen an, zumindest teilweise in so großer personeller Unterdeckung arbeiten zu müssen, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Aufsichtspflicht nicht mehr erfüllt werden können. Die Ergebnisse im Einzelnen sind:

- 57 % der befragten Kitaleitungen geben an, dass sie in den zurückliegenden zwölf Monaten in mehr als 20 % der Zeit in Personalunterdeckung gearbeitet haben, also mit weniger Personal, als es etwa die Vorgaben zur Aufsichtspflicht verlangen (2021 waren es noch 40 %). 16 % der Kitaleitungen geben an, in über 60 % der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung zu arbeiten – das sind mehr als doppelt so viele wie 2021 (7 %).
- In der Annahme, dass der Anteil der Befragten in der Stichprobe einen Hinweis auf die Anzahl der Kitas in der Grundgesamtheit gibt (in dieser Stichprobe also eine befragte Person etwa eine Kita repräsentiert), hätten nach Schätzung der Kitaleitungen über 9.000 Kitas in Deutschland über die Hälfte des Jahres in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet (in der DKLK-Studie 2021 waren es noch über 4.000 Kitas).
- 84 % der Kitaleitungen sagen, dass sich der Personalmangel in den letzten zwölf Monaten verschärft hat (2021 waren es noch 72 %).
- Bei mindestens 57 % der Kitaleitungen im U3-Bereich und mindestens 74 % im Ü3-Bereich ist die angegebene tatsächliche Fachkraft-Kind-Relation schlechter als wissenschaftlich empfohlen (U3-Bereich: 1:3, Ü3-Bereich: 1:7,5). Im U3-Bereich hat sich das Verhältnis seit 2020 (44 %) verschlechtert.

Erhöhte Fehlzeiten und Krankschreibungen
Belegt wurde ebenfalls, dass die schlechte Personalsituation die Gesundheit der Erzieher:innen beeinträchtigt. Durch die hohe Arbeitsbelastung, die meist von dem absolut unterbesetzten Team zu tragen ist, erhöhen sich die Fehlzeiten und Krankschreibungen aufgrund physischer als auch psychischer Erkrankungen.

Fachkräfteverlust in andere Tätigkeitsbereiche
„Immer mehr Erzieher:innen wollen das Berufsfeld verlassen – besonders die die engagiert sind und die sich besonders zu Herzen nehmen, wenn sie dem einzelnen Kind wegen Zeitmagels nicht gerecht werden können.
Die Älteren reduzieren ihre Arbeitszeit, um bis zur Rente durchzuhalten. Die Jüngeren wiederum können sich kaum vorstellen unter diesen Umständen 30 Jahre zu arbeiten.
Zu wissen, was Kinder brauchen, um sich gut entwickeln zu können, und gleichzeitig zu erleben, dass kaum Zeit bleibt, der Aufsichtspflicht nachzukommen, macht mürbe.“ (Caroline Heller, Vorsitzende der Landesfachgruppe Kita und Sprachförderkraft)

Udo Beckmann, Bundesvorsitzender des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) kommentiert das Ergebnis der Studie wie folgt:
„Das ist mit Blick auf die enorme Bedeutung des frühkindlichen Bildungsbereichs für die gesamte Bildungsbiografie von Kindern eine Katastrophe. Bedenkt man, was das pädagogische Fachpersonal an Kitas in Zeiten einer andauernden Coronapandemie bereits geleistet hat und infolge zusätzlicher Herausforderungen durch die bestmögliche Integration oftmals traumatisierter Kinder aus der Ukraine künftig leisten muss, verstärkt sich der Handlungsdruck massiv. Die Politik muss ohne Wenn und Aber alles tun, was möglich ist, um diesen Zustand jetzt zu verbessern.“

Die Abteilung für Frühkindliche Bildung und Betreuung hat auf Basis des Teilbereichs der DKLK-Studie „Personalmangel“ eine Befragung bei allen Kindertageseinrichtungen in

Rheinfelden (Baden) durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung werden in der Sozialausschusssitzung präsentiert.

3. Allgemeine Handlungsempfehlungen

Quereinstieg
Um langfristig die Fachkräftelücke zu schließen Bedarf es verschiedener Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen. „Um den Personalmangel zu bekämpfen, muss man an vielen Stellschrauben drehen. Quereinstieg mit pädagogischer Qualifikation ist eine davon“. So Prof. Kirstin Fuchs-Rechlin, Projektleiterin der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) in einem Interview mit der GEW (Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft) zum Personalmangel in Kitas.

Multiprofessionelle Teams
Die Erweiterung des Fachkräftekataloges §7 im Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) Baden-Württembergs wurde 2013 einstimmig vom Landtag verabschiedet. Der Fachkräftekatalog wurde dabei um Berufe wie Kindheitspädagogen, Sozialarbeiter, Kinderkrankenpfleger, Physiotherapeuten, Logopäden, Grund-, Haupt- und Sonderschullehrkräfte sowie Hebammen ergänzt, die nach einer 25-täglichen pädagogischen Nachqualifizierung als Fachkraft in einer Kita arbeiten können. Damit wird ein Arbeiten in sog. Multiprofessionellen Teams möglich.
In einer, durch das Kultusministerium in Auftrag gegebene Studie unter der Leitung von Prof. Dr. Dörte Weltzien, die 2016 veröffentlicht wurde, konnte gezeigt werden, dass die pädagogische Arbeit durch unterschiedliche Professionen äußerst bereichernd und in Bezug auf den Bildungs- und Betreuungsauftrag sehr zielführend sein kann, wenn eine positive Arbeitsatmosphäre herrscht und das Team in diesem Entwicklungsprozess zu einem Multiprofessionellen Team fachlich unterstützt wird. So reiche es nicht aus, den neuen Teammitgliedern unabhängig von ihrer Qualifikation lediglich offen und wertschätzend zu begegnen. Vielmehr braucht es spezifische Fortbildungen sowie Einarbeitungs- und Personalentwicklungskonzepte, die zu einer schnellen Anschlussfähigkeit ohne Aufgabe der mitgebrachten Wissens- und Könnensbestände führe.

Zusatzkräfte – Definition und Abgrenzung zu Fachkräften
Entgegen der häufigen synonymen Anwendung der Begrifflichkeiten „Quereinsteiger“ und „Zusatzkräfte“ bedarf es in der Diskussion der klaren Abgrenzung, die im Kindertagesbetreuungsgesetz unter §7 definiert ist:
„Die Fachkräfte können durch weitere geeignete Personen (Zusatzkräfte) unterstützt werden. Zusatzkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die auf Grund ihrer Qualifikation in anderen Feldern die pädagogische Arbeit in einer Einrichtung bereichern. Über die Eignung als Zusatzkraft entscheidet der jeweilige Träger der Einrichtung.“
Demnach sind die sog. „Quereinsteiger“ nach §7, nach der 25-tägigen Nachqualifizierung, als Fachkräfte zu definieren.
Der Fachkräftemangel wird auch weiterhin fordern die Professionen der Quereinsteiger:innen zu nutzen und diese berufsbegleitend pädagogisch zu qualifizieren.
Um den komplexen Herausforderungen im Bereich der Kitas begegnen zu können sind Zugangswege auf allen Ebenen zu schaffen.

Ausbildungskapazitäten aufstocken
Um die Zahl der Neuzugänge zu steigern müssen die Zahl der Berufsschulleher:innen gesteigert- und weitere Ausbildungsmodelle in Teilzeit geschaffen werden. Bereits jetzt sind die Kapazitäten der Fachschulen für Sozialpädagogik erschöpft.

Weitere Aufwertung des Berufes
Um den Beruf der Erzieherin und des Erziehers aufzuwerten bedarf es der Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie eine höhere Bezahlung und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung.

Initiative zur Fachkräfteentwicklung
Unter der Leitung von Anette Kraus, Leiterin des Referates Frühkindliche Bildung im Ministerium für Kultus Jugend und Sport, haben sich sechs Arbeitsgruppe zur Fachkräfteentwicklung gebildet:

- Ausbildung stärken
- Im Berufsfeld ankommen
- Im Berufsfeld bleiben
- Für Ausbildung werben
- Sozialpädagogischen Fachkräften aus dem Ausland eine Perspektive bieten
- Entwicklungsperspektiven im Berufsfeld

Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppen setzen sich aus Vertreter:innen der Kommunalen Landesverbände, Trägerverbände, des Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS), der Gewerkschaften und der Regionaldirektion der Arbeitsagentur zusammen. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen werden noch erwartet.

Erste Überlegungen des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales (KVJS)
Auch der KVJS hat bereits Überlegungen bekundet, die Betreuungszeit in einer Kindertagesstätte in Zeiten der „reinen“ Betreuung“ & „Förderung“ zu unterteilen, um bspw. in der Betreuungszeit andere geeignete Zusatzkräfte einstellen zu können.

4. Bisherige Maßnahmen der Stadtverwaltung Rheinfelden (Baden)

Die Stadtverwaltung verfolgt schon lange die oben dargestellte Problematik und verfolgt konsequent verschiedene Maßnahmen.

Personalgewinnung und –bindung

- Coaching und Begleitung der Leitung & des Teams
- Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung
- Ausschreibungen, dauerhaft – auch deutschlandweit
- Werbeprämie
- Antrittsprämie
- Kinderbetreuungszuschuss
- Einstellung von Zusatzkräften
- Überprüfung von „Alternativen“ versus gesetzlichen Vorgaben
- Betreuungsplatz für das eigene Kind,
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Homeoffice
- Keine Befristung

- Hilfe bei Wohnungssuche
- Benefits: Dienstkleidung, Massage, Obst &Wasser
- Leitungsfreistellung gemäß Stadt: Bsp. einer 5-gruppigen Kita: 0,65 Stellen / laut KVJS: 0,35
- Kontaktierung von Mitarbeitenden im Ruhestand & in Elternzeit
- Vertreterpool
- Aushelfen aus anderen Kitas

Ausbildungskapazitäten und Zugänge auf unterschiedlichen Ebenen
Zudem investiert die Stadt schon immer in die Ausbildung von Fachkräfte und stellt das Maximum an Ausbildungsplätzen zur Verfügung. Die Ausbildungskapazitäten hängen allerdings von den Kapazitäten der beschäftigten Fachkräfte in Bezug auf die Anleitung ab. Demnach korreliert natürlich der Fachkräftemangel mit den Möglichkeiten zur Ausbildung.
Aktuell werden in den Kindertageseinrichtungen von Rheinfelden 33 Auszubildende im Rahmen der Praxisintegrierten Ausbildung (PIA), 13 im Anerkennungsjahr als auch 16 Freiwillige im Bundesfreiwilligen dienst und 1 Bundesfreiwilliger beschäftigt.
Verbunden sind die Investitionen in die Ausbildungskapazitäten in die Vernetzung mit den zuständigen Fachschulen und der hier ansässigen Stiftung Fördern, Lernen, Arbeiten (LFA) – die bspw. Vorbereitungskurse auf die Schulfremdenprüfung anbietet.
Nicht zuletzt ist die Abteilung Frühkindliche Bildung und Betreuung gemeinsam mit dem Fachdienst für Kindertagespflege sowie der LFA auf der CULT-Messe in Lörrach vertreten, um für die berufliche Vielfalt und die unterschiedlichen Wege in den Erzieher:innenberuf sowie die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson aufzuzeigen.

Spanische Fachkräfte
In einigen der evangelischen und katholischen Kitas werden derzeit auch Spanische Fachkräfte eingesetzt. Diese müssen zur Anerkennung in Deutschland noch ein angeleitetes Anerkennungsjahr absolvieren.
Die Erfahrungen sind hauptsächlich positiv, allerdings müssen hierfür nicht nur zeitliche Ressourcen für die Anleitung sondern auch für deren Integration in unsere Gesellschaft (Wohnungssuche, Begleitung in den ersten Wochen, private Netzwerke aufbauen etc.) eingeplant werden.
Perspektivisch ist diese Maßnahme mit Sicherheit ein Teil, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, so dass diese weiter ermöglicht werden wird.

Austausch mit den Expert:innen vor Ort - Wertschätzung
Schon immer pflegt die Stadtverwaltung einen engen und trägerübergreifenden Austausch mit den Träger:innen und den Fachkräften in den Kitas selbst.
Ziel ist durch einen fachlichen Diskurs gemeinsame Lösungswege basierend auf „Good-Practice-Beispielen“ zu entwickeln. Denn schließlich sind die Fachkräfte diejenigen, die die Maßnahmen umsetzen müssen und erleben in wie weit diese praktikabel sind.
In der Sozialausschussitzung werden die Ideen zur Personalbindung- und gewinnung aus der letzten trägerübergreifenden Leitungskonferenz, dem Trägerkuratorium und der aktuellen Befragung dargestellt.

Verband der Kita-Fachkräfte Baden-Württemberg
Die Trägerin der Kita Annies Laufstall – Anja Breakow- ist gleichzeitig Verbandsvorsitzende der Kita-Fachkräfte Baden-Württemberg.
Sie kennt die Anliegen und Bedenken der Kitas und bringt diese im Trägerkuratorium als auch den Leitungskonferenzen mit ein.

In einem gemeinsamen Gespräch mit ihr, Herrn Oberbürgermeister Klaus Eberhardt und der Abteilungsleiterin für Frühkindliche Bildung und Betreuung wurde die aktuelle Situation besprochen und die möglichen Maßnahmen in Bezug auf den Fachkräftemangel erörtert. Weitere Formen des fachlichen Diskurses sind derzeit in der Planung.

Schreiben an die Bundestagesabgeordneten und an das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Zuletzt hat sich Oberbürgermeister Klaus Eberhardt mit einem Schreiben an die politischen Entscheidungsträger gewandt und auf die prekäre Personalsituation in den Kitas aufmerksam gemacht sowie mittelfristige Lösungsansätze aufgezeigt. So sprach er sich für die Überarbeitung der Regularien in Bezug auf die Anerkennung der von im Ausland erworbenen Abschlüsse aus als auch für mehr „Durchlässigkeit“ zwischen den derzeit noch strikt getrennten Bereichen der Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen.
Gleichzeitig bat er, dass Bund und Land hierzu die pädagogische Nachqualifizierung finanzieren – denn klar ist, dass die pädagogische Arbeit nur gelingen kann, wenn alle dort Tätigen über ein gleiches pädagogisches Grundwissen verfügen.
Die Vielfalt der Professionen wird die Chance eröffnen den unterschiedlichen Bedarfen der Kinder gerecht zu werden und die Zielsetzungen der Bildungs- und Entwicklungsfelder des Orientierungsplanes zu erfüllen. Gleichzeitig liegt darin die Chance dem dramatischen Fachkräftemangel entgegenzuwirken und somit die pädagogischen Fachkräfte zu entlasten – wohlwissend dass dieses multiprofessionelle Arbeiten auch eine entsprechende Teamentwicklung und –begleitung braucht.

5. Ausblick

Ein Festhalten an klassischen Strukturen bei gleichzeitiger Forderung zur Erweiterung der Betreuungszeiten behebt nicht den aktuellen und sich weiter verschärfenden Personalmangel.
Die oben aufgeführten und wissenschaftlich basierten Zahlen machen deutlich, dass neue Wege aufgezeigt - und auch der Fachkräftekatalog weiter differenziert werden müssen.
Dies geschieht natürlich in enger Zusammenarbeit mit den pädagogischen Teams und Einrichtungsleitungen; denn schließlich ist allen Trägern in Rheinfelden (Baden) bewusst welche wertvolle Bildungsarbeit in den Kitas geleistet wird und nicht zuletzt hat die Pandemie deren Systemrelevanz verdeutlicht.
Um weitere Einschränkungen bei den Öffnungszeiten und eine weitere Überlastung der Fachkräfte zu verhindern werden neue Wege und Zugangsmöglichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen nötig sein, so dass der geforderten Bildungs- und Betreuungsauftrag erfüllt- und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden kann.

ANLAGE: Studien zum Fachkräftemangel in Kitas