

LIGA DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE
Tornowstraße 48, 14473 Potsdam

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
des Landes Brandenburg | Referat 23
Herr Rainer Liesegang | Referatsleiter
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam

nachrichtlich

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des
Landes Brandenburg

- Fr. Min. Ernst
- Hr. AL Westphal
- Fr. RefL Stobbe

Mitglieder des Expertendialog KITA

Potsdam, 04.07.2018

**Stellungnahme zum Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung –
Bestandserhebung für das Land Brandenburg**

Sehr geehrter Herr Liesegang,

haben Sie vielen Dank für die Kenntnissgabe des o.g. Berichts in seiner Entwurfsfassung vom 06. Juni 2018 und die Möglichkeit, sich bereits frühzeitig in den Prozess der Diskussion einzubringen.

Wir nehmen auf ausgewählte Aspekte Bezug – davon ausgehend, dass der Dialog zu den notwendigen Handlungsschritten erst begonnen hat und wir neben den im Bericht bereits dargestellten Maßnahmen weitere Initiativen brauchen, um der Fachkräftesituation aktuell wie auch in naher und ferner Zukunft gerecht zu werden.

Wir begrüßen ausdrücklich die Vorlage des Berichtes, der allerdings unsere Hoffnung, mittel- **bzw. langfristige Prognosen zum zukünftigen Fachkräftebedarf** zu liefern nicht erfüllen kann. Wohlwissend, dass dies einer besonderen Sorgfalt und Expertise bedarf, die darüber hinaus auch die Verständigung um bestimmte Annahmen einer zugrundeliegenden Prognose bedarf, hätten wir uns zumindest bereits mit dem Bericht Hinweise gewünscht, wie sie etwa in Reflexion des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2017 und seines Prognoseteils möglich gewesen wären. Wir unterstützen deshalb das Vorhaben einer eigenen Studie, die alle Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick nimmt und würden uns vertiefende Erkenntnisse zu folgenden Aspekten erwarten:

- Prognosen zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Zeitraum von mindestens 10 Jahren
- Verweildauer und Fluktuationsmotive von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe
- Erfassung der Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen hauptamtlicher Fachkräfte (Erfassung der vertraglichen Bedingungen: Befristung, Teilzeit,

Federführender Verband 2018/2019
Der Paritätische,
Landesverband Brandenburg e.V.

Tornowstraße 48
14473 Potsdam

Telefon 0331 . 284 97 - 63
Telefax 0331 . 284 97 - 30
E-Mail info@liga-brandenburg.de
Web www.liga-brandenburg.de

Arbeitszeitlage) und der Ausstattung mit Ressourcen für gelingende Arbeit aus der Sicht hauptamtlicher Mitarbeiter_innen

- Erfassung der aus Sicht der Träger notwendigen Rahmenbedingungen für ein gutes Qualitäts- und Personalmanagement

Schon mit Blick auf das oben erwähnte Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017, insbesondere im Vergleich der Bundesländer, ergeben sich wichtige Anhaltspunkte, um das Arbeits- und Ausbildungsfeld weiterzuentwickeln. So ist der bundesweit unterschiedliche **Ausbau des Heterogenitätsgrades der Teams** augenscheinlich, der sich laut der Autor_innen des Fachkräftebarometers auf die jeweiligen Länderbestimmungen zur Personalausstattung zurückführen lässt¹. Wir unterstützen deshalb ausdrücklich den unter Punkt 6.4 des Fachkräfteentwicklungsberichtes vorgeschlagenen Dialog zur **Kita-Personalverordnung**, der sich neben Fragen zu Quantität und Qualität des Personaleinsatzes, auch den Themen Vielfalt und Multiprofessionalität zuwenden sollte, um die Entwicklung inklusiver Kitas landesweit zu befördern und damit das Wunsch- und Wahlrecht für Kinder mit unterschiedlichen Förderbedarf sicherzustellen. Dabei sind sowohl Potentiale wie Risiken und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen bzw. Ressourcen bei Trägern und Einrichtungsleitungen (siehe unten) in den Blick zu nehmen.

Die **Frage der notwendigen Studienplatzkapazitäten** möchten wir gern zeitnah gemeinsam erörtern. Aus unserer Sicht liegt der Ausbaubedarf klar auf der Hand, auch wenn sich die Nachfrage an den Fachhochschulen regional unterschiedlich gestaltet. So verfügt lediglich ein knappes Viertel der Kitas in Brandenburg über eine akademisch ausgebildete Fachkraft.² Eine weitere Bedarfsermittlung ist unseres Erachtens nicht zwingend notwendig und führt angesichts der notwendigen Anlaufzeit zum Aufbau weitere Ausbildungskapazitäten zu unnötigen Zeitverlusten.

Wir begrüßen es, dass die JFMK eine Arbeitsgruppe für eine Fachkräfteoffensive beschlossen hat, an der auch das MBSJ beteiligt sein wird und wir erhoffen uns eine baldige Harmonisierung bei der **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** – denn auch hier sehen wir uns in den statistischen Zahlen für Brandenburg im Fachkräftebarometer³ bestätigt. In diesem Zusammenhang erhoffen wir uns von der geplanten Studie weitere Erkenntnisse, um die **Qualifizierung von Nicht-Fachkräften mit Migrationshintergrund** aktiv in den Blick nehmen.

Der Bericht nimmt richtigerweise neben den Bemühungen um den Ausbau von Ausbildungskapazitäten sowie um die Neuorientierung von Ausbildungswegen auch die Verantwortung von Kitaträgern und Leitungen in den Blick. Dieser können die Träger umso besser gerecht werden, wie sie ausreichende Ressourcen zur Verfügung haben,

¹ Vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung (2017): Kap. 3.1.

² Vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung (2017): Kap. 3.2.

³ Vgl. ebd.

um Maßnahmen der Personalgewinnung, -begleitung, -bindung und -entwicklung durchzuführen.

Dazu gehört die Anerkennung der notwendigen Arbeitszeit für die Entwicklung von Personalgewinnungs- und Einarbeitungskonzepten, für eine individuelle Einarbeitung sowie zur Begleitung von Teamentwicklungsprozessen⁴, wie sie etwa durch eine höhere **Sockelfreistellung für Leitungstätigkeit** erreicht werden kann. Unabhängig davon begrüßen wir den im Fachkräfteentwicklungsbericht benannten Ausbau des Programms „Zeit für Anleitung“. Dieses Landesprogramm, welches wertvolle Impulse gesetzt hat, lässt allerdings unberücksichtigt, dass die verfügbare Zeit längst nicht dem Bedarf individueller Einarbeitung entspricht⁵ und viele Neueinstellungen mit anderen Qualifikationshintergründen nicht abgedeckt werden. Es sind viele weitere Maßnahmen zur Personalgewinnung, Teamentwicklung etc. notwendig, die unabhängig von der Einrichtungsgröße zu realisieren sind. Wir benötigen deshalb eine Diskussion zu einer Modernisierung, die es erlaubt, alle wichtigen Aufgaben zur Führung von Kindertagesstätten an dieser Stelle zu verknüpfen, was sich positiv sowohl auf die Fachkräftegewinnung, -entwicklung und -begleitung als auch die Qualitätssicherung und -entwicklung auswirken dürfte⁶. Hierzu zählt auch der Ausbau der **Fachberatung**.

Wir teilen die Auffassung, dass **weitere Zugänge zur Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieher_innen** geschaffen werden müssen. So benötigen wir dringend die Verständigung um die Ausweitung von **praxisintegrierter / dualorientierter Ausbildung**, welche die Vorzüge der regelhaften Reflexion von Theorie und Praxis vereint, sich nicht nur auf die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung beschränkt und zugleich durch eine entsprechende Ausbildungsvergütung für junge Menschen attraktiv ist. Um Konkurrenzen zu anderen sozialen Berufen zu vermeiden, benötigen wir allerdings nicht nur einen Verweis auf die Möglichkeiten des Meister-Bafög und die Rolle des Bundes. Vielmehr sehen wir hier großes Potential, z.B. im Rahmen eines Landesfördergesetzes die Ausbildungsvergütung sicherzustellen und somit zu gewährleisten, dass Auszubildende nicht auf das notwendige pädagogische Personal in den Kindertagesstätten angerechnet werden. Im Rahmen der Personalentwicklung wären ferner Überlegungen zur Umsetzung dualer Studienmöglichkeiten anzustellen.

Der im Fachkräfteentwicklungsbericht aufgenommene Verweis auf die **Durchlässigkeit der Ausbildung zum/r staatlich anerkannten Erzieher_in** für andere Arbeitsfelder ist wichtig. Gern sollten ins Gespräch darüber kommen, welche Möglichkeiten es gibt,

⁴ Siehe u.a. Weltzien, Dörte (2018): Vielfalt in Teams – Potenziale und Risiken. In: Blickpunkt Jugendhilfe. Heft 2. S. 19-24.

⁵ LIGA (2017): Aktuelle Situation der Fachkräftegewinnung in Kindertagesstätten im Land Brandenburg. Fact-Sheet zur Umfrage 2017. S. 11.

⁶ vgl. u.a. LKJA (2016): Empfehlungen zum Aufgabenprofil von Kita-Leitung zweite, vollständig überarbeitete Fassung beschlossen vom Landes-Kinder- und Jugendausschuss des Landes Brandenburg am 12.12.2016. Bertelsmann Stiftung (2016): Qualitätsleitfaden KiTa-Leitung. Qualitätsansprüche und -kriterien für die Leitung von Kindertageseinrichtungen der Städte Potsdam, Brandenburg an der Havel und des Landkreises Märkisch-Oderland.

einerseits Durchlässigkeit sicherzustellen und andererseits bereits während der Erstausbildung eine Schwerpunktsetzung auf einzelne Arbeitsfelder zu erlauben.

Ein **Landesprogramm zur Fachkräftesicherung in der Kinder- und Jugendhilfe** auf den Weg zu bringen, begrüßen wir ausdrücklich, wobei wir Eile geboten sehen. Ähnliche Überlegungen gehen ja u.a. auch aus dem Fachtag „Goldstaub - Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe“ hervor⁷.

In diesem Sinne stehen wir als LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg für den weiteren Dialog und die gemeinsame Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den Kindertagesstätten gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Kaczynski
LIGA-Vorsitzender

Vorstandsvorsitzender | Der Paritätische, Landesverband Brandenburg e.V.

⁷ LIGA et al. (2018): Dokumentation Fachtag „Goldstaub – Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe“ am 27.02.2018 in Potsdam. i.E.