

LIGA DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE
Tornowstraße 48, 14473 Potsdam

Landtag Brandenburg
Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport (A5)
Ausschussvorsitzende
Frau Gerrit Große
Alter Markt 1
14467 Potsdam

nachrichtlich
Landtag Brandenburg
Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport (A5)
Herr Ingo Borkowski | Referent

Potsdam, 10.10.2018

Stellungnahme der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg zur öffentlichen Anhörung zu dem Bericht der Landesregierung „Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung - Bestandserhebung für das Land Brandenburg (Fortschreibung) zu dem Beschluss des Landtages Brandenburg vom 5. April 2017 (Drucksache 6/6198 [ND]-B)“

Sehr geehrte Ausschussvorsitzende,
sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses für Bildung, Jugend und Sport,

für die Einladung zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Jugend und Sport des Landtages Brandenburg am Donnerstag, den 18. Oktober 2018, danken wir Ihnen. Die Gelegenheit zur Stellungnahme nimmt die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg gerne wahr.

Die LIGA Brandenburg hat seit vielen Jahren aktiv die intensive Beschäftigung mit Fragen der Fachkräftegewinnung und -bindung eingefordert. Beispielhaft wäre hier das Positionspapier aus dem Jahr 2012 zu nennen, in welchem wir erstmals eine drastische Bedarfsentwicklung prognostiziert hatten. Zu den jüngsten öffentlich wahrnehmbaren Aktivitäten zählen die landesweite Umfrage in 2017 zur aktuellen Situation der Fachkräftegewinnung in Kindertagesstätten im Land Brandenburg wie auch der mit vielen Kooperationspartnern im Februar 2018 durchgeführte Fachtag „Goldstaub – Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe“.

Daher greifen wir sehr gerne die Fragen im Rahmen der Anhörung auf, erläutern unser bisherigen Positionen und ergänzen diese um weitere Aspekte.

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



1. Wie bewerten Sie die Strategien zur Personalgewinnung und worin sehen Sie besondere Herausforderungen für das Land Brandenburg insgesamt, die Landkreise, Ämter und Gemeinden sowie öffentliche und freie Träger.

In der Praxis der brandenburgischen Kindertagesbetreuung ist der Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung flächendeckend Realität und entwickelt sich zu einem wesentlichen Problem für die Einrichtungsträger vor Ort. Es wird immer schwieriger, gut qualifiziertes Personal bzw. überhaupt Personal zu finden. Damit sind die Träger von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung nicht nur mit dem quantitativen Fachkräftemangel, sondern zunehmend auch mit dem Mangel an geeignetem Personal konfrontiert. Vereinzelt sind schon heute Kitas gezwungen, zumindest temporär ihr Angebot zu reduzieren – sei es durch Kürzung von Öffnungszeiten oder auch ganztägige Schließungen der Einrichtungen¹.

Ferner berichten Kita-Leitungskräfte und Trägervertreter_innen zunehmend von einem hohen „Nachschulungsbedarf“ neuer Absolvent_innen und einem hohen Bedarf intensiver, individueller Einarbeitung².

Vor diesem Hintergrund teilen wir die im Fachkräftebericht getroffene Einschätzungen der Landesregierung, dass das Land Brandenburg mit der Erweiterung der Kita-Personalverordnung 2010, der Etablierung tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung Profis für die Praxis sowie mit den Landesprogrammen Zeit für Profis und Konsultationskitas wichtige Grundlagen geschaffen und Maßnahmen etabliert hat, um Menschen mit unterschiedlichen Berufsbiografien für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu gewinnen. Allerdings ist einzuschätzen, dass diese Personalstrategien im Hinblick die gegenwärtigen Herausforderungen nicht ausreichen. Aus der Perspektive der Träger von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung haben sich zum einen die Faktoren und Umstände als Ursachen des Fachkräftemangels erweitert. Hierzu gehören u.a.:

- in Folge des demografischen Wandels nimmt die Anzahl junger Menschen ab, die sich für einen Berufseinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe entscheiden könnte, wobei im Gegenzug das Problem des Ersatzbedarfs an Fachkräften nach Verrentungsschüben anwächst
- seit der Verankerung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr 2013 hat die Frage der Qualifizierung und Gewinnung des damit einhergehenden zusätzlichen Bedarfs an Fachkräften eine ganz neue Dimension angenommen

¹ vgl. u.a. LIGA Brandenburg (2017): Fact-Sheet zur Umfrage 2017: Aktuelle Situation der Fachkräftegewinnung in Kindertagesstätten im Land Brandenburg: veröffentlicht unter liga-brandenburg.de.

² ebenda

- zudem verlängern sich die Betreuungsumfänge vieler Kinder in Folge der steigenden Quote an Vollbeschäftigung bei den Eltern seit 2014 kontinuierlich
- Kindertagesbetreuung hat einen grundlegend anderen Stellenwert erhalten, mit der u.a. Maßnahmen der Qualitätsverbesserung einhergehen bzw. noch weiter zu verfolgen sind. In jedem Fall ist damit der Bedarf an Fachkräften quantitativ gestiegen.
- Grundsätzlich bedingen die geringe materielle Attraktivität, die hohen Arbeitsbelastungen in Folge zunehmender Aufgabenverdichtungen die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung sowie der Mangel an Karrierechancen die Abwanderung von (potentiellen) Fachkräften in andere Berufsfelder. In Folge entscheiden sich junge Menschen bei der Studien- und Berufswahl häufiger für Berufs- und Jobangebote in der freien Wirtschaft.
 - in Folge der Bundeswehrreform ist die Einstiegsmöglichkeit über den Zivildienst nicht mehr gegeben. Gegenwärtig fällt es deutlich schwerer, junge Männer an die sozialen und pädagogischen Berufsfelder heranzuführen
 - aufgrund einer relativ geringen überregionalen Mobilitätsbereitschaft der Absolvent_innen und Studierenden kommt es vor allem in den sogenannten infrastrukturschwachen Regionen und insgesamt im ländlichen Raum verstärkt zu einem Mangel an Fachkräftenachwuchs

Zugleich steigen mit den gestiegenen gesellschaftlichen Erwartungen und Anforderungen an die Kindertagesbetreuung die fachlichen Ansprüche an Fachkräfte. Beispielhaft zu nennen sind:

- die Entwicklung frühpädagogischer Bildungsansätze vor dem steigenden gesellschaftlichen Bewusstsein, dass insbesondere die ersten Lebensjahre die lernsensibelsten und Bewusstsein prägendsten Jahre eines Menschen sind. Der Auftrag der Kindertagesbetreuung hat sich von dem früheren Schwerpunkt der Betreuung stark in Richtung Bildung und Werteerziehung verschoben
- die Weiterentwicklung der Organisationen, Einrichtungen und Angebote im Hinblick auf die Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft mit Schwerpunkt der interkulturellen Öffnung und der Stärkung der Bildungs- und Teilhabechancen von Kindern aus sozial benachteiligten Familien
- das gewachsene gesellschaftliche Bewusstsein für den Kinderschutz und die Stärkung der Kinderrechte erfordert die Entwicklung, Umsetzung und Etablierung von Kinderschutzkonzepten unter besonderer Berücksichtigung von lebendigen Beteiligungs- und Beschwerdestrukturen

- mit Beginn des bundesweiten Gesundheits-Monitorings rückt auch die gesundheitliche Lage von Kindern und Jugendlichen stärker in den Fokus der Gesellschaft und initiiert Entwicklungsbedarfe der Kinder- und Jugendhilfe hinsichtlich der gesundheitsbezogenen Prävention und Gesundheitsförderung

Daher unterstützen wir den im Fachkräftebericht benannten Ansatz, die Entwicklung von Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftegewinnung, -qualifizierung und -bindung auf den unterschiedlichen Ebenen im System anzusetzen und diese bedarfs- und zielgruppengerecht zu gestalten. Wir teilen die Einschätzung, dass der Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung dabei nicht isoliert betrachtet werden darf. Bedarfsanalysen und Handlungsstrategien müssen alle Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Bereiche des Gemeinsamen Lernens und Ganztags berücksichtigen.

Die LIGA Brandenburg begrüßt den im Fachkräftebericht unterbreiteten Vorschlag der Landesregierung, ein Landesprogramm zur Fachkräftesicherung in der Kinder- und Jugendhilfe auf den Weg zu bringen, ausdrücklich. Damit wird eine Frage aufgegriffen, die auch im Rahmen des erwähnten Fachtags durch Praxisvertreter_innen eingebracht wurde. Wir mahnen hier aber an, dass ein solches Landesprogramm recht schnell auf den Weg gebracht werden muss. Dabei gehören Vertreter_innen aller Akteursgruppen, die an einer erfolgreichen Umsetzung mitwirken müssen, sehr frühzeitig an einen Tisch, um die Eckpunkte und Gelingensfaktoren für ein entsprechendes, ggf. auch schrittweise weiterzuentwickelndes Landesprogramm zu besprechen.

Um zu vermeiden, dass mittels kurzfristig entwickelter falscher strategischer Ansätze von Sozialpolitik und Anstellungsträgern im Umgang mit dem Fachkräftemangel nachhaltig fachliche Standards und Qualität aufs Spiel gesetzt werden, unterstützt die LIGA Brandenburg den Entschluss des MBS zur Durchführung einer vertiefenden Studie. Da in Anbetracht der aktuellen Situation jedoch Eile geboten ist, empfehlen wir dringend den sofortigen Beginn der gemeinsamen Erarbeitung von Strategien für die bereits erkannten und im vorliegenden Fachkräftebericht definierten Handlungsnotwendigkeiten:

- Planung und Umsetzung einer landesweiten Öffentlichkeitskampagne
- Erweiterung der Ausbildungskapazitäten (auch, aber nicht nur im Hochschulbereich)
- Verbesserung der Rahmenbedingungen der Aus- bzw. Weiterbildung
- Schaffung weiterer Zugänge zur Ausbildung (inkl. Aspekte der Attraktivitätssteigerung wie z.B. Schulgeldverzicht, landesweite Ausbildungsvergütung für Fachschüler_innen)

- Unterstützung der öffentlichen und freien Träger bei der Ausübung ihrer Arbeitgeberfunktionen
- Verbesserung der Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Bezüglich der Erweiterung der Ausbildungskapazitäten vor allem im Fachhochschulbereich halten wir schnelles Handeln für geboten. Hier kommt auch der vorliegende Fachkräftebericht zu der Einschätzung, dass trotz der Erhöhung der Studienplatzkapazitäten die Nachfrage diese nach wie vor um ein Vielfaches übersteigt. Zudem verfügt lediglich ein knappes Viertel der Kitas in Brandenburg über eine akademisch ausgebildete Fachkraft. Eine weitere Bedarfsermittlung ist unseres Erachtens hier nicht notwendig und führt angesichts der notwendigen Anlaufzeit zum Aufbau weitere Ausbildungskapazitäten zu unnötigen Zeitverlusten

Um auf die regional verschiedenen Entwicklungen des Fachkräftebedarfs in den Kindertagesstätten, aber auch in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zu reagieren, bedarf es ferner auch regionalspezifischer Ansätze. Aus Sicht der LIGA Brandenburg sollten insbesondere die regionalen Jugendhilfeausschüsse ihre wichtige Planungs- und Steuerungsfunktion wahrnehmen und diese bei der Aufgabenwahrnehmung auch entsprechend unterstützt werden.

Eine weitere große und wichtige Herausforderung sowohl auf der regionalen als auch auf der Landesebene sehen wir in der besseren Zusammenarbeit zwischen den Trägern von Kindertagesstätten und den Ausbildungsträgern, um zum einen die Qualität der Aus- und Weiterbildung kooperativ zu entwickeln und andererseits eine bessere Praxis- und Berufseinbindung von Auszubildenden und Absolvent_innen zu gewährleisten.

Die größte Herausforderung besteht in Einschätzung der LIGA Brandenburg jedoch darin, über die Verbesserung Rahmenbedingungen der Kindertagesbetreuung vor allem die Attraktivität der Arbeitsbedingungen zu steigern und zugleich die Träger von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung in die Lage zu versetzen, gelingende Strategien der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung zu realisieren. Auch aus Sicht der LIGA Brandenburg sind grundsätzlich die öffentlichen und freien Träger der Kindertagesstätten für die Fachkräftegewinnung und -bindung, für attraktive und gute Arbeitsbedingungen und einen effektiven Personaleinsatz verantwortlich. Festzustellen ist jedoch, dass es Trägern von Kindertagesstätten im Rahmen des geltenden Kitarechtes kaum möglich ist, entsprechende Maßnahmen umzusetzen. So fehlen einerseits die notwendigen Zeitressourcen für Führungskräfte, um ihren vielfältigen Aufgaben zur Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im notwendigen Umfang gerecht werden zu können. Eine weitere Hürde liegt in der Sicherstellung der Finanzierung notwendiger Maßnahmen z.B. Fort- und Weiterbildung. (siehe Ausführungen zu Frage 2 und 3) Aktuell werden diese nicht als notwendige Betriebskosten anerkannt. Nur durch die Verbesserung

der rechtlichen Rahmenbedingungen zur grundsätzlichen Qualitätssicherung und -entwicklung in brandenburgischen Kindertagesstätten sowie die rechtliche Verankerung eines sachgerechten Finanzierungskonzeptes, welches eine gerechte, transparente, verlässliche und auskömmliche Finanzierung der Leistung der Kindertagesbetreuung in allen Kommunen und Einrichtungen im Land Brandenburg sicherstellt, können die freien wie auch öffentlichen Träger von Kindertageseinrichtungen ihrer Verantwortung bezüglich der Entwicklung wirkungsvoller Fachkräftesicherungsstrategien entsprechen. Diese Aspekte sind nicht nur bei der Entwicklung von (kurzfristigen) Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung, sondern auch bei der beabsichtigten Novellierung des Kita-Rechts unbedingt zu berücksichtigen.

2. Welche Faktoren müssten aus Ihrer Sicht verändert werden, um einen Fachkräftemangel abzubauen/zu vermeiden? Was könnte die Arbeit in der Kindertagesbetreuung attraktiver machen?

Um die Arbeit in der Kindertagesbetreuung attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel zu begegnen müssten aus unserer Sicht folgende Faktoren verändert/ bearbeitet werden:

Verbesserung und Stärkung des Images des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung auf dem freien Arbeitsmarkt

Besonderes Augenmerk verlangt die grundsätzliche gesellschaftspolitische Einbettung der Kindertagesbetreuung. Es ist notwendig den Berufsangehörigen die entsprechende Wertschätzung entgegenzubringen und den kulturellen Beitrag von Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in der Gesellschaft endlich ausreichend zu würdigen. Konkret heißt dies:

Die Anerkennung der frühpädagogischen Berufsprofile als Bildungsberufe steht bis heute aus. Ein notwendiger Schritt dazu wäre, überprüfbare Qualitätsstandards für unterschiedliche pädagogische Profile zu entwickeln. Konkreter Ausdruck der fehlenden Anerkennung ist bereits die Berufsbezeichnung „Erzieher_in“, die mittlerweile nicht mehr treffend gewählt ist, da sie nur einen Teil der Tätigkeiten und Qualifikationen fasst, die in der Kindertagesbetreuung gebraucht und gefordert sind. Hier sollten treffendere Bezeichnung gefunden werden. In der bundesweiten Diskussion war bereits der Begriff der Frühpädagogischen Fachkraft. Hierzu sollten auch in Brandenburg Verständigungsprozesse angeregt werden.

Darüber hinaus sind grundlegende gesellschaftliche Maßnahmen zur schnellen Imagesteigerung bzw. zur Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes dringend notwendig, da der Druck auf Träger der Kinder und Jugendhilfe als Unternehmen auf einem konkurrierenden Markt aktuell steigt! Die Folge des anhaltenden Wirtschaftswachstums ist ein sich verschärfender Kampf der einzelnen Branchen um den Fachkräftenachwuchs. Hier ordnet sich die Kinder- und Jugendhilfe gleichberechtigt als Branche neben Handwerk, Industrie und anderen

Dienstleistungsbereichen ein. War es vor einigen Jahren noch so, dass auch hochqualifizierte Fachkräfte froh waren, auf unterbezahlten Stellen zu arbeiten, hat sich diese Marktasymmetrie jetzt eindeutig zugunsten der qualifizierten Arbeitskräfte verändert. Im Unterschied zu Wirtschaftsunternehmen verfügen nur die wenigstens freien und öffentlichen Träger über ausreichend Kapital, Personalressourcen und fundiertes Marketingwissen, um sich gleichberechtigt auf dem Fachkräftemarkt behaupten zu können. Daher ist es notwendig, die Besonderheiten und bereits vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe besser herauszuarbeiten, das Branchenprofil und das Branchenbewusstsein zu schärfen.

Die gesellschaftliche Bedeutung, Anerkennung und die Vorteile des Berufsfeldes müssen durch gesellschaftliche Kampagnen und im Rahmen der beruflichen Bildung vermittelt werden. Hier sollten Landesregierung, Agenturen für Arbeit, LIGA Brandenburg und kommunale Spitzenverbände schnell und eng zusammenarbeiten, um eine gemeinsame Arbeitsmarktstrategie zur Gewinnung von Fachkräften zu erreichen.

Um mehr Interessent_innen für die Ausbildung im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu generieren, sollten in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit neue Konzepte der frühzeitigen Berufsorientierungsmaßnahmen entwickelt werden. U.a. wäre hierbei zu erörtern, ob und wie Berufsrückkehrer_innen durch gezielte Ansprachen wieder für das Berufsfeld zu gewinnen sind.

Die Imagestärkung kann selbstverständlich nur unter aktiver Mitwirkung der Träger vor Ort gelingen. Auch dieser Ansatz muss deutlich ausgebaut werden, z.B. durch folgende Maßnahmen:

- Unterstützung für eine verbesserte Öffentlichkeits- und Medienarbeit
- Regionale Kooperation / Vernetzung mit Fachschulen, um Absolvent_innen für den regionalen Berufseinstige zu gewinnen
- Vermehrtes Anbieten von Plätzen für das Schulpraktikum, um das Berufsfeld erlebbar zu machen

Die diesbezüglich zu konstatierenden Defizite sind nur selten auf fehlendes Problembewusstsein, sondern zuerst auf den strukturellen Personalmangel zurückzuführen. Die aktuellen Regelungen der Personalbemessung bieten keine Ressourcen, um gezielt Personal für Personalgewinnung, Öffentlichkeitsarbeit und wichtige Netzwerkmanagementaufgaben einzusetzen. Wie auch der aktuelle Fachkräftebericht aufzeigt, betrieben 2017 79% der insgesamt 759 Trägern in Brandenburg jeweils nur eine bis maximal drei Kindertagesstätten, so dass in den meisten Fällen von kleinen Trägerstrukturen ausgegangen werden muss, die zur Bewältigung der Aufgabe oft nicht auf Ressourcen zurückgreifen können.

Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen verbessern

Um das Arbeitsfeld für den Einstieg und den Verbleib - insbesondere für Schüler_innen mit Fach- oder Hochschulreife - attraktiv zu gestalten, müssen die Vergütungs-, Weiterbildungs- und Karrierechancen im Berufsfeld der Erzieher_in, der frühpädagogischen Bildung verbessert werden. Sie stellen die entscheidenden Kriterien bei der Studien- und Ausbildungswahl dar. Um den steigenden Ansprüchen an die Berufsprofile der Frühpädagogik gerecht zu werden und das Arbeitsfeld auf dem konkurrierenden Markt der pädagogischen Berufe zu stärken, ist bezüglich der **Vergütung perspektivisch eine Angleichung an die Entgeltgruppen der (Grundschul-) Lehrer_innen** anzustreben. Der Fachkräftebericht stellt richtig fest, dass die Tarifgestaltung bei den Trägern der Einrichtungen und den Gewerkschaften liegt. Allerdings können Veränderungen in der Tarifgestaltung nicht ohne Berücksichtigung der gesamten Finanzierungssystematik des geltenden brandenburgischen Kitarechtes gedacht und angeregt werden. Hierzu sollte der Dialog in aus Sicht der LIGA Brandenburg unbedingt in der Verantwortungsgemeinschaft geführt werden.

Der im Fachkräfteentwicklungsbericht aufgenommene Verweis auf die **Durchlässigkeit der Ausbildung zum/r staatlich anerkannten Erzieher_in für andere Arbeitsfelder** ist von zentraler Bedeutung für die perspektivische Gewinnung von Fachkräften. Hier sind zeitnah konkrete Ausbildungsverfahren und -wege zu entwickeln, die einerseits Durchlässigkeit sicherzustellen und andererseits bereits während der Erstausbildung eine Schwerpunktsetzung auf einzelne Arbeitsfelder erlauben. Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der unterschiedlichen Ausbildungsformate von den Qualifizierungskursen bis zum Hochschulstudium sind wichtig, um das Berufsfeld aus sich selbst heraus zu professionalisieren und nach außen attraktiver zu machen.

Um die Ausbildung für möglichst viele Personengruppen attraktiv zu gestalten, sind **weiterhin unterschiedliche Ausbildungsformate** – additiv oder integriert, als Voll- oder Teilzeitausbildung, als berufliche Teilzeit oder praxisintegriert zu ermöglichen. Aufgrund des gestiegenen Eintrittsalters vor allem im Bereich der Teilzeitausbildung ist hier anzuregen, familienfreundliche Strukturen (Kinderbetreuung) auch für Auszubildende selbst zu schaffen und diese auch explizit zu fördern.

Zugleich ist die **Akademisierung** in diesem Berufsfeld unbedingt voranzutreiben. Um vor allem die Personalgewinnung und -bindung zu befördern, sollten ferner Überlegungen zur Umsetzung dualer Studienmöglichkeiten angestellt werden. Der Empfehlung des Fachkräftebarometers Frühkindliche Bildung folgend, ist darüber hinaus zur Erhöhung der Ausbildungsattraktivität und -qualität die mögliche Konzipierung eines Weiterbildungsmasters an den brandenburgischen Fachhochschulen zu prüfen, welcher explizit für die Berufliche Bildung mit Schwerpunkt Sozialpädagogik bzw. deren unterschiedlichen Arbeitsfelder qualifiziert und damit einen alternativen und qualifizierten Weg in die Fachschulen für Bewerber_innen mit Berufserfahrung im Arbeitsfeld darstellt. Hier könnten vor

allem junge Erwachsene in den Fokus genommen werden, die an einem Berufswechsel interessiert sind. Die jährlichen Abbruchquoten von Ausbildung und Studium in Deutschland zeigen, dass die originäre Berufswahl von den Betroffenen oft als Fehlentscheidung bewertet wird. In der Motivation zum Berufswechsel liegt somit ein grundsätzliches Potenzial zur Gewinnung zusätzlicher Kräfte. Hier ist anzuregen, Möglichkeiten zu prüfen, die finanzielle Unterstützung für Berufswechsler_innen attraktiver zu gestalten. Insbesondere für Personen, die erwägen, den Einstieg in das Berufsfeld über ein Zweitstudium im Bereich Kindheitspädagogik oder Soziale Arbeit zu wagen, sind die finanziellen Anreize entweder gar nicht gegeben oder von sehr kurzer Dauer.

Wir teilen die Einschätzung des Fachkräfteberichtes, dass die Qualifizierung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher grundsätzlich nicht an finanziellen Hürden scheitern darf. Daher möchten wir einerseits die Landesregierung in ihren Bemühungen bestärken, weiter auf die Umsetzung des Beschlusses der Jugend- und Familienministerkonferenz (JMFK) zu drängen, der von der Bundesagentur für Arbeit die Förderung der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher im Rahmen ihrer Weiterbildungsförderung über die Gesamtdauer der Ausbildung ermöglicht, um so weitere Personen als Fachkräfte im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen zu gewinnen.

Ferner braucht es eine landesweite Ausbildungsvergütung, die sicherstellt, dass nicht nur Berechtigte für BAföG-Leistungen eine entsprechende Unterstützung zum Lebensunterhalt erhalten. Die finanzielle Attraktivität darf sich nicht auf einen kleinen Kreis an potentiellen Interessent_innen konzentrieren, sondern muss sich an alle richten, die unabhängig von staatlicher oder familiärer Unterstützung den Einstieg in das Berufs- / Ausbildungsleben nehmen wollen.

Attraktivitätssteigernd könnte auch wirken, wenn die Ausbildung in allen Bundesländern gleichgesetzt, folgend anerkannt und damit Mobilität in der Lebensgestaltung ermöglichen würde. Vor diesem Hintergrund ist der Beschluss der JFMK zur Gründung einer Arbeitsgruppe für eine Fachkräfteoffensive unter Beteiligung des MBSJ zu begrüßen. Von dieser Arbeitsgruppe erhofft sich die LIGA Brandenburg vor allem eine baldige Harmonisierung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

Die LIGA Brandenburg sieht in der Gruppe der in Deutschland lebenden Fachkräfte mit ausländischen Erzieher_innenabschlüssen oder vergleichbaren pädagogischen Abschlüssen eine weitere wichtige Personalressource sind, die bisher nicht in diesem Beruf arbeiten. Dieser Personenkreis sollte durch verbesserte Anerkennungsregelungen gezielt angesprochen und gewonnen werden. Um die formelle Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse zu unterstützen, sind zudem mehr und verbesserte Anpassungsqualifizierungen notwendig, die den Ausgleich festgestellter Ausbildungsdefizite ermöglichen. Hier wären interministerielle Fördermöglichkeiten zu prüfen. Zu den Faktoren, die

Menschen mit Migrationshintergrund davon abhalten, soziale Berufe anzustreben, zählen neben der eingeschränkten Ausdifferenzierung dieser Arbeitsfelder in den Herkunftsländern und der daraus nicht selten resultierenden unzureichenden Vorstellungen über die jeweiligen Aufgaben vor allem auch die mangelnde öffentliche Anerkennung dieser Berufe und der damit verbundene geringe Berufsstatus. Dies kann insbesondere deswegen von Bedeutung sein, da viele Migrant_innen ihre Heimatländer verlassen haben, sich verpflichtet fühlen, dem – auch intergenerativ häufig weitergegebenen Anspruch, das Auswandern müssen sich durch beruflichen Aufstieg „gelohnt“ haben, gerecht zu werden. Eine erfolgreiche Gewinnung von Fachkräften mit Migrationshintergrund für die Kindertagesbetreuung kann nur durch eine interkulturelle Öffnung des Arbeitsfeldes gelingen, die sich zum einen in der Umsetzung von passgenauen Weiterbildungsangeboten in den Teams ausdrückt. Sie muss sich vor allem aber auch in der Repräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund in den Leitungsfunktionen widerspiegeln. Will man junge Menschen mit Migrationshintergrund für Ausbildungsgänge der Sozialen Arbeit und insbesondere für das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung gewinnen, muss sich die Ausbildung an den Kompetenzen und Bedürfnissen der unterschiedlichen Auszubildenden und Studierenden orientieren. Auch hier wäre der Anteil der Lehrenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Besonders schwierig ist die Situation für Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Aufgrund der prekären Rahmenbedingungen sind Studierende häufiger auf eigene Erwerbstätigkeit angewiesen. Zugleich haben sie aber nur eingeschränkte Arbeitserlaubnisse und insgesamt weniger Zeitressourcen, da ihre Aufenthaltserlaubnis oftmals an die Regelstudienzeit gekoppelt ist. Auch hier wären Verbesserungen anzuregen.

Als anreizsteigernd sehen wir zudem den konsequenten Ausbau von vergüteter Ausbildungs- und Studienformaten die stärkere Verknüpfung von schulischen bzw. hochschulischen Anteilen mit einem ausbildungsbezogenen Arbeitsplatz. Wir verwenden absichtlich nicht den Begriff der dualen Ausbildung, da es keine einheitliche Begrifflichkeit dafür gibt. Duale Ausbildung suggeriert eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz. Eine duale Ausbildung könnte weiterhin eine Absenkung der Bezahlung der Fachkräfte auf DQR 4 Niveau nach sich ziehen, weshalb das Ziel die Ausbildung auf DQR 6 Niveau zu halten deutlich hervorgehoben werden muss.

Andere Begriffe wie praxisintegrierte und berufsbegleitende Ausbildung sind länderspezifisch belegt. Ein Vorschlag ist daher, von vergüteter Ausbildung zu sprechen, da dies ein gemeinsamer Kern aller dieser Ausbildungsmodelle ist, die sich von der Vollzeitschulischen Ausbildung aktuell abheben.

Ein weiterer Weg ist es, konsequent die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie sind für eine gelingende Personalgewinnung und -bindung nach Einschätzung der LIGA Brandenburg mindestens genauso wichtig. Daher ist der Umsetzung notwendiger Verbesserungen der Rahmenbedingungen, die zu deutlich verbesserten

Arbeitsbedingungen in der Kindertagesbetreuung führen würden, genauso große Aufmerksamkeit zu widmen. Die Berufsbelastung der hier arbeitenden Fachkräfte ist enorm. Diese Einschätzung bestätigen u.a. die Zwischenergebnisse des bundesweiten Forschungsvorhabens zur Situation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe des Institutes für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Pädagogik der Frühen Kindheit (ISEP) der Technischen Universität Dortmund. Erfasst wurden die Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen hauptamtlicher Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Bestätigt wurden eine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe, die zugleich mit einer erhöhten Arbeitslast einhergeht.

Über 60 % der aktuell befragten Fachkräfte sind mit ihrer Bezahlung nicht zufrieden und fühlen sich im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen unterbezahlt. Als weitere sehr belastende Faktoren in den Rahmenbedingungen werden übereinstimmend in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, vor allem aber auch in der Kindertagesbetreuung die emotionalen Belastungen durch die Arbeit als auch die Anforderungen durch das Arbeitspensum benannt. Jeweils deutlich über die Hälfte der Fachkräfte fühlen sich hierdurch stark belastet. Im Hinblick auf die Frage, welche Veränderungen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation beitragen könnte, geben die Antworten auf die Einschätzung der Ressourcen wichtige Hinweise. An der Spitze der benannten fehlenden Ressourcen stehen die Möglichkeiten von Einzel- und Teamsupervision, Zeit für Vor- und Nachbereitung, die personelle Ausstattung, die finanziellen Ressourcen sowie das unzureichende Maß an Dokumentations- und Reflexionszeit. Dieser Ressourcenmangel beeinflusst deutlich den Zufriedenheitsfaktor, da man den eigenen Ansprüchen nicht gerecht werden kann. 50 % der Befragten schätzen ein, dass die täglichen Bedingungen auf der Arbeit die professionelle Arbeit erschweren.

Vor allem der strukturelle Personalmangel stellt ein dauerhaft belastendes Ressourcendefizit dar, der dazu führt, dass Mehrarbeit zu einem Dauerzustand in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wird. In Folge dieser Dauerbelastung wird eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt. Mehrarbeit ermöglicht nur eine geringe Erholungsphase. Dies erhöht die Anfälligkeit für Krankheiten, in deren Folge die Leistungsfähigkeit sinkt, wodurch wiederum die Arbeitsmenge und der Stress für den Einzelnen und auch das Team steigen, was erneut die Anfälligkeit für Krankheiten und das individuelle Überlastungsgefühl erhöht. Dieser Effekt spiegelt sich schon jetzt in den Angaben zur Überlastungsfrage wieder. Knapp die Hälfte der Befragten in der Kindertagesbetreuung arbeitet durchgehend unter erhöhtem Zeitdruck und fühlt sich kontinuierlich überfordert. 76 % der Befragten im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung geben an, dass die Mitarbeiter_innen in ihrer Einrichtung wegen zu viel Arbeit häufig an die eigenen Grenzen stoßen. In Folge schätzen über 50 % der Befragten ein, unter den jetzigen Bedingungen nicht bis zur Rente weiterarbeiten zu können. Wenn Fachkräfte für das Arbeitsfeld gewonnen und langfristig gebunden werden sollen, müssen die Beschäftigungsbedingungen so verändert werden, dass das auch möglich ist.

Notwendig sind hier Personalbemessungsschlüssel, die die Fachkraft-Kind-Relation verbessern sowie Vor-, Nachbereitungs-, Krankheits-, Urlaubs- und Weiterbildungszeiten im ausreichenden Maß berücksichtigen.

3. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen besser einzubinden? Welche Verantwortung kommt aus Ihrer Sicht hierbei den Trägern zu?

Dem Fachkräftemangel und den zugleich steigenden Professionalisierungsanforderungen in der Kindertagesbetreuung muss mit Qualifizierungsangeboten und Personalentwicklungskonzepten entsprochen werden, um Fachkräfte besser einzubinden.

Hierzu braucht es ein verlässliches und qualitätsgesichertes System der Fort- und Weiterbildung, welches unter Einbindung von Trägern und Fachkräften sowie im Hinblick auf Durchlässigkeit der Bildungswege in Kooperation mit den Fach(hoch)schulen (weiter)entwickelt wird. Fort- und Weiterbildungsangebote sichern nicht nur die Professionalisierung der Angebote, sondern bieten vor allem auch den Fachkräften Sicherheit und Möglichkeiten der Weiterentwicklung der eigenen beruflichen Karriere / Laufbahn und können so starke Bindungskräfte entfalten. Um Durchlässigkeit und motivierende Anrechnungssysteme zu entwickeln, sollten insbesondere Fach- und Fachhochschulen enger zusammenarbeiten, als auch die strategischen Partnerschaften mit Ausbildungs- und Qualifizierungsstandorten seitens der Träger weiter ausgebaut werden. Gleiches trifft auf den Bereich der Weiterbildung zu. Um dem qualitativen Fachkräftemangel entgegen zu wirken, muss der tendenziellen Entkopplung zwischen Ausbildung/ Studium und den Anstellungsträgern in Bezug auf die Kompetenzen der Berufsanfänger_innen entgegengewirkt werden. Diese kann dadurch aufgehalten werden, dass Ausbildungs- und Anstellungsträger gemeinsame Verantwortung für die Berufseinmündung übernehmen und Konzepte für profildbildende Ausbildungs- und Studienanteile entwickeln, sowie Praxisphasen / -ausbildungsmodelle in Kooperation entwickeln.

Fort- und Weiterbildungskonzepte müssen seitens der Träger als bedeutender Baustein der Gesamtstrategie verstanden und im Kontext fachlicher und normativer Personalentwicklung, sowie im Sinne der Qualitätssicherung eingesetzt werden. Hierfür ist jedoch eine Verbesserung der Personalsituation zwingend notwendig, um die Aus- und Weiterbildung von Fach- und Leitungskräften in den Kindertageseinrichtungen überhaupt ermöglichen zu können. Zudem müssen Aus- und Weiterbildungskosten als wichtige Ausgabe der Betriebskosten anerkannt und refinanziert werden.

Im Diskurs zu Lösungsansätzen bezüglich des Fachkräftemangels sollte der Fokus vor allem auf Strategien der Bindung der vorhandenen personellen Ressourcen gerichtet werden. In der avisierten Folgestudie zum Fachkräftebericht sollte ein Schwerpunkt in der empirischen Erforschung derjenigen Indikatoren liegen, die

einen beruflichen Verbleib von pädagogischen Fachkräften in der Kindertageseinrichtung befördern könnten. Wertvolle Hinweise und Orientierungen hierzu könnte das oben bereits erwähnte Forschungsvorhabens zur Situation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe des Institutes für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Pädagogik der Frühen Kindheit (ISEP) der Technischen Universität Dortmund bieten, die wie unter 2. bereits ausgeführt feststellt, dass die Verbesserung der Beschäftigungssituation von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Fachkräftebindung ist.

Darüber hinaus muss sich auch die Kindertagesbetreuung auf die Auswirkungen des steigenden Anteils älterer Erwerbspersonen einstellen, so dass mit zunehmend mehr Fachkräften mit geringeren Belastungsmöglichkeiten und größeren Krankheitsausfällen zu rechnen ist. Daher sollten beispielhafte altersgerechte und altersgerechte Personalkonzepte für die Kindertagesbetreuung entwickelt werden, um eine Planung und Realisierung der Erwerbstätigkeit bis ins hohe Alter zu ermöglichen. Hier sollten arbeitsfeldspezifische Anregungen entwickelt werden, die einen längeren Verbleib im Beruf erlauben und eine verbesserte Integration von Arbeit, Qualifikation und Freizeit ermöglichen.

Den Trägern kommt bei der Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung die Hauptrolle zu. Dieser können sie sich allerdings kaum stellen, wenn die Rahmenbedingungen der Leistungserbringung nicht stimmen. Daher begrüßen wir die Aussage des Fachkräfteberichtes, dass die öffentlichen und freien Träger bei der Ausübung ihrer Arbeitgeberfunktionen unterstützt werden sollen. Fortbildungsmaßnahmen in größerem Umfang sowie zeitnahe (online verfügbar gemachte) Informationen über aktuelle Entwicklungen, Förderprogramme und vorhandene organisatorische und personalwirtschaftliche Instrumente zur Personalrekrutierung, zum Personaleinsatz und zur Bindung von Fachkräften sind insofern gute Ansätze, wenn sie die spezifischen Merkmale des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung mitberücksichtigen.

Adäquat zum vorliegenden Fachkräftebericht schätzen auch wir ein, dass die Anleitung am Lernort Praxis bei der Qualifizierung von Kräften im Quer- und Seiteneinstieg von wesentlicher Bedeutung ist. Das 2017 in Brandenburg übernommene Landesprogramm Zeit für Anleitung bietet den Trägern hier Unterstützung in eine zusätzliche Anleitungsstunde, die in Form eines Gutscheins zusätzlich zur regulären Personalausstattung zur Verfügung gestellt wird. Diese Unterstützung wird von vielen Trägern dankbar angenommen, andererseits wird reflektiert, dass diese eine zusätzliche Stunde nicht annähernd ausreichend ist. Zudem entstehen durch die Verwaltung eines weiteren Zuwendungsprogramms erneut zusätzliche Verwaltungsaufgaben.

Die notwendigste Veränderung besteht darin, die Ressource Arbeitszeit in der Kindertagesbetreuung grundsätzlich zu stärken. Zeiten, die für die Entwicklung von Personalgewinnungs- und Einarbeitungskonzepten, für die individuelle Einarbeitung sowie zur Begleitung von Teamentwicklungsprozessen notwendig

sind, müssen bei der Personalbemessung ausreichend berücksichtigt werden. Hier ist vor allem der Anteil der Leitungsfreistellung deutlich zu verbessern. Die verfügbare Kapazität entspricht nicht annähernd dem notwendigen Aufwand der sich aus den vielfältigen Aufgaben des Personalmanagements ergibt. Insbesondere die fachliche Begleitung des Personals und die Praxisanleitung von Auszubildenden, Praktikant_innen, Seiten- und Quereinsteiger_innen können in vielen Einrichtungen nicht ansatzweise adäquat abgedeckt werden.

4. Die Teilzeitquote unter den Erzieherinnen und Erziehern ist sehr hoch. Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Gründe hierfür? Wie bewerten Sie die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote. Und halten Sie die Erhöhung der Beschäftigungsumfänge für ein Potenzial zur Deckung künftiger Bedarfe? Wenn ja, was müsste sich dann im Arbeitsfeld verändern, um den Anreiz zur Vollbeschäftigung zu erhöhen?

Das Verhältnis von Voll- und Teilzeitarbeit ist seit 2007 nicht nur in Brandenburg, sondern deutschlandweit nahezu konstant geblieben. Die Bemühungen der vergangenen Jahre, den Vollzeit- bzw. vollzeitnahen Anteil der Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld auszuweiten, sind beinahe ins Leere gelaufen. Lediglich in den verschiedenen Teilzeitformen gab es kleinere Bewegungen zugunsten höherer Zeiteile in den Verträgen mit mehr als 30 Wochenstunden.

Die Gründe für die vergleichsweise hohe Teilzeitquote sind vielfältig und greifen nicht selten ineinander. Hierzu zählen nach den uns vorliegenden Kenntnissen aus Träger- und Mitarbeiter_innengesprächen sowie eigenen Erhebungen vor allem:

- Ein großer Anteil von Teilzeitbeschäftigten befindet sich in einem vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnis.
- Es gibt unter den Teilzeitbeschäftigten kaum ungewollte Teilzeitverträge. In der Regel entspricht der reduzierte Beschäftigungsumfang dem Wunsch der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Teilzeitbeschäftigung ist überwiegend verbunden mit dem Wunsch nach Beschäftigung am Vormittag und fehlender Flexibilität darüber hinaus.
- Nicht wenige Fachkräfte lehnen aus Gründen der Prävention einen höheren Beschäftigungsumfang ab, da Ihnen aufgrund der hohen Arbeitsbelastungen und mit Blick auf die eigene Gesundheit Ausgleichszeiten mindestens ebenso wichtig sind wie Fragen des Gehalts.
- Mit der Vollzeitbeschäftigung wird eine zusätzliche Belastung assoziiert: Vollzeitbeschäftigte müssen ferner die (aus ihrer Sicht) eher unliebsamen Arbeiten und Arbeitszeiten abdecken und werden eher zur Kompensation von unvorhergesehenen und zum Teil längerfristigen Personalausfällen eingesetzt bis eine Vertretungslösung gefunden ist.

Da das Berufsfeld Frühe Bildung mit einem Frauenanteil von über 90% zu jenen gehört, die am stärksten nach Geschlechtern segregiert sind und insbesondere o.g. Aspekte den weiblichen Beschäftigten wichtig sind, sehen wir kaum Potenzial bei der Erhöhung der Beschäftigungsumfänge. Dies bestätigen viele Trägervertreter_innen im Rahmen ihrer Bemühungen um die Erhöhung von vertraglichen Beschäftigungsumfängen. Etwas größeres Potenzial wird lediglich für Fachkräfte den Horten gesehen, die ausschließlich bei der Betreuung von Grundschulkindern zum Einsatz kommen (und nicht in gemischten Einrichtungen tätig sind).

Ansatzpunkte könnten bestenfalls folgende Maßnahmen sein, die einen Anreiz bieten, den Beschäftigungsumfang vertraglich auszuweiten:

- Möglichkeiten für (Lebens-) Arbeitszeitkonten in der Kindertagesbetreuung nutzen, sodass die Lebenslagen sowie Wünsche der Mitarbeiter_innen berücksichtigt werden können. Hierfür müssen verlässliche Voraussetzungen im Kita-Recht und in der Kita-Finanzierung geschaffen werden
- Konsequente Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Kindertagesbetreuung: Arbeitsbelastungen geringer halten durch verbesserte Personalbemessung, Anerkennung von Vor- und Nachbereitungszeiten sowie ausreichende Investitionen mit Blick auf Reduktion von Lärmbelastung und ergonomische Arbeitsbedingungen.
- Präventionsmaßnahmen des BGM als selbstverständlichen Bestandteil der Personalkosten in der Finanzierung der Kindertagesstätten vollumfänglich anerkennen.

5. Welche Möglichkeiten sehen Sie, den Anteil der männlichen Erzieher im Arbeitsfeld Kita weiter zu erhöhen?

Erkennbar ist ein Trend: da wo Männer sind, kommen andere hinzu. Dennoch gelingt es nicht überall, diverser in der Personalaufstellung der Kindertagesstätten zu werden. Dabei gibt es Aktivitäten, die seitens einiger Kita-Träger, bereits auf den Weg gebracht wurden bzw. werden. Hierzu gehört z.B. die Benennung des Qualitätsziels, den Anteil männlicher Fachkräfte zu erhöhen und dieses Ziel als Handlungsorientierung für Organisations- und Personalentwicklungsprozesse mit zu verfolgen. Allerdings braucht es hier klarerer Kraftanstrengungen der landespolitischen Akteur_innen, gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten zu verbessern (Personalstellen, Bezahlung, Ausbildungsvergütung) und somit die Attraktivität des Berufsfeldes auch für Männer (nicht nur als Quer- und Seiteneinsteiger) zu erhöhen.

Ferner wird in Gesprächen mit der Praxis deutlich: Kitaträger und Kitas benötigen Unterstützung bei der Erarbeitung von Konzepten, die die Bedeutung von

Körperlichkeit und Nähe in den Beziehungen zwischen erzieherischen Fachkräften und Kindern betonen und sich gleichzeitig den Themen „Missbrauch“ und „Generalverdacht“ widmen, um institutionelle Umgangsstrategien dafür zu finden, die auch nach außen hin z. B. gegenüber Eltern vertreten werden (zum Beispiel über die Ernennung einer oder eines Kinderschutzbeauftragten). Es muss u.a. auch aufgezeigt werden, wie Kita-Träger und Kitas ihre Professionalisierungsbemühungen nach außen vermitteln können und sie männliche Erzieher, Praktikanten, Zivildienstleistende und Absolventen eines Freiwilligen Sozialen Jahrs in den Außendarstellungen sichtbar hervorheben können. Nur so lassen sich weitere, gefestigte Vorurteile in der Gesellschaft abbauen.

6. Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs in den kommenden Jahren wird auch der Quer- und Seiteneinstieg im Bereich Kita weiter an Bedeutung gewinnen. Welche Erfahrungen haben Sie mit Quer- und Seiteneinsteigern gemacht?

Viele Träger von Kindertagesstätten machen von der Öffnung der Öffnung der Kita-Personalverordnung Gebrauch. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der tätigkeitsbegleitenden Ausbildungsform (Teilzeitausbildung), die es den Einrichtungsträgern der Kindertagesstätten ermöglicht, Auszubildende unter Anrechnung auf den Fachkräfteschlüssel zu beschäftigen und ihnen eine Vergütung zu zahlen. Die gegebenen Möglichkeiten der Vergütung über die Kita-Regelfinanzierung ist hierbei aus Sicht der Träger als auch aus Sicht der Quer- und Seiteneinsteiger_innen als unbedingt positiv und wirkungsvolle Maßnahme zur Gewinnung von Fachkräften zu bewerten.

Trotz der positiven Effekte ist diese Entwicklung nicht kritiklos zu betrachten. Vor dem Hintergrund der stetig zunehmenden Anzahl von Quer- und Seiteneinsteiger_innen im Verhältnis zum Anteil der pädagogischen Fachkräfte muss zwingend ein Dialog um die Sicherung der Qualität der Angebote geführt werden. Die Qualifikation von Mitarbeiter_innen entscheidet maßgeblich über die Qualität der Angebote. Auch für die Kindertagesbetreuung gilt der Erfahrungssatz, dass eine professionelle und methodisch fachgerechte Arbeitsweise nicht nur hinsichtlich der Wirksamkeit überlegen ist, sondern zusätzliche Fehler, Konfliktsituationen und pädagogisch schwierige Situationen vermeidet und damit letztlich zeitökonomischer ist. Fachliche Fehlentscheidungen oder die Verschlechterung des pädagogischen Angebotes können zu erheblichen sozialen und menschlichen Folgen, letztlich auch zu haftungsrechtlichen und volkswirtschaftlichen Schäden führen. Insofern ist zu entscheiden, wieviel Quer- und Seiteneinsteiger_innen eine Kita gleichzeitig auf ihrem Weg zur pädagogischen Fachkraft begleiten kann.

In diesem Zusammenhang unterstützen wir den im Fachkräftebericht vorgeschlagenen Dialog zur Kita-Personalverordnung, um sowohl Potentiale als

auch Risiken und folgend die notwendigen Rahmenbedingungen bzw. Ressourcen zu diskutieren. Diese Diskussion sollte auch sehr zeitnah im Landes-Kinder- und Jugendausschuss unter Beteiligung aller Akteursebenen und ihrer Vertreter_innen geführt werden. Aus Sicht der LIGA Brandenburg sollten bezüglich der Möglichkeiten des qualifizierten Quer- und Seiteneinstieges nach § 10 der Kita-Personalverordnung vor allem die folgenden Fragen im Fokus weiterer Gespräche stehen:

- Welche Aufgaben dürfen mit welcher Qualifikation / auf welchem Qualifikationsniveau wahrgenommen werden? Welche Aufgaben können und dürfen Quer- und Seiteneinsteiger_innen übernehmen? Wie funktionieren die Schnittstellen zu den pädagogischen Aufgaben / Fachkräften?
- Wie muss die fachliche Anleitung in den Teams gestaltet werden? Welche Ressourcen sind für die fachliche Anleitung notwendig (Arbeitszeit fachliche Anleitung, Arbeitszeit zur Gestaltung der Teameinbindung, Weiterbildungen für die fachliche Anleitung...) und wie können diese gewährleistet werden?
- Mittels welcher Indikatoren und geeigneter Feststellungsverfahren kann die individuelle Eignung überprüft werden?
- Wie verhindern wir / bzw. reagieren wir auf die Teamkonflikte, die sich aus der Ungleichheit von Qualifizierung und professionellem Selbstverständnis ergeben?

7. Das Land Brandenburg bietet bereits jetzt umfangreiche Unterstützungsangebote an, um Quer- und Seiteneinsteiger zu qualifizieren. Wie bewerten Sie diese Unterstützungsangebote und welchen weiteren Qualifizierungsbedarf sehen Sie?

Unter dem Begriff „Profis für die Praxis“ wird dieser Einstieg in das Arbeitsfeld in Brandenburg seit 2005 angeboten und erfährt inzwischen über das Land Brandenburg hinaus Anerkennung. Es eignet sich aus unserer Sicht grundsätzlich als Instrument der Personalgewinnung und eröffnet interessierten und geeigneten berufsfremdem Menschen den Einstieg in den Bereich der Kindertagesbetreuung. Der tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung messen wir aus diesen Gründen grundsätzlich einen hohen Stellenwert zu.

Allerdings wird derzeit unterschätzt, dass erhebliche Anteile für die fachliche Begleitung dieser Quereinsteiger_innen in der jeweiligen Kita anfallen. Die durch das MBJS seit dem Jahr 2013 jährlich bereit gestellten Mittel in der Höhe von 1.250 Euro pro Jahr, die den Einrichtungen eine zusätzliche Anleitungsstunde pro Woche für die Praxisanleitung ermöglichen sollen, sind nicht ausreichend. Der tatsächliche Bedarf kann auch nicht durch die Landesmittel aus dem Programm "Zeit für

Anleitung" aufgefangen werden.³ Ferner geht mit diesem Programm ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand bei der Beantragung und Verwendungsnachweisführung einher, sodass damit nicht alle potentiellen Kitas erreicht werden. Diese Situation verschärft sich insbesondere für kleinere Einrichtungen. Es ist nach unserer Auffassung erforderlich, grundsätzlich Zeitkontingente für die angemessene Begleitung von Berufsfeldneinsteiger_innen zur Verfügung zu stellen.

Bei der Frage, ob und auf welchem Weg Quer- und Seiteneinsteigern zu Kitas weiter eröffnet wird, wird auch die Frage berührt, ob die professionelle Zukunft des Teams einer Kindertagesstätte in einer multidisziplinären Zusammensetzung gesehen werden könnte oder sollte. An dieser Stelle möchten wir auf die Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen verweisen⁴, demnach multiprofessionelles Arbeiten eine Antwort für die Bewältigung immer komplexer werdenden Herausforderungen sein kann. Vor dem Hintergrund, dass für jedes Kind ein inklusives Betreuungsangebot in der Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege zur Verfügung stehen sollte, sind neben Qualifizierungsmaßnahmen zur Umsetzung inklusiver Pädagogik auch der Einsatz multiprofessioneller Teams benannt⁵. Insofern sehen wir mit der Etablierung multiprofessioneller Teams zwar mögliche Nebeneffekte, aber nicht den nicht primär den Ansatz zur Behebung des Personalmangels.

Unterstützungsbedarf sehen wir jedoch bei der Unterstützung für die Teamarbeit, um Qualität zu sichern. Hierzu bedarf es eines Konzeptes, auf dessen Grundlage sich die notwendigen pädagogischen Kompetenzen und Kompetenzen nichtpädagogischer Fachkräfte darstellen lassen und einer gemeinsamen „Teamphilosophie“. Denn neben den Potentialen, die multiprofessionelle Teams bieten und durchaus zur Steigerung des Kompetenzniveaus eines Teams führen können, darf nicht der erhöhte Bedarf der fachlichen Auseinandersetzung im alltäglichen Kontext unterschätzt werden.

Konsequent gedacht, bedeutet der Ausbau von multiprofessionellen Teams aber auch, dass die Finanzierung von Hochschulabsolvent_innen in der Kita ermöglicht wird und **das System der Fach- und Praxisberatung auf- und ausgebaut wird**. Nach unserer Einschätzung und der entsprechenden Forderung der LIGA Brandenburg

3 vgl. LIGA Brandenburg (2017)

4 Deutscher Verein für öffentliche und privat Fürsorge E.V. Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen deutscher-verein.de

5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. fruehe-chancen.de, S. 16

seit 2012 benötigen wir einen Fachberater_innen-Schlüssel von 1:1.000 Kinder, der im KitaG verankert werden sollte.

8. Welche Anforderungen werden heute an die Träger von Kindertagesstätten gestellt. Wäre es hilfreich, von Landesseite mehr Unterstützung (wie?) für die Trägerqualität zu bekommen?

Wie in der Antwort zur ersten Frage bereits dargestellt haben sich die Anforderungen an die Kindertagesbetreuung innerhalb der letzten zehn Jahre bundesweit deutlich verändert. Vom Ort der Betreuung, der Eltern die Berufstätigkeit erleichterte, wird die Kita als der erste Bildungsort verstanden und muss als solcher hohen Anforderungen genügen. Folgend müssen inzwischen die Bildungs-, Betreuungs- und Versorgungsqualität seitens der Kitas gewährleistet werden. Nicht nur die Rolle der Erzieher_innen hat sich seit dem letzten Jahrzehnt gewandelt, gleichzeitig sind die Anforderungen an die Träger von Kindertageseinrichtungen gewachsen, die in der Verantwortung stehen, entsprechende Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozesse zu realisieren.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir die Schlussfolgerung des Fachkräfteberichtes, die Situation der Träger von Kindertageseinrichtungen als eine bedeutende Säule im System der Kindertagesbetreuung aufzugreifen und mögliche Chancen und Hindernisse bei der Personalgewinnung und -bindung zu identifizieren. Ziel muss es sein, zukünftig noch besser und bedarfsgerechter praxisorientierte und erfolgreiche Maßnahmen etablieren zu können. Anders als im Fachkräftebericht dargestellt, sind die Träger jedoch nicht nur als Arbeitgeber der Fachkräfte zu betrachten. Vielmehr nehmen sie entsprechend des Subsidiaritätsprinzips staatliche Aufgaben wahr, mit der letztlich auch die Übernahme der Gesamtverantwortung für die Sicherung der pädagogischen und der strukturellen Qualität in ihren Kindertageseinrichtungen einhergeht.

Für die Personalentwicklung und Personalsteuerung sind strukturierte Rahmungen wie Qualitätsmanagementsysteme, strategische Leitbilder, Evaluationskonzepte oder Qualitätsentwicklungsvereinbarungen notwendig. Ein solcher Rahmen sichert, dass Träger mit ihren Geschäftsleitungen, Einrichtungsleitungen und Fachbereichen und Fachberatung zusammen steuern. Um diese zu entwickeln und zu etablieren, sind neben Arbeitszeitressourcen, gezielte Wissensvermittlung vor allem Verbesserungen der rechtlichen Rahmenbedingungen zur grundsätzlichen Qualitätssicherung und -entwicklung in brandenburgischen Kindertagesstätten notwendig. Neben selbstentwickelten Diskussionspapieren der Ministerialverwaltung zur Trägerqualität braucht es vor allem den dialogischen Prozess, wo und wie genau weitere Unterstützung geleistet werden kann, um den übertragenen Aufgaben – einschließlich der der Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung gerecht zu werden.

9. Welche Erhebungen würden Sie für den nächsten Fachkräftebericht für relevant erachten? Wo braucht es aus Ihrer Sicht mehr oder gesichertere Erkenntnisse?

Für die seitens des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport geplante Folgestudie, bzw. folgende Fachkräfteberichte sollten Erhebungen u.a. zu folgenden Aspekten ergänzt werden:

- Prognosen zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Zeitraum von mindestens 10 Jahren unter Berücksichtigung der Spezifika von Regionen zur mittel- und langfristigen Bedarfsentwicklung in Jugendhilfe und Ganzttag
- Differenziertere Analyse der Verbleibuntersuchungen zu den brandenburgischen Fachschul- und Fachhochschulabsolvent_innen. Untersucht wurden bislang die Beschäftigungsquoten auf dem regionalen Arbeitsmarkt Berlin-Brandenburg. Hier wäre in unserer Einschätzung zu überprüfen, wie hoch konkret der Anteil der Absolvent_innen auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt ist. Bezüglich der Befragungsstrategie bitten wir um Prüfung, ob über ein Anreizverfahren (geringe Aufwandsentschädigungen für die Beteiligung an der Studie) Absolvent_innen für eine Befragung zum Verbleib ca. ein halbes Jahr nach Ende der Ausbildung gewonnen werden können.
- In diesem Kontext sollte besonders auch die Frage evaluiert werden, warum nur ein geringer Prozentsatz der männlichen Erzieherabsolventen eine Beschäftigung im Arbeitsfeld Kita antritt.
- Erhebungen zu den Beschäftigungsbedingungen hauptamtlicher Fachkräfte (Zufriedenheit, Belastungsfaktoren, Angebote von Fort- und Weiterbildungen, Supervision)
- Verweildauer und Fluktuationsmotive von Fachkräften aus dem Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung:
 - Hier insbesondere auch die Fragen: Wird eine berufliche Neuorientierung angestrebt oder verweilen diese Fachkräfte in Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe? Studien aus anderen Bundesländern geben Hinweise darauf, dass Fachkräfteabwanderung vor allem in den ersten Berufsjahren stattfinden. Sollte dies auch für Brandenburg zutreffen, wäre ein strategischer Ansatzpunkt unbedingt darauf zu legen, den Verbleib insbesondere von Berufsanfänger_innen im System der Kindertagesbetreuung besser zu sichern.
- Evaluation von Gelingensfaktoren und Schwierigkeiten der Einbindung von Quer- und Seiteneinsteiger_innen unter den Trägern, Einrichtungsleitungen und Fachkräften von Kindertageseinrichtungen

- Erfassung der aus Sicht der Träger notwendigen Rahmenbedingungen für ein gutes Qualitäts- und Personalmanagement und des Bedarfs an Unterstützungsmöglichkeiten. Hier sollten auch gezielt Unterstützungsbedarfe und notwendige Rahmenbedingungen erfasst werden, die eine Einbindung von Fachkräften mit Migrationshintergrund ermöglichen würden.

10. Wie schätzen Sie die Erzieherausbildung an den Fachschulen im Land Brandenburg allgemein ein? Welchen Veränderungsbedarf sehen Sie in der Ausbildung für die Berufe in der Kindertagesbetreuung, speziell für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers?

Auch in Brandenburg ist es notwendig, die Diskussion um die Weiterentwicklung der Qualität von Aus- und Weiterbildungen unter unbedingter Berücksichtigung des notwendigen Praxisbezugs zu führen. Grundlage dafür ist zunächst die Entwicklung eines gesamtgesellschaftlichen Verständnisses und Bewusstseins für die vielfältigen Aufgaben im Kindertagesbetreuungsbereich bei allen Entscheidungsträger_innen, bildungs- und Praxisakteur_innen. Beispielhaft zu nennen sind fachspezifische Aufgaben wie die frühkindliche Bildung, Bildungsvermittlung und entsprechende Bildungsdokumentation, Erziehung und Wertevermittlung, Betreuung und Versorgung, die Diagnostik von Verhaltensauffälligkeiten und Entwicklung / Vermittlung geeigneter Maßnahmen, inklusive Pädagogik, Elternberatung und -begleitung, aber auch administrative Aufgaben im Bereich der Leitung und Verwaltung. Dies (und vermutlich noch mehr) müsste sich noch deutlicher in Theorie und Praxis der Ausbildung widerspiegeln, denn all dies kommt – den Berichten der Praxis zufolge – in der Breitband-Ausbildung zu kurz (siehe auch Frage 11).

Obgleich einzuschätzen ist, dass es zwischen den Ausbildungsträgern in Brandenburg sehr große Qualitätsunterschiede gibt, sind bezüglich der genannten Anforderungen und Erwartungen flächendeckend Entwicklungsnotwendigkeiten in der Ausbildung zu erkennen. Vor dem Hintergrund dieses seitens vieler Träger konstatierten qualitativen Fachkräftemangels sollte einerseits an der Verbesserung der Verzahnung von Praxiselementen mit der klassischen theoretischen Ausbildung gearbeitet werden. Hierzu sollten im Dialog zwischen MBS; Ausbildungsorganisationen und Trägern die Möglichkeiten der Ausweitung von praxisintegrierten sowie der Entwicklung von dualorientierten Ausbildungen geprüft werden, die sich nicht nur auf Angebote der Teilzeitausbildungen beschränken. Grundsätzlich ist eine regelhafte Verknüpfung von Praxis und Fachschulen, aber auch von Wissenschaft und Fachschulen wichtig, um Weiterentwicklung zu befördern und auf aktuelle Herausforderungen besser reagieren zu können.

Darüber hinaus müssen die vermittelten Inhalte der Ausbildung dahingehend überprüft werden, ob sie den gewachsenen Anforderungen an die Kindertagesbetreuung gewachsen sind. Rückmeldungen aus den Fachschulen selbst

signalisieren, dass in den Ausbildungsschwerpunkten naturwissenschaftliche Bildung, Beteiligung, Kinderrechte und Kinderschutz, Diversität und inklusives Aufwachsen, Gewaltprävention / gewaltfreie Kommunikation, Bewegungspädagogik und Kunst- und Musikpädagogik theoretische Ausbildungsanteile oft fehlen oder zu kurz kommen. Bezüglich der Gesellschafts- und Werteerziehung sollten auch in der Ausbildung Bausteine zu Nachhaltigkeit, Konsum, Ökologie und der Interkulturalität an Bedeutung zunehmen. Vor allem sind jedoch die Didaktik und Methodik der Ausbildung selbst zu überprüfen. Diese müsste sich dem Anspruch des Bildes vom forschenden und selbstbestimmt lernenden Kind anpassen und entsprechend innovativer gestaltet werden. Die zumeist noch von frontaler Theorievermittlung bestimmten Unterrichtsstrukturen sollten noch stärker für Diskussionsprozesse, Übungen und projektorientiertes Arbeiten geöffnet werden und mehr Raum für das Ausprobieren von konkreten Methoden lassen.

Allerdings hängt die Qualität des Ausbildungssystems eng mit der Qualifizierung der Lehrenden an den Fachschulen zusammen. Bundesweite Studien weisen darauf hin, dass nur ein geringer Anteil der Fachschullehrkräfte über ein Lehramtsstudium der Beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik verfügt. Es ist zu vermuten, dass diese Einschätzung auch auf Brandenburger Fachschulen zutrifft. Fraglich ist, ob damit den Ansprüchen an kompetenzorientierte Ausbildungsformate entsprochen werden kann. Hierzu sollten im Rahmen der avisierten Studie Fakten für Brandenburg erhoben werden. Träfe diese Aussage zu, sollten Maßnahmen der Qualifizierung des Personals in den Fachschulen / Ausbildungsstätten in den Fokus genommen werden. Zugleich müssen die Hinweise zur Qualifizierung der auszubildenden Fachkräfte kritische Berücksichtigung bei den begleitenden Ausbildungsträgern finden. Diesbezüglich ist nochmals darauf hinzuweisen, dass auch die Praxisanleiter_innen in den Kindertageseinrichtungen didaktisch weitergebildet werden sollten. Um das Schüler_innen-Auszubildenden-Verhältnis in der Praxis zu sichern und grundsätzliche Lernprozesse im geschützten Raum zu ermöglichen, muss die Anerkennung von Auszubildenden kritisch überprüft werden.

11. Die Fachschule Sozialpädagogik qualifiziert nicht nur für den Beruf des Erziehers/der Erzieherin, sondern auch für angrenzende Berufsfelder in der Jugend(sozial)arbeit oder im Bereich der Hilfen zu Erziehung. Wie bewerten Sie den Charakter der Ausbildung als Breitbandausbildung?

Zahlreiche Verbände haben sich über die letzten Jahrzehnte immer wieder für eine grundständige sozialpädagogische Breitbandausbildung ausgesprochen, die es erlaubt, dass die Fachkräfte für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Alter von 0 bis 27 Jahren allseits geeignet sind. Allerdings werden aufgrund der

gestiegenen Anforderungen an das Tätigkeitsprofil und damit das Qualifikationsprofil zunehmend Stimmen aus der Praxis der verschiedenen Arbeitsbereiche der Kinder- und Jugendhilfe laut, dass eine spezialisierte, auf die Arbeitsfelder ausgerichtete Ausbildung notwendig ist. Die Praxisvertreter_innen aus allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bemängeln seit Jahren die geringen vertieften Kenntnisse der Absolvent_innen, die für die jeweilige Arbeit jedoch zwingend notwendig werden. Hinzu kommen jeweils neue Anforderungen in den Arbeitsfeldern (wie z.B. vorurteilsfreie Pädagogik, inklusive Pädagogik, Umsetzung von Bildungsplänen, Beobachtung und Dokumentation, Elternarbeit, rechtliche Grundlagen etc.), die für die Arbeit notwendig sind. Diesen Anforderungen kann die Ausbildung im Rahmen der verfügbaren Ausbildungszeit und vor dem Hintergrund für alle Arbeitsfelder und die Arbeit mit Kindern von 0 bis 27 Jahren „fit“ zu sein, jedoch gar nicht gerecht werden.

Insofern ist eine vertiefte Diskussion um Ausbildungsmöglichkeiten für das jeweilige Arbeitsfeld auch in der Erzieher_innenausbildung dringend nötig (wenn nicht sogar schon längst überfällig). Spezialisierungen, die den Anforderungen der Praxis der Arbeitsfelder gerecht werden und zugleich die Grundlagen für eine Durchlässigkeit auf Basis von modularen Bausteinen bietet, sollten kein Tabuthema mehr sein.

12. Aufgrund einer Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz setzt die Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin in der Regel bereits einen berufsqualifizierenden Abschluss voraus (meist Sozialassistent oder Heilerziehungspfleger), ist also als Weiterbildung konzipiert. Halten Sie das weiterhin für sinnvoll? Unter welchen Voraussetzungen hielten Sie es ohne unvermeidbare Einbußen bei der Qualität für denkbar, die Ausbildung für Absolventen zu öffnen, die gerade die Fachoberschulreife (10. Klasse) erworben, aber noch keinen Beruf gelernt haben?

Die bisher geltenden Regelungen zum Eintrittsalter in die Ausbildung sind grundsätzlich als sinnvoll zu bewerten. Angehende pädagogische Fachkräfte leisten in den Einrichtungen hoch anspruchsvolle pädagogische Bildungs- und Beziehungsarbeit. Wichtig hierfür sind soziale Lebenskompetenzen und -erfahrungen. Auch die Möglichkeit zur Reflektion des eigenen Handelns und dessen (Aus-) Wirkungen sind hier besonders wichtig. Eine grundsätzliche Öffnung der Ausbildung für unter 18jährige Jährige würde eine grundständige Umgestaltung der Theorie- und Praxisausbildung erfordern. Hier ist ein viel größerer Theorie-Praxis-Bezug analog dualer Ausbildungskonzepte und unter intensiverer Begleitung als bislang, die Voraussetzung um über solche Ansätze ernsthaft nachzudenken. Ferner bleibt zu berücksichtigen, dass bestimmte Aufgaben an die Auszubildende dieser Altersgruppe aus Gründen der Aufsichtspflicht nicht erteilt werden können.

13. Der Anteil der Teilzeitausbildung liegt inzwischen bei einem Drittel aller Schülerinnen und Schüler. Wie bewerten sie diese Entwicklung?

Diese Entwicklung ist für uns ein klarer Ausdruck dafür, dass ein hohes Interesse an einer Ausbildung besteht, die die Möglichkeit bietet, während der Ausbildung hinzuverdienen. Dies ist sowohl für die Auszubildenden als auch für die Einrichtungen von Interesse, bzw. sogar Voraussetzung. Letztere schätzen die enge Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie die stetige Reflektion. Allerdings scheinen auch die Einrichtungen unter den gegebenen Bedingungen an ihre Grenzen der Ausweitung dieses Modells zu stoßen. Zeit für Praxisanleitung muss gegeben sein und Kita-Leitung benötigt hinreichende Zeitressourcen den Reflektion- und Einarbeitungsprozess sowie die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen professionell zu begleiten.

14. Rund zwei Drittel der Schüler/innen der Fachschule Sozialpädagogik absolvieren ihre Ausbildung in Vollzeit. Die Vollzeitausbildung enthält zwar Praxisanteile, die Schüler/innen haben aber nicht die Möglichkeit, etwas hinzuverdienen. Unter welchen Voraussetzungen hielten Sie es für möglich, die Ausbildung stärker als bislang am Modell der dualen Ausbildung zu orientieren und den Schüler/innen somit die Möglichkeit zu geben, etwas hinzuverdienen?

Wie bereits mehrfach betont, muss die Ausbildungsvergütung für junge Menschen attraktiv sein. Diesbezüglich folgen wir der Einschätzung des Fachkräfteberichtes, die Erweiterung der Teilzeitausbildung, vor allem an den Oberstufenzentren anzuregen.

Darüber hinaus ist jedoch unbedingt auch die Umgestaltung der Vollzeitausbildung in Modelle der tätigkeitsbegleitenden oder dualorientierten Ausbildungen zu empfehlen, um neue Fachkräfte gewinnen und perspektivisch im Arbeitsfeld zu binden. Anzuregen ist hier die Überprüfung der möglichen Etablierung von dualen Studiengängen im Bereich der Frühpädagogik.

Voraussetzung hierfür wäre zum einen die Anpassung der Curricula in den Fach(hoch)schulen sowie die Gewinnung von Trägern als Ausbildungseinrichtung. Diese müssten noch besser bei der Entwicklung von Ausbildungsqualifizierungen begleitet werden und regelhaft mit den Ausbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Ausbildungsinhalte auch Berücksichtigung in der Praxis finden.

Quantitativ kann eine Erweiterung von tätigkeitsbegleitenden oder dualorientierten Ausbildungen nur mittels einer Veränderung der Finanzierungsbedingungen des Einsatzes von Auszubildenden erreicht werden. Wie bereits ausgeführt, stellt die Anerkennung. Hier wären große Potentiale im Rahmen eines Landesfördergesetzes zu sehen, dass die Ausbildungsvergütung sicherstellt

und somit gewährleistet, dass Auszubildende nicht auf das notwendige pädagogische Personal in den Kindertagesstätten angerechnet werden.

Bei all diesen Überlegungen muss jedoch sichergestellt werden, dass das Niveau der klassischen Berufsausbildung nicht unterlaufen wird. Orientierungsmaßstab muss also weiterhin der DQR-&-Level sein.

15. Derzeit gibt es die Möglichkeit, Schüler/innen in tätigkeitsbegleitender Teilzeitausbildung zu 80 Prozent auf den gesetzlichen Personalschlüssel anrechnen zu lassen. Bis zu welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen sollten Schüler/innen auf den Personalschlüssel angerechnet werden können, ohne dass sich dies negativ auf die Betreuungsqualität auswirkt? Welche alternativen Finanzierungsmodelle für eine dualorientiert vergütete Ausbildung könnten Sie sich vorstellen?

Grundsätzlich sollten Auszubildende nicht auf das sogenannte „notwendige pädagogische Personal“ anrechenbar sein. Aus zahlreichen, zum Teil hier erörterten Gründen ist eine intensive Praxisbegleitung notwendig, die vielmehr personelle Zeitressourcen seitens der qualifizierten Fach- und Leitungskräfte erfordert. Insofern verbietet es sich aus fachlicher Sicht, Auszubildende anzuerkennen, um zumindest rechnerisch die Einhaltung von Personalbemessungsverhältnissen zu entsprechen.

Schon allein aus diesem Grunde plädieren wir für eine landesweite Ausbildungsvergütung für Vollzeitauszubildende. Die systemimmanente Koppelung der Finanzierung von Auszubildenden an die Anerkennung auf das notwendige pädagogische Personal gilt es aufzuheben bzw. bei der Etablierung von Vollzeitausbildungsmodellen nicht fortzuführen.

16. Bereits jetzt besteht für bis zu jede/n zweiten Brandenburger Schüler/in die Möglichkeit, staatlicherseits durch BAföG oder Aufstiegsfortbildungsgesetz finanziell gefördert zu werden. Glauben Sie, dass eine bezahlte, weil dualorientierte Ausbildung einen Beitrag gegen einen drohenden Fachkräftemangel leisten könnte? Wie hoch müsste die Bezahlung sein, um attraktiv für potenzielle Schüler/innen zu sein?

Wir gehen davon aus, dass ein nicht unerheblicher Teil junger Menschen sich nicht für eine Erzieher_innenausbildung entscheidet, weil er weder Anspruch auf die stattliche finanzielle Unterstützung hat, noch in Abhängigkeit der finanziellen Unterstützung durch Eltern oder Großeltern stehen möchte. Diesen Teil der jungen Menschen, die für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung geeignet sind, gilt es für das Arbeitsfeld zu gewinnen und nicht an andere Berufsausbildungen mit

Ausbildungsvergütung zu „verlieren“. Das Potenzial dürfte recht hoch sein, legt man die Zahlen aus der Antwort der Landesregierung zur Kleinen Anfrage Nr. 3792 zugrunde. Demnach haben nur 5,7% aller Schüler_innen der Sozialpädagogik an Fachschulen Leistungen nach dem AFBG erhalten.

Junge Menschen wollen bereits zum Beginn ihrer beruflichen Laufbahn finanziell eigenständig sein und ihren Lebensunterhalt selbst verdienen. Wir müssen künftig sicherstellen, dass die Entscheidung für oder gegen den Erzieher_innenberuf nicht aus finanziellen Erwägungen gefällt wird, sondern einzig und allein aus Interessensgründen bzw. eigenen Einschätzungen zur persönlichen Geeignetheit. Es gilt daher eine Ausbildungsvergütung zu etablieren, die nicht in Konkurrenz zu anderen Ausbildungsvergütungen steht. Daher ist zu empfehlen, sich aktuell mindestens an folgenden Werten zu orientieren:

1. Ausbildungsjahr: 900 €
2. Ausbildungsjahr: 950 €
3. Ausbildungsjahr: 1.100 €

17. Unabhängig von der Frage der Attraktivität einer dualorientierten Ausbildung für die Schüler/innen: Welche Vor- und Nachteile hätte eine solche Ausbildung aus fachlicher Sicht? Welche organisatorischen Herausforderungen könnten sich für die Fachschulen Sozialpädagogik ergeben?

Eine dualorientierte Ausbildung verknüpft die Vorteile einer klassischen dualen Ausbildung, wie sie aus anderen Branchen bekannt ist, mit den Erfahrungen praxisintegrierter Ansätze in der Erzieher_innenausbildung. Ein regelmäßiger (idealerweise wöchentlicher) Wechsel der Lernorte Schule und Praxis sorgt vor allem für eine enge Theorie-Praxis-Verzahnung. Es kann eine unmittelbare Anwendung des in Theorie Gelernten und ein hohes Aufmerksamkeitspotential in der Fachschule geschaffen werden. An beiden Lernorten können die Auszubildenden sehr zeitnah kritisch prüfen, ob die Theorie umsetzbar ist und die Praxis den fachlichen Ansprüchen genügt. Fragen, die sich durch den theoretischen Lernstoff ergeben, können unmittelbar aus praktischer Sicht erörtert werden. Erlebte Praxis wiederum kann regelmäßig mit Lehrkräften und anderen Erzieher_schüler_innen besprochen werden.

Allerdings ist auch festzuhalten, dass die Auszubildenden belastbar und gut organisiert sein müssen, um die Anforderungen beider Ausbildungsorte gut zu bewältigen. Andererseits werden damit die für den Berufsalltag notwendigen „soft skills“ von Beginn an geprüft, sodass Schüler_innen (gemeinsam mit beruflicher Schule und Einsatzort) frühzeitig die richtige Berufswahl reflektieren können.

Mit einer dualorientierten Ausbildung – so zeigen Erfahrungen aus anderen Bundesländern – können ferner neue Zielgruppen gewonnen werden und die Kita-Teams sich auch so weiter heterogener entwickeln und vielfältiger arbeiten.

Für beide Lernorte wird eine viel intensivere Zusammenarbeit erforderlich – die ohnehin in den letzten Jahren immer wieder eingefordert, aber noch nicht allorts hinreichend umgesetzt ist. Durch ein rechtliches Dreiecksverhältnis kann diese Zusammenarbeit vertraglich zwischen Schule, Träger des Lernorts wie auch Schüler_in verbindlich geregelt werden. Ebenso können hier Voraussetzungen festgehalten werden, die sicherstellen, dass auch an anderen Lernorten über das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung hinaus Erfahrungen gesammelt werden.

Fachschulen müssen ferner ihre Angebote so vorhalten, dass sich die Lehrangebote (bei mehrzügigen Klassen) wöchentlich wiederholen. Zudem könnte es auch sein, dass die Fachschulen in den Unterrichtsplänen auch die regelmäßige Reflektion des Praxiserlebens berücksichtigen müssen, da sich der bedarf der Reflektion von alleine erwächst. Welche organisatorischen Herausforderungen im Detail jedoch damit einhergehen, muss durch die beruflichen Schulen erörtert werden.

18. Rund jede/r zweite Brandenburger Schüler/in des Fachs Sozialpädagogik absolviert die Ausbildung an einer Fachschule in freier Trägerschaft, die grundsätzlich Schulgeld erheben könnte. Nach einer (allerdings nur stichprobenartigen Erhebung der Landesregierung beträgt das monatliche Schulgeld zwischen 55 und 102 Euro. Seit August 2016 werden Berliner Fachschulen vom Land Berlin gefördert, sodass sie auf das Schulgeld in der Regel verzichten. Glauben Sie, dass die landesseitige Übernahme des Schulgeldes nach dem Berliner Vorbild die Brandenburger Ausbildung spürbar attraktiver machen würde?

Aus Gründen der Gleichbehandlung sowie zur Steigerung der Attraktivität des Berufseinstiegs halten wir es für absolut geboten, auch die Fachschülerinnen und -schüler von der Zahlung von Schulgeld an Fachschulen in freier Trägerschaft zu entlasten. Wir möchten der Landesregierung hier dringend empfehlen, nicht auf Aktivitäten der Bundesregierung zu warten.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Kaczynski
LIGA-Vorsitzender

Vorstandsvorsitzender | Der Paritätische, Landesverband Brandenburg e.V.