

LIGA DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE
Paulsenstraße 55/56, 12163 Berlin

An die
Mitglieder des Ausschusses
für Bildung, Jugend und Sport (A5) des Landtages Brandenburg
Alter Markt 1
14467 Potsdam

Potsdam, 12.06.2017

**Öffentliche Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung
für ein „Kindertagesstättenanpassungsgesetz“ (Drucksache 6/6522)**
Stellungnahme der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege -
Spitzenverbände im Land Brandenburg

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 15. Juni 2017, danken wir Ihnen. Die Gelegenheit zur Stellungnahme nimmt die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg gerne wahr.

Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg hat seit vielen Jahren aktiv Dialogprozesse zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten im Land Brandenburg angestoßen und sich aktiv in den Dialog eingebracht. Ferner haben wir in den vergangenen Jahren in vielfältigster Weise auf die dringenden Regelungs- und Handlungsbedarfe im Bereich der Kindertagesstätten im Land Brandenburg hingewiesen. Letztmalig haben wir mit unserer Stellungnahme „Anforderungen an Kita-Rechts-Novellierungen in 2017“ vom 12. April 2017 und mit unserem Positionspapier „Frühkindliche Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern - Handlungsziele für Brandenburg“ vom 11. Mai 2017 aus aktuellem Anlass ausgewählte Themenfelder näher erläutert.

Im Rahmen der Anhörung werden wir bereits formulierte Aussagen und Positionen noch einmal erläutern und um weitere Fakten ergänzen.

Frage 1: Ab dem Doppelhaushalt 2017/2018 wird eine zusätzliche Leitungsfreistellung in Höhe von 8 Millionen Euro ausgebracht. Hiermit sollen zukünftig 2,5 Wochenstunden zusätzlich für alle Kindertagesstätten ausgebracht werden. Inwiefern kann diese

Federführender Verband 2016/2017
Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e.V.

Paulsenstraße 55/56
12163 Berlin

Telefon 030 . 820 97 34 8
Telefax 030 . 820 97 28 3
E-Mail info@liga-brandenburg.de
Web www.liga-brandenburg.de



zusätzliche Leitungsfreistellung den Bildungsauftrag der Kindertagesstätten positiv befördern, insbesondere auch mit der Kombination mit der Verbesserung des Betreuungsschlüssels?

Frage 2: Wie bewerten Sie die derzeit gesetzlich verankerte Leitungsfreistellung? Ist diese ausreichend? Wenn hier eine Erhöhung beschlossen würde, wie sollte diese verteilt werden (Größe, Sockel, etc.)?

Wir begrüßen, dass mit Wirkung zum 01.10.2017 eine jahrelange Forderung der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg zur Verbesserung der Freistellung für pädagogische Leitungstätigkeiten umgesetzt wird und erstmalig eine Sockelfreistellung im Ansatz Berücksichtigung finden soll. Damit wird anerkannt, dass es eine Grundausstattung an Leitungszeit geben muss, die unabhängig von der Einrichtungsgröße (gemessen an Mitarbeiter*innen- oder Kinderzahlen) notwendig ist.

Der Anteil von 2,5 Stunden liegt jedoch deutlich unter den Erwartungen, Erfordernissen in der Praxis sowie der Mindest-Forderung nach mindestens 0,125 VZE (= 5 Stunden) zusätzlichen Zeit-Ressourcen. Der Bedarf an deutlich mehr Zeit für Leitungsaufgaben wurde durch die jüngsten veröffentlichten Studienergebnisse der Bertelsmann Stiftung¹ bestärkt. Nach den Berechnungen, die auf weiteren Studien zu den Aufgaben und notwendigen Zeitbedarfen basieren, wird für das Land Brandenburg deutlich, dass rund 92 Prozent aller Brandenburgischen Kindertagesstätten nicht über die empfohlenen zeitlichen Leitungsressourcen verfügen.

Das derzeitige Gesetzesvorhaben ist somit ein wichtiger Schritt. Zum einen profitieren alle Einrichtungen ein wenig davon und insbesondere die kleinen Einrichtungen. Zum anderen wird hier der Grundstein für eine systemische Umstellung gelegt. Aber dennoch ist das jetzige Gesetzesvorhaben in seiner Wirkung als ein „Tropfen auf den heißen Stein“ zu bewerten. Schon lange sind die Konsequenzen einer unzureichenden Ausstattung hinlänglich bekannt:

- Unzureichende zeitliche Leitungsressourcen bergen ein erhebliches Risiko, dass Führungs- und Leitungstätigkeiten nur nebenbei ausgeführt werden können. Grundlegende Leitungsverantwortungsbereiche wie z.B. die Organisationsentwicklung, die pädagogisch-konzeptionelle Weiterentwicklung und Umsetzung oder die Zusammenarbeit mit dem Sozialraum können gar nicht bzw. lediglich in geringem Umfang umgesetzt

¹ Bertelsmann Stiftung (2017): Kita-Leitung fehlt die Zeit für Führungsaufgaben - Qualität leidet. Unter bertelsmann-stiftung.de.

werden, was sich negativ auf die Qualität einer Einrichtung auswirken kann.

- Werden bei fehlenden bzw. unzureichenden Zeitressourcen für die Leitungstätigkeit diese Aufgaben in der Freizeit erledigt, führt dies in der Folge zu gesundheitlichen Belastungen der Leitungskräfte und ebenfalls zu einem Qualitätsverlust.
- Werden Leitungsaufgaben in jener Zeit ausgeführt, die für die Arbeit mit den Kindern vorgesehen ist, fehlen die personellen Ressourcen bzw. die Zeit für die pädagogische Arbeit mit den Kindern. Auch dies führt zur Qualitätsminderung.

Verschiedene Studien bestätigen die Berichte aus der Praxis, dass sich bei unzureichender Freistellung ein Spannungsfeld ergibt und das Leitungshandeln sowie die Qualitätssicherung und -entwicklung negativ beeinflusst wird. Für Brandenburg wurden im Jahr 2016 Qualitätsanforderungen für Kita-Leitungen² sowie Neue Empfehlungen zum Aufgabenprofil Kita-Leitung³ veröffentlicht, die den umfangreichen Anforderungs- und Aufgabenkatalog verdeutlichen und erahnen lassen, welche notwendigen Tätigkeiten und zeitlichen Ressourcen zur Leitung von guter Kita notwendig sind. Angesichts der gestiegenen gesellschaftlichen, fachlichen und politischen Anforderungen (u.a. die Begleitung der inklusiven pädagogischen Prozesse, Intensivierung von Elternarbeit, Vernetzung im Sozialraum) wie aber auch den Herausforderungen, die mit den zunehmend bedeutsamen Prozessen der Fachkräftegewinnung, -bindung und Teamintegration einhergehen, brauchen wir eine zeitnahe und konsequente Fortschreibung der Sockelerhöhung. Denn: eine angemessene Leitungsausstattung wird als zentrale Rahmenbedingung und Voraussetzung für eine „gute“ Kita-Qualität eingestuft. Hierzu hat sich mit der Unterzeichnung Brandenburgs im Rahmen der Bund-Länder-Erklärung im November 2016 sowie den von Brandenburg mitvotierten Beschluss der Jugendministerkonferenz im Mai 2017 klar bekannt. So wird im Zwischenbericht unter Handlungsziel 5 (Stärkung der Leitung) u.a. festgehalten: **„Ausreichende Zeitkontingente für Leitungsaufgaben sicherstellen und Parameter hierfür benennen. Ziel ist es, ausreichende Zeitkontingente zur Wahrnehmung der Leitungsaufgaben sicherzustellen und entsprechende Parameter zu benennen. Dazu ist für jede Kindertageseinrichtung ein Sockelwert für Leitungstätigkeiten vorzusehen. Zeitkontingente für die pädagogische Leitung der**

² 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. Ergebnisse des Projektes KitaZoom. Unter bertelsmann-stiftung.de.

³ Landes-Kinder- und Jugendausschuss des Landes Brandenburg (2016): Empfehlungen zum Aufgabenprofil Kita-Leitung. Unter mbjs.brandenburg.de.

Kindertageseinrichtungen und die Verwaltung sollten getrennt berechnet werden, da Aufgaben der Betriebsführung teilweise auch von entsprechend geschulten Verwaltungskräften erledigt werden können.⁴ Folgt man den Empfehlungen und Berechnungen der Bertelsmann Stiftung, die gleicher Logik folgt, so benötigen wir für das Land Brandenburg folgenden **zusätzlichen Finanz- und Personalbedarf für eine sachgerechte Leitungsfreistellung**⁵, die sowohl eine Grundausstattung aller Kitas von 20 Wochenstunden sowie einen variablen Anteil entsprechend der Ganztagsbetreuungsäquivalente der Kinder berücksichtigt⁶.

zusätzlicher Personalbedarf	+ 970 (Angaben d in VZE) / + 125 % (davon 680 VZE als Leitungskraft, 290 VZE als Verwaltungskraft; Annahme: 20% der Tätigkeiten können durch Verwaltungskräfte ausgeübt werden)
zusätzlicher Finanzbedarf	+ 53 Mio. €

Mit dem zusätzlichen Personalbedarf geht nicht einher, dass hierfür 970 bzw. 680 zusätzliche qualifizierte Leitungskräfte im System der Kindertagesbetreuung für Brandenburg benötigt werden. Vielmehr werden hiermit zusätzliche Zeitressourcen für die Einrichtungen geschaffen, für die entsprechende pädagogische Fachkräfte gewonnen werden können und damit zugleich der Nebeneffekt einer verbesserten Fachkraft-Kind-Relation aus o.g. Gründen herbeigeführt werden kann.

Bundesland	Prozentuale Steigerung der Vollzeitäquivalente für Leitungs- und Verwaltungsaufgaben in KiTas ...					
	bis 40 Plätze	ab 40 Plätze	ab 70 Plätze	ab 100 Plätze	ab 130 Plätze	ab 180 Plätze
	In %					
BW	171,1	177,6	108,5	70,0	66,7	45,3
BY	218,6	163,1	138,7	125,5	97,7	71,0
BE	140,0	31,3	28,5	30,0	41,3	43,7
BB	224,9	119,3	92,7	116,4	107,6	133,8
un	231,2	24,0	12,1	12,2	6,6	0,2

Davon würden zugleich alle Kindertageseinrichtungen profitieren. Die prozentuale Steigerung für brandenburgische Kitas ist nachstehend abgebildet und macht

⁴ BMFSFJ und JFMK (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. S. 36.

⁵ Bertelsmann Stiftung (2017): Vortrag „Gute“ KiTa braucht Führung und Leitung! Reformperspektiven der Bertelsmann Stiftung. Unter bertelsmann-stiftung.de (Angaben ohne Horte).

⁶ Bertelsmann Stiftung (2017): Qualitätsausbau in KiTas 2017.

deutlich, dass ein Zugewinn von fast 93% bis fast 225% je nach Einrichtungsgröße realisiert werden kann⁷.

Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg kann den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung sehr gut folgen, die ja ebenfalls auch Grundlage und Ergebnis aus dem KitaZoom-Prozess in Brandenburg waren. Eine weitere Erhöhung muss aus unserer Sicht beim Sockel ansetzen. Inwiefern die bisherige bzw. im Entwurf fortgeschrieben Regelung in der KitaPersV zur Bezugnahme auf die VZE des notwendigen pädagogischen Personals künftig beibehalten werden sollte, gilt es noch zu mit allen für die Kita in Verantwortung stehenden Ebenen diskutieren. Um diese Frage einschließlich aller Auswirkungen zu erörtern, empfehlen wir entsprechende Berechnungen und Diskussion in dem genau u.a. dafür einberufenen Expertendialog Kindertagesbetreuung. Prinzipiell sind folgende Modelle denkbar:

- Sockel 20 h/Woche + Größe nach Betreuungszeitäquivalenten (Vorschlag Bertelsmann Stiftung)
- Sockel 20 h/Woche + Größe nach Anzahl notwendiges pädag. Personal
- Sockel 20 h/Woche + Größe nach Anzahl aller Mitarbeiter (inkl. heil- und sonderpädagog. Fachkräfte etc.)
- Sockel 20 h/Woche + Größe nach VZE des pädag. Personals

Zu allen Modellen bzw. Bezugsgrößen der Einrichtungsgröße wurden bereits erste Diskussionen zu Pro und Contra geführt, die an dieser Stelle nicht dargestellt werden. Bekannt ist jedoch, dass die derzeitige Bezugsgröße VZE des notwendigen pädag. Personals nicht dem tatsächlichen Aufgabenumfang in den Einrichtungen entspricht, da dies einen hohen Anteil an Teilzeitkräften als auch einem hohen Anteil an Fachkräften zur Förderung der Kinder mit besonderen Bedarfen nicht entspricht. Mit den bisherigen Erkenntnissen zu den Arbeitsvertragsumfängen und dem zunehmenden Bedarf an Veränderungen der Anerkennung von Personal in den Einrichtungen wie auch berufsbegleitenden Einstiegen mit geringerem Praxisanteil ist dies zumindest nicht vereinbar.

⁷ Bertelsmann Stiftung (2017): Vortrag „Gute“ KiTa braucht Führung und Leitung! Reformperspektiven der Bertelsmann Stiftung. Unter bertelsmann-stiftung.de (Folie 44).

Frage 3: Wie wirkt sich die Erhöhung des Sockels von 2,5 Wochenstunden zzgl. zu der einrichtungsbezogenen Leitungsfreistellung insbesondere bei kleineren Einrichtungen aus?

Mit der Sockelfreistellung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Leitungskräfte eine Schlüsselrolle im Qualitätsentwicklungsprozess einnehmen und hierfür auch Aufgaben erfüllt werden müssen, die unabhängig von der Einrichtungsgröße anfallen. Zugleich profitieren insbesondere kleine Einrichtungen sowie Kleinsteinrichtungen von dem Anstieg und damit rund 50 % aller Einrichtungen in einem besonders hohen Maß. Mit der Einführung eines Sockelbetrags kommt das Land den fachlichen Anforderungen näher und zugleich wird die dahinterstehende Systematik sinnvoll und den heutigen Erfordernissen⁸ entsprechend ergänzt. Damit wird ein notwendiger Schritt gegangen, um sich dem Minimum an Leitungskapazität zu nähern. Ferner wird in der Gesamtschau dem Umstand Rechnung getragen, dass auch größenabhängige Zeitbedarfe für Leitungstätigkeiten zu berücksichtigen sind, da die bisherige abgestufte Leitungsfreistellung erhalten wird.

WIRKUNG DER SOCKELFREISTELLUNG FÜR PÄDAGOGISCHE LEITUNGSAUFGABEN NACH EINRICHTUNGSGRÖßE

(Grundlage § 11 KitaPersV mit Stand 15. März 2017 ergänzt um Sockelszenarien)

Einrichtungsgröße		größenabh. Freistellung		Sockel	Gesamt	zstzl. Zeitressource
Kita mit bis zu 4 Stellen (VZE)	Szenario 1	0,125 VZE (5 Std.)	+	0,125 VZE (5 Std.)	0,25 VZE (10 Std.)	100%
	Szenario 2	0,125 VZE (5 Std.)	+	0,0625 VZE (2,5 Std.)	0,1875 VZE (7,5 Std.)	50%
Kita mit 4 bis zu 10 Stellen (VZE)	Szenario 1	0,25 VZE (10 Std.)	+	0,125 VZE (5 Std.)	0,375 VZE (15 Std.)	50%

⁸ vgl. u.a. hierzu „KiTa-Leitung unter Druck. Strukturen und Strategien für das professionelle Führen und Leiten von Kindertageseinrichtungen“ – Kongress der Bertelsmann Stiftung am 07.03.2017 unter bertelsmann-stiftung.de sowie Ergebnisse und Empfehlungen unter bertelsmann-stiftung.de.

	Szenario 2	0,25 VZE (10 Std.)	+	0,0625 VZE (2,5 Std.)	0,3125 VZE (12,5 Std.)	25%
Kita mit 10 bis zu 15 Stellen (VZE)	Szenario 1	0,375 VZE (15 Std.)	+	0,125 VZE (5 Std.)	0,5 VZE (20 Std.)	33,3%
	Szenario 2	0,375 VZE (15 Std.)	+	0,0625 VZE (2,5 Std.)	0,4375 VZE (17,5 Std.)	16,6%
Kita mit mehr als 15 Stellen (VZE)	Szenario 1	0,5 VZE (20 Std.)	+	0,125 VZE (5 Std.)	0,625 VZE (20 Std.)	25%
	Szenario 2	0,5 VZE (20 Std.)	+	0,0625 VZE (2,5 Std.)	0,5625 VZE (22,5 Std.)	12,5%

Dennoch darf die aktuelle Erhöhung der pädagogischen Leitungsfreistellung nicht darüber hinwegtäuschen, dass auf diesem Handlungsfeld weitere Verbesserungen – wie auch hier in der Stellungnahme benannt- unabdingbar sind.

Frage 4: Die Novellierung des § 10(2) KitaPersV sieht eine Erhöhung der Anrechnungsmöglichkeit der tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung von 70 auf 80 Prozent des praktischen Tätigkeitsumfangs vor. Den Trägern wird damit die Refinanzierung des bei ihnen auszubildenden Personals erleichtert. Welchen Stellenwert messen Sie der tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung bei der Fachkräfteausbildung zu?

Seit 2005 gibt es, als Ergänzung zur regulären Ausbildung von Erzieher*innen, die Möglichkeit der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung für Quereinsteiger*innen und wird in Brandenburg u.a. unter dem Begriff „Profis für die Praxis“ angeboten. Nach erfolgreicher Absolvierung der zweijährigen Qualifizierungsmaßnahme werden den Absolvent*innen gleichwertige Fähigkeiten mit staatlich anerkannten Erzieher*innen für den Bereich der Kindertagesbetreuung bescheinigt. Diese Qualifizierungsmaßnahme, die inzwischen über das Land Brandenburg hinaus Anerkennung gefunden hat, eignet sich aus unserer Sicht grundsätzlich als Instrument der Personalgewinnung und eröffnet interessierten und geeigneten berufsfremdem Menschen den Einstieg in den Bereich der Kindertagesbetreuung.

Die Umsetzung gestattet eine praxisnahe und berufsbefähigende Fachkräftequalifizierung. Durch die enge Verzahnung der Lernorte Seminar und Praxis werden systematisch die Praxiserfahrungen der Teilnehmenden aufbereitet, in Bezug zu Konzepten und Theorien gesetzt und wiederum in Praxisaufgaben und praktische Anwendung überführt. Ein hoher Reflektionsgrad ist darüber hinaus ebenfalls gegeben.

Der tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung messen wir aus diesen Gründen grundsätzlich einen hohen Stellenwert zu.

Vor dem Hintergrund der überwiegend positiven Erfahrungen und steigenden Nachfrage brauchen wir dringend weitere Modelle einer praxisintegrierten Ausbildung, die sich am Modell der dualen Ausbildung orientiert (siehe Frage 8).

Die vorgesehene Änderung zur Anerkennung auf das notwendige pädagogische Personal ist ein erster Schritt. Nicht nachvollziehbar bleibt, warum sich diese Verbesserung um zehn Prozentpunkte ausschließlich auf die Regelung nach § 10 Absatz 2 KitaPersV bezieht und nicht auf die Regelungen nach § 10 Absatz 3 und 4. Hier empfehlen wir dringend eine Anpassung, allein schon vor dem Hintergrund, dass den Trägern nicht in allen Regionen aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsangebote und -kapazitäten nicht alle Modelle der „alternativen“ Personalgewinnung ausreichend zur Verfügung stehen.

In diesem Zusammenhang möchten wir jedoch auch darauf verweisen, dass erhebliche Anteile für die fachliche Begleitung dieser Quereinsteiger*innen in der jeweiligen Kita anfallen. Der Umfang der individuellen Einarbeitung / Praxisbegleitung wird jedoch derzeit noch unterschätzt. Die durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg 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 zwar ein positives Signal aber bei Weitem nicht ausreichend. Der tatsächliche Bedarf kann auch nicht durch die Landesmittel aus dem Programm "Anleitung durch externe Beratung" aufgefangen werden. Diese Situation verschärft sich insbesondere für kleinere Einrichtungen. Es ist erforderlich, Zeitkontingente für die angemessene Begleitung von Quereinsteiger*innen zur Verfügung zu stellen. Im Rahmen der Kita- Fachkonferenz der SPD Landtagsfraktion am 26. April 2017 in Pritzwalk haben die kleinen Einrichtungen im ländlichen Raum explizit darum gebeten, auch ihnen Möglichkeiten zu eröffnen, Quereinsteiger*innen aufnehmen zu können, was angesichts des derzeitigen Personalschlüssels, des viel zu geringen Zeitumfangs für Leitungstätigkeiten und des geringen Zeitanteils der Praxisanleitung nicht möglich ist, da vorrangig die Absicherung der Betreuungszeiten - insbesondere bei krankheitsbedingten Ausfällen von Mitarbeiter*innen, Urlaub usw. im Focus des alltäglichen Handelns steht.

Ferner berichten zahlreiche Kitas, dass zwar eine Anerkennung auf das notwendige pädagogische Personal erfolgt, zugleich diese angehenden Fachkräfte jedoch bestimmte Aufgaben nicht übertragen werden können. Zu nennen wäre hier z.B. und insbesondere die alleinige Aufsichtspflicht. Damit stehen Kitas mit einem hohen Anteil von Quereinsteigern in Qualifizierung vor erheblichen Problemen der Besetzung im Rahmen der Aufsichtspflicht. Dies soll exemplarisch für viele andere Aspekte benannt sein, um zu verdeutlichen, dass auch Kapazitätsgrenzen der Modelle nach §§ 10 Absatz 2 bis 4 gegeben sind.

Frage 5: Fachkräften nach § 10 (4) der KitaPersV können zukünftig zu 100 Prozent auf das notwendige pädagogische Personal angerechnet werden. Damit wird die Möglichkeit zur Bildung multiprofessioneller Teams für die Träger deutlich attraktiver ausgestaltet. Wo sehen Sie die Vorteile von multiprofessionellen Teams im Kita-Alltag?

Hierbei geht es um die Frage, 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 verweisen, die am 16. März 2016 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet wurden⁹.

So wird hier bereits in der Vorbemerkung darauf hingewiesen, dass multiprofessionelle Teams bzw. multiprofessionelles Arbeiten eine Antwort für die Bewältigung immer komplexer werdenden Herausforderungen sein kann. Im Zwischenbericht „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ wird ausgeführt, dass für jedes Kind ein inklusives Betreuungsangebot in der Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege zur Verfügung stehen sollte. Zur Umsetzung inklusiver Betreuungsangebote sind neben Qualifizierungsmaßnahmen zur Umsetzung inklusiver Pädagogik auch der Einsatz multiprofessionelle Teams benannt¹⁰.

Mit diesen jüngsten Empfehlungen sehen wir uns als LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg in den bereits 2010 geforderten weiteren Möglichkeiten der Anerkennung von Berufsabschlüssen

⁹ Deutscher Verein für öffentliche und privat Fürsorge e.V. (2016): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen. Unter deutscher-verein.de.

¹⁰ BMFSFJ und JFMK (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. Unter fruehe-chancen.de (S. 16).

bestätigt¹¹. So haben wir schon allein aus fachlicher Sicht eine gleichwertige Anerkennung eingefordert, da der Einsatz von Heilerziehungspfleger*innen beziehungsweise Heilpädagog*innen durch Ausbildungsschwerpunkte der Entwicklungspsychologie und Arbeit mit Behinderten zu einer Bereicherung der bisherigen Kindertagesstättenteams führen wird und die Forderung der UN-Behindertenrechts-Konvention zum Inklusionsansatz stärkt. Vergleichbare Potentiale liegen auch in weiteren Berufsabschlüssen.

Keinesfalls dürfen jedoch multiprofessionelle Teams auf ein Instrument zur Behebung des Personalmangels reduziert werden.

Insofern braucht es aus unserer Sicht auch eines landesweiten Konzeptes zum Thema multiprofessionelle Teams im Sinne einer Orientierungshilfe für Einrichtungen, Träger, Kommunen, örtlichen Trägern der Jugendhilfe sowie der aufsichts- und betriebserlaubniserteilenden obersten Landesjugendbehörde. Ein solches sollte Empfehlungen zum Einsatz unterschiedlicher Professionen und Kompetenzen in der Kindertagesbetreuung geben, Standards zu Fragen des Fachkräftegebots setzen und somit auch den Personal- und Qualitätsentwicklungsprozess in Kitas als Einheit denken und begleiten.

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 wie auch der konzeptionellen Weiterentwicklung der Einrichtung unterschätzt werden. Aus Sicht der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg sollten Erkenntnisse erster Projekte und Forschungen berücksichtigt werden, um in Brandenburg diesem erhöhten Zeit- und Beratungsbedarf zu entsprechen. Hier verweisen wir auf die Positionierung der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg vom 11. Mai 2017 zu weiteren notwendigen Qualitätsentwicklungsschritten. Bei der Entwicklung multiprofessioneller Teams braucht es ausreichend Leitungszeit und hinreichend qualifizierte Fachberatung.

Frage 6: Wie groß stellt sich der Fachkräftemangel für Sie dar?

Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg sieht schon seit geraumer Zeit, die Auswirkungen des Fachkräftemangels und thematisiert diese Probleme der Träger und Einrichtungen bei vielfältigsten Gelegenheiten immer wieder. Leider ist bislang die Problemsituation noch nicht erkannt. Vielmehr geht man immer noch von temporären und nur regional wirkenden „Personalengpässen“ aus.

¹¹ LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg (2010): Gut ausgebildete Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung braucht das Land Brandenburg! Wege zur Fachkraftgewinnung und Fachkräfteförderung für die Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg. S. 8ff.

Die Situation ist jedoch nicht zwangsläufig ein regionales Problem, wie die jüngste Umfrage der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg zur Aktuellen Situation der Fachkräftegewinnung zeigt, deren Ergebnisse in den kommenden Wochen veröffentlicht werden. Die Folgen wirken sich nicht nur auf die Personalgesundheit und -zufriedenheit aus, sondern zunehmend auch in einer Verknappung des Angebots. So gaben rd. 15% aller erfassten Einrichtungen an, dass sie aufgrund des Fachkräftemangels Kita-Plätze unbelegt lassen mussten und rd. 16% haben auf eine Reduzierung der Öffnungszeiten zurückgegriffen, um den mit dem verfügbaren Personal noch eine vertretbare Fachkraft-Kind-Relation zu gewährleisten. Ebenso berichtet das MBS regelmäßig in den Sitzungen des Unterausschuss Kita des Landeskinder- und Jugendausschuss zu den Meldungen besonderer Vorkommnisse sowie Elternbeschwerden, die im Zusammenhang mit der Fachkräftesituation in den Einrichtungen stehen.

Zum Fachkräftemangel im Bereich der Kindertagesstätten gibt es verschiedene Prognosen und Untersuchungsergebnisse, die statistisch keinen Fachkräftemangel ableiten lassen. So wird im Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung“ des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg aus dem Jahr 2013 ausgeführt, dass Erzieher*innen die größte Personalgruppe in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung bilden¹². Weiterhin wird an dieser Stelle dargestellt, dass die Ausbildungskapazitäten der fachschulischen Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher erheblich ausgebaut worden sind. Während im Schuljahr 2011 / 2012 1.151 Schüler*innen die Ausbildung abgeschlossen haben, wurde bis zum Schuljahr 2014 / 2015 wird eine Steigerung der Absolventenzahl um rd. 29% angenommen.¹³ „ Eine in Brandenburg 2008 und 2011 durchgeführte Verbleibsabfrage ergab, dass rd. drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen im Land Brandenburg eine Beschäftigung aufgenommen haben....“ Weiterhin ist zu lesen, dass in Brandenburg der Anteil der „arbeitslosen Arbeituchenden mit dem Zielberuf Erzieherin/Erzieher“ bei 44,5% liegt und 16% dieser Gruppe unter 25 Jahre alt sind. Unter anderem wird das Fazit gezogen: „Es kann davon ausgegangen werden, dass die Deckung des Personalbedarfs in Kindertageseinrichtungen grundsätzlich möglich ist.... „ aber „im Einzelfall hängt dies von unterschiedlichen Faktoren ab; dabei spielen regionale Gegebenheiten ebenso eine Rolle wie konkrete Arbeitsplatzbedingungen.“¹⁴ Der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften in Brandenburg im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung wurde ursächlich im

¹² MBS (2013): Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung Bestandserhebung für das Land Brandenburg. Unter mbjs.brandenburg.de (S. 24).

¹³ Ebd., S. 25

¹⁴ Ebd., S. 26

erforderlichen Ausbau der Plätze für Kinder unter drei Jahren und der Altersstruktur des beschäftigten fachpädagogischen Personals gesehen.¹⁵

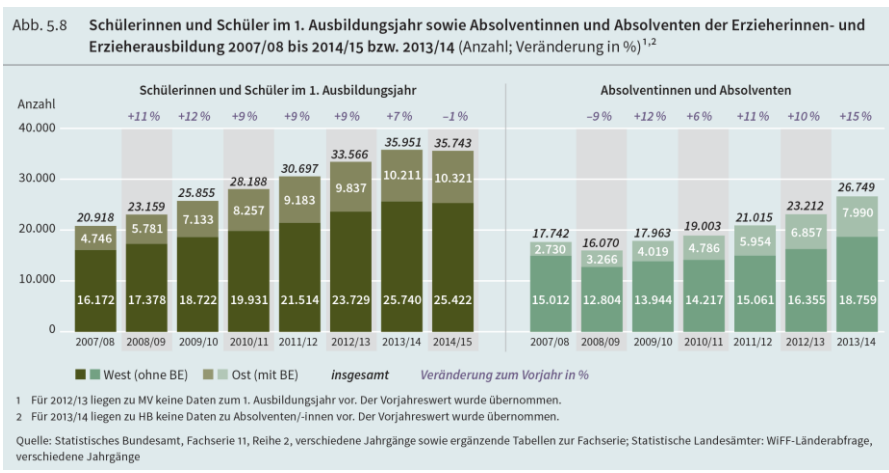
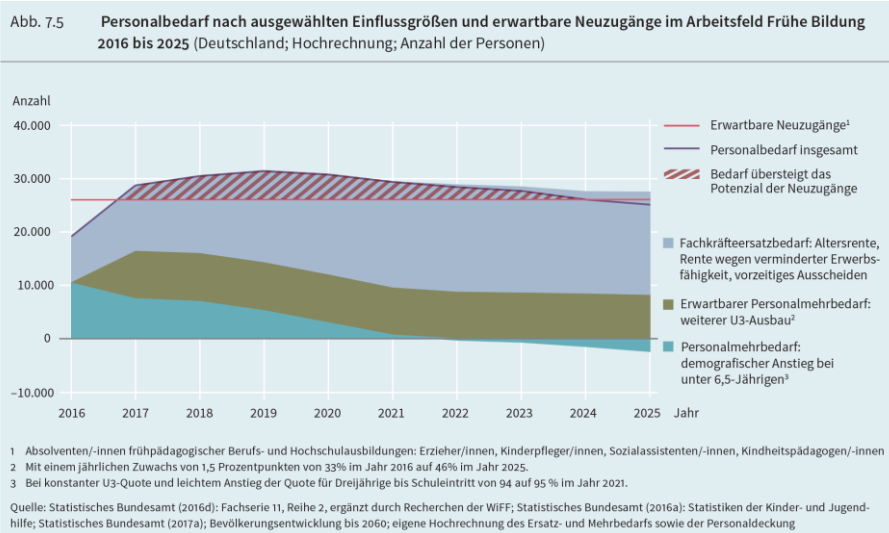
Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg hatte bereits 2010 auf die zu erwartende problematische Fachkräftesituation (quantitativ und qualitativ) aufmerksam macht und verschiedene Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt¹⁶, die bislang leider zu wenig Berücksichtigung gefunden haben. Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017 des WiFF zeigt sehr deutlich auf. Dabei wurde deutlich, dass der Fachkräftemangel in der Frühen Bildung **entgegen der Annahmen der letzten Jahre, nunmehr bereits auch statistisch erkennbar ist**.¹⁷

Trotz hoher Ausbildungskapazitäten wird schon ab diesem Jahr aufgrund des aufwachsenden Bedarfs zur Kompensation der altersbedingt ausscheidenden Fachkräfte sowie aufgrund des quantitativen und qualitativen Ausbaus nicht mehr allein durch die Ausbildungskapazitäten zu schultern sein! Das ergibt sich zudem auch mit Blick auf die neuen Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung (vom März 2017) und dem anhaltenden erfreulich positivem Trend der Geburten. Auch der steigende Bedarf an Plätzen, allein im U3 Bereich im Bundesschnitt aktuell 46%, und die Zuwanderung lassen die Statistiker zu dieser Aussage kommen. Ohne den Qualitätsausbau benötigen wir deutschlandweit 171.000 Fachkräfte bis 2025, mit Qualitätsausbau (Personalschlüssel, Ausweitung Ganztage in Kita, Grundschule und Hort) sind es sogar 263.000 Vollzeitäquivalente. Der Wendepunkt ist im Übrigen schon 2017 erreicht. Bereits jetzt sind weniger "Neuzugänge" als Ersatzbedarf zu verzeichnen.

¹⁵ Ebd., S. 26

¹⁶ LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg (2010): Gut ausgebildete Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung braucht das Land Brandenburg! Wege zur Fachkraftgewinnung und Fachkräfteförderung für die Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg.

¹⁷ WiFF (2017): Präsentation Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Unter weiterbildungsinitiative.de.



Quelle: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte¹⁸

Unberücksichtigt bleibt, dass es keine validen Erkenntnisse zum Verbleib der ausgebildeten Fachkräfte gibt. So haben wir zwar in der Vergangenheit in Brandenburg rein statistisch gesehen genügend Absolvent*innen zu verzeichnen gehabt, jedoch sind dies nicht ausreichend in den Kindertagesstätten „angekommen“. Sowohl die Wahl des Arbeitsfeldes innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe als auch der Wegzug aufgrund besserer Rahmenbedingungen dürften hierfür erklärende Kontextfaktoren sein.

¹⁸ WIFF (2017): Fachkräftebarometer Frühkindliche Bildung 2017. Vorveröffentlichung ausgewählter Zahlen. Unter weiterbildungsinitiative.de.



Neben der rein statistischen Situation verweisen wir zudem auf die Qualität der Ausbildung. Die jüngste Umfrage der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg zur aktuellen Situation der Fachkräftegewinnung, deren Ergebnisse in den kommenden Wochen veröffentlicht wird, zeigt alarmierende Zahlen u.a. mit Blick auf die Kündigung aufgrund von Ungeeignetheit innerhalb der Probezeit, die langen individuellen Praxisbegleitungs- und Einarbeitungszeitbedarfe.

Wir begrüßen zwar Beschluss des Landtages, den Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung fortzuschreiben und bis zum Ende des 2. Quartals 2018 vorzulegen¹⁹. Zugleich warnen wir eindringlich davor, erste Maßnahmen und Modelle erst nach Vorliegen des Berichtes in einem Jahr zu entwickeln und umzusetzen.

Frage 7: Was sollte zur Absicherung des Fachkräftebedarfs getan werden?

Unter anderem wird im bereits erwähnten und vom Land Brandenburg mitgetragenen Zwischenbericht unter dem Handlungsfeld „qualifizierte Fachkräfte“ die Schlüsselrolle des Personals unterstrichen²⁰, Hierbei sehen wir uns in den bereits 2010 aufgezeigten Handlungsmöglichkeiten bestätigt. Demnach gehört eine angemessene Bezahlung analog zu vergleichbaren pädagogischen Berufen und attraktivere, gesundhaltende Rahmenbedingungen ebenso dazu wie beispielsweise auch unbefristete Arbeitsverträge, ausreichend Fort- und Weiterbildungsgelegenheiten. Demnach ist richtig erkannt: Will man dem Fachkräftemangel entgegen wirken, ist eine Aufwertung des Berufsbildes ebenso unumgänglich wie die Gesunderhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit aller KiTa-Beschäftigten²¹. Für letzteres braucht es u.a. weitere Verbesserungen zur Personalbemessung für die Einrichtungen, finanziell gesicherte Vertretungsregelungen wie auch die Anerkennung von Maßnahmen des BGM als Personalkosten.

Einen erhöhten Zugang ist ebenso das Modell der dualorientierten Ausbildung eine denkbare Lösung. Neben den fachlichen Vorteilen, wäre eine Zugangshürde aufgrund einer Ausbildungsvergütung ein attraktivitätssteigernder Moment für junge Menschen.

¹⁹ Landtag Brandenburg (2017): Antrag Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung fortschreiben. Unter gruene-fraktion-brandenburg.de.

²⁰ BMFSFJ und JFMK (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. Unter fruehe-chancen.de (S. 26).

²¹ Ebd., S. 112

In Brandenburg gab es in den letzten Jahre verschiedenste Strategien, die verfolgt wurden. Neben der Steigerung der Kapazität der Ausbildungsplätze an den Fachschulen und der Erhöhung der Studienplatzkapazität an der Fachhochschule Potsdam wurde dem vermehrten Fachkräftebedarf durch entsprechende Öffnungsklauseln in der Kita-Personalverordnung begegnet. Das Brandenburger Modell, seit 2005 fachfremdqualifizierte Kräfte in zwei Jahren für den Bereich der Kindertagesbetreuung zu qualifizieren, hat sich etabliert.

Aus der Sicht der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg muss es nunmehr darum gehen, die vorliegenden Untersuchungsergebnisse (LIGA, WIFF, Verbände) zu bewerten und zu nutzen, um für Brandenburg ein breites Spektrum an Instrumenten zu entwickeln und etablieren, die jedoch nicht das Fachkräftegebot in der Kinder- und Jugendhilfe aufheben. In diesen Prozess bringt sich die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg gerne ein und fordert die Landesregierung mit Blick auf die Ausführungen zu Frage 6 auf, dringend und zeitnah auf, alle für die Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung verantwortlichen Akteure (Kommunen, Freie Träger, Ausbildungsstätten, Hochschulen, Bundesagentur für Arbeit u.a.) zu einem konstruktiven und problemlösungsorientierten Austausch zusammenzubringen. Die weitere Novellierung der KitaPersV ist ein Ansatz, der recht schnell verfolgt, diskutiert und umgesetzt werden kann. Er darf in diesem Zusammenhang jedoch nicht der einzige Weg sein!

Frage 8: Stellt aus Ihrer Sicht die vorgeschlagene Novellierung der Kitapersonalverordnung einen gelungenen Kompromiss dar zwischen der Personalverordnung einerseits und Qualitätssicherung andererseits? Was sehen Sie kritisch? Wo sehen Sie evtl. weiteren Handlungsbedarf?

Die vorgesehenen Änderungen in der KitaPersV sind als erster Schritt zur weiteren Erleichterung bei der Fachkräftegewinnung für das Kita-Jahr 2017/2018 zu begrüßen. Konkret sind die vorgesehenen ergänzenden Regelungen im § 10 Abs. 4 KitaPersV sowie die Neuregelungen mit Ergänzung des § 10 Abs. 6 KitaPersV zu begrüßen, allerdings unter der Voraussetzung, der Beachtung der Ausführungen zu den Fragen 9 und 10. Wie ausgeführt, ist zudem nicht nachvollziehbar, warum diese Regelung in dem Umfang nicht auch auf den Personenkreis nach § 10 Absatz 3 und 4 KitaPersV übertragen wird. Wir fordern dazu auf, dies noch einmal zu überdenken. Hier erscheint uns zudem in der Gesamtbetrachtung der Zugangsmöglichkeiten nach § 10 KitaPersV ein nicht intendierter Nebeneffekt einzutreten, der sich kontraproduktiv auf die Entwicklung von multiprofessionellen Teams auswirkt. Träger von Einrichtungen könnten künftig aus finanziellen Überlegungen heraus geneigt sein, vorrangig Fachkräften den Vorzug zu geben, die sich für den Weg der Qualifikation nach Absatz 2 entscheiden und jene Kräfte mit dem gewählten Zugang über eine individuelle Bildungsplanung finden schwieriger den Einstieg in das Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung. Ferner ist es aus bereits beschriebenen

regionalen Gegebenheiten nicht überall möglich, einen guten Mix aus Kräften nach §§ 10 Absatz 1 bis 6 zu realisieren.

Und wie schon ausgeführt, braucht es neben den vorgenannten Neuregelungen aus Sicht der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg dringend noch in diesem Jahr eines fachlichen Dialogs zu einer stärkeren Ausdifferenzierung der Zugangsmöglichkeiten für fachlich vorbereitete Kräfte. Es gilt in weiteren Gesprächen unter Berücksichtigung des Fachkräftegebots auszuloten, welche Kräfte mit adäquaten Qualifikationen für das System der Kindertagesbetreuung gebunden werden und damit die Entwicklung multiprofessioneller Teams unterstützen können. Dies betrifft u.a. die Anerkennung von Qualifikationen als notwendiges pädagogisches Personal nach § 9 KitaPersV, die mit Blick auf den Inklusions-Gedanken voraussetzungsvoll sind.

Perspektivisch, aber gleichsam bedeutungsvoll ist die **die Entwicklung weiterer praxisintegrierter, dualorientierter Ausbildungsmodelle**, um dem zukünftigen Fachkräftebedarf wie auch der verbesserungswürdigen Theorie-Praxis-Transfer gerecht zu werden sowie auch weitere Anreize für junge Menschen zu schaffen, die sich bislang aufgrund der drei- bis fünfjährigen Ausbildungszeit ohne Vergütung für einen anderen beruflichen Weg entschieden haben. Hier braucht es zeitnah Antworten für potentielle Berufsinteressenten, wie auch Ausbildungsträger und Einrichtungsträger die miteinander an der Weiterentwicklung qualitativ gute und praxistaugliche Zugänge interessiert sind.

Frage 9: Die Einfügung in § 10 (6) fordert ein ausgewogenes Verhältnis von pädagogischen Fachkräften“ zu Quereinsteigern. Was würden Sie aus ihrer fachlichen Sicht für ein „ausgewogenes Verhältnis“ halten? Welche Chancen aber auch Risiken sehen Sie bei dem Einsatz von Quereinsteigern?

Frage 10: Halten Sie insbesondere die Maßgabe eines „ausgewogenen Verhältnisses von (noch) Nicht- Fachkräften und Fachkräften im novellierten § 10 Absatz 6 Kita-Personalverordnung für hinreichend konkret, um das Regelungsziel tatsächlich zu erreichen?

Mit einer verstärkten Förderung der Quereinstiegsmöglichkeiten in den Erzieher*innenberuf sind zweifellos die Chancen verbunden, motivierte, lerninteressierte und kompetente Interessent*innen für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu gewinnen. Das Kompetenzmodell von Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann und Pietsch untermauert diese Annahme und stellt unter anderem heraus, dass die persönliche Haltung der pädagogischen Fachkraft in allen

Lebensphasen und –bereichen erworben wird und diese Erfahrungen das konkrete Handeln in einer pädagogischen Situation stark mitbestimmen²².

Spezifische Kompetenzen, die Erzieher*innen für ihre Arbeit brauchen, werden somit nicht allein in der Ausbildung erworben. Die erworbenen individuellen Kompetenzen können die pädagogische Arbeit ungemein bereichern.

Eine weitere Chance eines Teams mit Bildungsabschlüssen in unterschiedlichsten Bereichen liegt darin, dass Bildungsprofile des Kitateams mit den Bildungsprofilen der Eltern korrespondieren. Bewusst genutzt, kann das zur konstruktiven Weiterentwicklung der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit den Eltern führen. Und unbestritten kann das Anregungspotential für die Kinder in mehr Bildungsbereichen geschaffen werden.

Was aber ist ein angemessener Anteil für nicht pädagogisch qualifiziertes Personal? Es muss vordergründig gesichert sein, dass die im § 3 KitaG Brandenburg formulierten Ziele und Aufgaben und die Gewährleistung des Rechtsanspruchs auf Erziehung, Bildung, Betreuung und Versorgung gemäß § 1 KitaG umgesetzt werden können. Weiterhin halten wir es für unerlässlich, dass in Einrichtungskonzeptionen deutlich wird, warum im Kita Alltag fachlich notwendige und bewährte Kompetenzprofile sinnvoll durch Kompetenzprofile von Quereinsteiger*innen ergänzt werden sollen.

Übersehen werden darf allerdings nicht, dass Quereinsteiger*innen, die während der Ausbildung auf den Personalschlüssel angerechnet werden, am Anfang ihrer Ausbildung stehen und eine undurchdachte Aneinanderreihung von verschiedenen Berufsgruppen und Kompetenzen nicht die erhofften Wirkungen zeigen wird, sondern ungesteuert und unreflektiert zu Verunsicherung, Desorientierung, nicht erfüllbaren Erwartungen und Frustration führen. Vielmehr kommt qualifizierter Anleitung und Begleitung der Quereinsteiger*innen, Teamentwicklung und Fachberatung eine höhere Bedeutung zu. Auf die notwendigen Verbesserungen der Rahmenbedingungen in diesen Bereichen weisen wir nicht zuletzt in dieser Stellungnahme hin.

Sich auf ein Verhältnis festzulegen, würde weder den unterschiedlichen Konzeptionen, Trägerhintergründen und -organisationsgraden und der gewünschten Kita-Vielfalt entsprechen. Wichtig ist, dass die Arbeit einer Kita qualitativ gut umgesetzt ist und dies ist vorrangig durch ein gutes Fachkraft-Kind-Verhältnis, Kompetenzen und Empathie der Fachkräfte, Leitungszeit und -kompetenzen sowie ausreichend und qualifizierte Fachberatung beeinflussbar, wie die verschiedensten Studien aufgezeigt haben.

²² Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Nentwig-Gesemann, Iris & Pietsch, Stefanie (2011): Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte. München: WiFF/ DJI.

Frage 11: Wie stehen Sie zu einem landesweiten Qualitätsmonitoring, welches nicht Ranking sondern Verbesserung der pädagogischen Arbeit zum Ziel hat?

Die Idee eines landesweiten Qualitätsmonitoring ist sehr gut nachvollziehbar, da es derzeit kein bundesweit flächendeckendes Monitoring, gibt Damit sind die Möglichkeiten Beobachtung der Steuerung der Qualität in der Kindertagesbetreuung begrenzt. Die NUBEBEK Studie²³ hat sicherlich eine erste empirische Datenbasis über die außerfamiliäre Betreuungsrealität der Kinder in Krippen-, Kindergärten- und Kindertagespflegegruppen geliefert und den engen Zusammenhang zwischen hoher struktureller Qualität und Prozessqualität erneut bestätigt. Durch die Ergebnisse KitaZoom²⁴ liegen auf Landesebene ebenso Daten vor, die Aussagen zur Strukturqualität in Brandenburg treffen. Darauf aufbauend halten wir die Entwicklung eines Qualitätsmonitoring zur Strukturqualität für sinnvoll, weil damit die Möglichkeit zur Dauerbeobachtung des Früherziehungssystems unter Qualitätsgesichtspunkten gegeben ist. Unseres Erachtens sollten neben den Informationen für Politik, Verwaltung, Einrichtungsträger und Fachwelt, auch abrufbare Informationen für Eltern bereitgehalten werden, die Orientierung bei der Auswahl und Möglichkeiten der Mitgestaltung von Bildungs- und Erziehungspartnerschaften ausweisen, denn nicht zuletzt die Ergebnisse einer bundesweiten Elternbefragung der Bertelsmann Stiftung „Kita-Qualität in Deutschland – Was wünschen sich Eltern²⁵?“ und dass Engagement von Eltern im Land Brandenburg macht deutlich, dass Eltern sich als Dialogpartner und Mitgestalter in den Prozess der Verbesserung der Rahmenbedingungen einbringen wollen.

Da mit der rechtlichen Umsetzung des Qualitätsentwicklungsgesetzes ein Evaluationsbericht S. 59 ff **26**der Bundesregierung an den Bundestag angekündigt ist, in den regelmäßige Monitoringergebnisse und Berichte der Länder einfließen und nach unserem Kenntnisstand ein länderspezifisches sowie länder- und handlungsfeldübergreifendes Monitoring verpflichtend eingeführt werden soll, empfehlen wir, zum jetzigen Zeitpunkt Möglichkeiten der Mitgestaltung bei der Erarbeitung des Forschungsrahmens und der Instrumentenauswahl zu nutzen, die

²³ Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (2012). Fragestellungen und Ergebnisse im Überblick (Broschüre). Unter nubbek.de.

²⁴ Bertelsmann Stiftung. KiTa ZOOM. Unter bertelsmann-stiftung.de.

²⁵ Bertelsmann Stiftung. Kita-Qualität in Deutschland – Was wünschen sich Eltern? (2016). Unter bertelsmann-stiftung.de.

²⁶ BMFSFJ und JFMK (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. Unter fruehe-chancen.de.

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg und Eltern einzubeziehen und nicht bereits jetzt, losgelöst vom Prozess des Bundesqualitätsentwicklungsgesetzes initiativ zu werden.

Dabei bedarf es allerdings des gemeinsamen Verständnisses, dass nicht „die Sau gewogen wird, ohne sie zu mästen“. Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg wiederholt daher noch einmal ihre dringende Empfehlung²⁷ und verweist darauf, dass ein Qualitätsmonitoring nur sinnvoll ist, wenn parallel dazu stufenweise und aufeinander aufbauende Qualitätsverbesserungen erfolgen, wie z.B. die bedarfsgerechte Berücksichtigung von Betreuungszeiten in der Finanzierung von Personal, ein ausgebautes Fachberatungssystem und ausreichend Zeit für Leitungstätigkeiten.

Frage 12: Welche weiteren Schritte halten Sie unter dem Gesichtspunkt von Kita- Qualität für vordringlich?

Sowohl im Communiqué als auch Zwischenbericht „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ als auch die gemeinsamen Forderung von 27 Wohlfahrts-, Familien- und Kinderrechtsverbände sowie Gewerkschaften und Kita-Träger - anlässlich des Starts des 16. Kinder- und Jugendhilfetags in Düsseldorf - zu Einführung von verbindlichen, bundesweit einheitlichen und wissenschaftlich fundierten Qualitätsstandards für Kitas²⁸, sind Handlungsbedarfe zur Sicherung einer hohen Betreuungsqualität genannt. Mit der Unterzeichnung der Gemeinsamen Bund-Länder-Erklärung im November 2016 zum Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern „Frühkindliche Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“²⁹ bekräftigt auch das Land Brandenburg das Ziel, die Qualität in der Kindertagesbetreuung durch gemeinsame Qualitätsentwicklungsziele und eine solide Finanzierungsgrundlage dauerhaft zu garantieren.

Angesichts der Jugend- und Familienministerkonferenz am 17. und 18. Mai 2017 sowie den weiteren Verhandlungen zur **verbindlichen und zweckgerichteten künftigen Bundesbeteiligung an der finanziellen Sicherung hat die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg im Positionspapier „Frühkindliche Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern – Handlungsziele für Brandenburg benannt**, die aus unserer Sicht zentral und im weiteren Prozess

²⁷ LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg 2015: Pressemitteilung „NUBBEK-Studie zeigt für Brandenburgs Kitas Potenziale und Handlungsbedarfe“ vom 05.11.2015 nebst Anlage.

²⁸ Unter ag-familie.de.

²⁹ BMFSFJ und JFMK (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. Unter fruehe-chancen.de.

sinnvolle und wichtige Optionen sind, um dem Anspruch der Unterzeichner des o.g. Berichts wie aber vor allem dem Anspruch der Praxis gerecht werden zu können.

Wir haben zugleich aufgefordert, den weiteren (Ziel-)Vereinbarungsprozess zwischen Bund und Ländern aktiv zu begleiten und entlang der dargelegten drei zentraler Qualitätsbausteine zu diskutieren:

- Verbesserung der Freistellung für Leitungsaufgaben unter Berücksichtigung von Sockelfreistellungen
- Passgenaue Berücksichtigung der Betreuungsumfänge bzw. Wiedereinführung einer dritten Betreuungsstufe
- Bedarfsorientierter Ausbau der Kita-Fachberatung einschließlich gesetzlicher Verankerung

Die einzelnen Qualitätsbausteine haben wir im Positionspapier sowohl ausführlich beschrieben, als auch die damit verbundenen Finanzbedarfe dargestellt und verzichten an dieser Stelle auf Wiederholungen.³⁰

Ferner soll die von der AG 17, eine Arbeitsgruppe aus Vertretern von Kommunen, Landkreisen, Land, freien Trägern und Eltern zur besseren Orientierung rund um § 17 KitaG, als weitere empfehlenswerte Option in Erinnerung gebracht werden³¹.

Eine Aufhebung der Zuschüsse zum Mittagessen nach § 17 Abs. 1 KitaG wird als sinnvoll erachtet. So soll künftig sichergestellt werden, dass kein Kind aufgrund der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Eltern von der Versorgung in Kindertagesstätten ausgeschlossen wird. Zugleich lässt sich eine Konkretisierung des Begriffs der „gesunden Ernährung und Versorgung“ nach § 3 Abs. 2 Punkt 7 KitaG und damit eine Qualitätssteuerung im Versorgungsangebot vornehmen. D.h. konkret, landesrechtlich ist zu regeln, dass

- sich eine gesunde und vollwertige Verpflegung als integraler Bestandteil des Leistungsangebots der Kindertageseinrichtungen während der gesamten Betreuungszeit an den geltenden Standards der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) orientiert (§ 3 KitaG),
- dabei die Kosten vollständig in den Betriebskosten der Kindertagesstätte zu berücksichtigen und damit die differenzierte Berücksichtigungsfähigkeit

³⁰ LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg (2017): Frühkindliche Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern - Handlungsziele für Brandenburg. Unter liga-brandenburg.de.

³¹ AG 17 (2017): Empfehlungen und Orientierungen zur Erhebung des Zuschusses zum Mittagessen nach § 17 Abs. 1 KitaG BB. Unter liga-brandenburg.de.

bei der Ermittlung der Kostenbeteiligung der Eltern aufzuheben sind (damit kann zudem die verwaltungsintensive Erhebung des Zuschusses zum Mittagessen entfallen) und

- die Mindereinnahmen den Trägern entsprechend der Regelungen nach § 16 Abs. 3 Satz 2 KitaG erstattet werden und die Kostenfolgen durch in Aussicht gestellten zusätzlichen Mittel zur Entlastung bei den Elternbeiträgen (z.B. über § 16a KitaG [Kostenausgleich]) getragen werden.

Die Weichen für eine stetige Qualitätsentwicklung sind gestellt. Eine schnelle Verständigung auf sinnvolle Zielvereinbarungen mit dem Bund sollte im Landesdialog unter Beteiligung aller in der Finanzierungs- und Umsetzungsverantwortung stehenden Akteursebenen erfolgen. Dabei muss klar sein, dass sich Maßnahmen nicht auf eine Beitragsentlastung ohne positive Auswirkungen auf Qualitätsaspekte reduzieren lassen dürfen. Ein dialogorientierter Verständigungsprozess im Land Brandenburg ist angesichts des geplanten Zeitfensters dringend erforderlich. Diesen fordert die LIGA hiermit ein und steht dafür bereit!

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen



Martin Matz
LIGA-Vorsitzender
Vorstandsmitglied Diakonisches Werk