

Positionspapier für die Unterweserkonferenz am 07.10.2015 zum Thema „Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung“

Empfehlung der Unterweserkonferenz zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung

Eine gute Kinderbetreuung und die frühe Förderung aller Kinder gehören zu den aktuell wichtigsten gesellschaftspolitischen Aufgabenstellungen in Deutschland. Dabei soll dem Wunsch vieler junger Familien Rechnung getragen werden, Kinder und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind bedarfsgerechte Betreuungs- und Unterstützungsangebote mit guter Qualität zu gewährleisten. Dabei kommt neben dem Ausbau der Kindertagespflege als besonders flexibler und familiennaher Betreuungsform, der Schaffung zusätzlicher institutioneller Betreuungsangebote in den drei Altersstufen Krippe, Kindergarten und Hort eine zentrale Rolle zu.

Ausdruck des politischen Zieles, die frühkindliche Betreuung und Bildung zu verbessern, ist der am 1. August 2013 in Kraft getretene Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Erwartungsgemäß ist mit der Einführung dieses Rechtsanspruches die Nachfrage nach Krippenplätzen stark angewachsen und es sind viele neue Krippengruppen entstanden bzw. derzeit in Planung und Vorbereitung. Aber auch bei der Hortbetreuung, die nach wie vor eine freiwillige kommunale Leistung darstellt, ist eine weiter anwachsende Nachfrage festzustellen, sofern dieser Betreuungsbedarf nicht durch die zunehmend entstehenden Ganztagschulen abgedeckt werden kann.

Länder und Kommunen in der Bundesrepublik Deutschland haben in den zurückliegenden Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln und bereitzustellen. So sind auch in der Unterweserregion zahlreiche neue Krippen bzw. Krippengruppen entstanden. Gleichzeitig ist das zeitliche Betreuungsangebot für Kindergartenkinder deutlich ausgeweitet worden und auch im Hortbereich haben sich zusätzliche Angebote entwickelt.

Mit dieser grundsätzlich positiv zu bewertenden Entwicklung ist ein Problem verbunden, das sich in den letzten Jahren durch den deutlich angewachsenen Fachkräftebedarf verschärft hat: Die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte für die Betreuung in Kindertagesstätten wird immer schwieriger!

In Stellenausschreibungsverfahren bewerben sich immer weniger gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auf neu zu besetzende Stellen.

Zur Entwicklung von Strategien für eine Verbesserung dieser Situation hat sich aus der Mitte des Arbeitskreises V des Regionalforums Bremerhaven ein Unterarbeitskreis gebildet, der sich diesem Thema angenommen und das vorliegende Positionspapier in Abstimmung mit den Arbeitskreisen IV und V entwickelt hat.

Zielsetzung des Positionspapiers:

Die Bertelsmann Stiftung ist in einer am 25. Juli 2014 veröffentlichten Studie zum Ergebnis gekommen, dass die Qualität der frühkindlichen Bildung in allen Regionen Deutschlands verbesserungsbedürftig ist.

In den letzten beiden Jahrzehnten sind vielfältige neue Aufgabenfelder in der Kita-Arbeit entstanden. Neben der Gestaltung des Eingewöhnungsprozesses für frisch aufgenommene Krippen- und Kindergartenkinder, nimmt die Elternarbeit heute einen deutlich größeren Stellenwert ein, als in der Vergangenheit. Zu den Aufgaben der Fachkräfte gehören aber auch der Aufbau und die Pflege von Netzwerken, die den Eltern und Kindern im Bedarfsfall Unterstützung leisten können. Dokumentationen, die die Erzieherinnen und Erzieher für die eigene Arbeit mit den Kindern aber auch für die Zusammenarbeit mit Therapeuten anfertigen, gehören heute ebenfalls zu den regelmäßigen Aufgaben. Daneben sind die Themenfelder Qualitätsentwicklung und das Qualitätsmanagement wichtige Bausteine zeitgemäßer Kita-Arbeit und natürlich pflegerische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten, die im Zuge einer den Kindern im zunehmenden Maße gewährten Mittagsverpflegung notwendig werden. Gleichzeitig müssen Zeiten der Aus- und Weiterbildung sowie Urlaubs- und Krankheitsvertretung aufgefangen werden. Vor dem Hintergrund dieser Arbeitsvielfalt kommt die Bertelsmann Stiftung zum Ergebnis, dass heute nur noch höchstens 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit für die Arbeit am Kind zur Verfügung stehen.

Weiterhin bereitet der Aufbau eines ausreichend großen Pools für fachlich versierte Vertretungskräfte große Probleme, weil es keine ausreichende Zahl Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt und die Bereitschaft zur Abdeckung flexibel gestalteter Arbeitszeiten insbesondere in der Nachmittagszeit sinkt.

Die personelle Ausstattung in den Kindertageseinrichtungen in Niedersachsen ist weitestgehend im Niedersächsischen Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) und seiner Durchführungsverordnungen geregelt. In der Stadtgemeinde Bremerhaven wird die Personalausstattung dagegen auf Grundlage kommunalpolitischer Entscheidungen getroffen. Dennoch bewegt die Unterweserregion in beiden Bundesländern gleichermaßen die aktuellen politischen Diskussionsprozesse zur Entwicklung zukunftsweisender gesetzlicher Grundlagen. Dieses Positionspapier soll diese Prozesse länderübergreifend unterstützen.

Weiter soll dieses Papier als Grundlage für eigene regionale Überlegungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation im Bereich der frühkindlichen Bildung dienen.

Vorschläge und Anregungen für die politische Diskussion auf Landesebenen:

1. Gewinnung zusätzlicher personeller Ressourcen

1.01. Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten

Um den kurzfristigen Bedarf für zusätzliche Fachkräfte decken zu können, sollte die Einrichtung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten geprüft werden. In Niedersachsen gibt es augenscheinlich regionale Unterschiede. Während es in einigen Landesteilen bereits Überkapazitäten an ausgebildeten Fachkräften gibt, sind die eher ländlich geprägten Räume wie das Cuxland oder die nördliche Wesermarsch unterversorgt. Hier gilt es gegenzusteuern, da es nicht so einfach ist, ausgebildete Fachkräfte zu einem Umzug in unsere schöne und lebenswerte Region zu motivieren.

Die derzeitigen Ausbildungsmöglichkeiten in der Stadt Bremerhaven sehen eine schulische Ausbildung in Vollzeit vor. Hier müsste mit dem Bildungsbereich darüber diskutiert werden, inwiefern für die Stadtgemeinde Bremerhaven und die Umlandgemeinden eine Teilzeitausbildung eingeführt werden kann. Zusätzlich sollte in einer erweiterten Diskussion die Möglichkeiten zur Einführung einer dualen Ausbildung geprüft werden. Dieses wäre insbesondere für die Gewinnung von Quereinsteigern sinnvoll.

1.02. Rückgewinnung von Kräften, die (häufig aus familiären Gründen) ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben

Neben der Ausbildung sollten Maßnahmen ergriffen werden, Fachkräfte zurückzugewinnen, die ihrem Beruf entweder den Rücken gekehrt haben oder sich aus familiären Gründen eine Auszeit genommen haben. Geeignet könnten Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs oder die Förderung von Weiterbildungen / der Erwerb von Zusatzqualifikationen für die Berufsrückkehr sein.

1.03. Höherqualifizierung von Kinderpflegern/-innen sowie von Sozialassistenten/-innen – auch nebenberuflich

In Niedersachsen wird zwischen Erzieherinnen als grds. Qualifikationsanforderung in Kindertagesstätten und nachrangig einsetzbaren Sozialassistentinnen / Kinderpflegerinnen / Spielkreisgruppenleiterinnen differenziert, die mit ihrer geringwertigeren Ausbildung nur als Zweikräfte oder für Vertretungsaufgaben eingesetzt werden können. Gespräche mit diesem Mitarbeiterkreis zeigen, dass vielfach ein Interesse zum Erwerb der höherwertigen Erzieherqualifikation besteht. Leider lässt sich diese Qualifikation nebenberuflich aber nur sehr eingeschränkt erreichen. Der Erwerb einer rein schulisch zu erreichende Aufbauqualifikation ohne finanzielle Verdienstmöglichkeiten in dieser Zeit ist vielen Kräften nicht möglich.

Es ist deshalb sinnvoll, über Mittel und Wege nachzudenken, den Erwerb der Erzieherqualifikation als nebenberufliche Weiterbildungsmaßnahme entweder über die Erzieherfachschulen oder Erwachsenenbildungsträger anzubieten.

1.04. Mehr Männer in die Kitas

Nach wie vor ist der Erzieherberuf klar frauendominiert. Für Kinder ist es aber sehr wichtig, auf ihrem Weg ins Leben sowohl mütterliche als auch väterliche Verhaltensmuster und Rollenbilder kennenzulernen und zu verinnerlichen.

In der Stadtgemeinde Bremerhaven wurde deshalb das durch den Bund finanzierte Projekt „Mehr Männer in Kitas“ durchgeführt. Hier sind positive Auswirkungen klar ersichtlich. Die Quote der männlichen Auszubildenden wurde deutlich erhöht. Dieses Projekt sollte inhaltlich weitergeführt werden.

Zusätzlich sollte durch entsprechende Landesinitiativen Niedersachsens und Bremens versucht werden, den Erzieherberuf für Männer insgesamt attraktiver zu machen und durch gezielte Werbemaßnahmen auf den Erzieherberuf als Berufsqualifikation mit guten Zukunftschancen hinzuweisen.

1.05. Förderung von Vorbereitungskursen zur Teilnahme an der Externen- bzw. Nichtschülerprüfung

In der Vergangenheit hat es in der Region bereits Vorbereitungskurse auf die Externen- bzw. Nichtschülerprüfung gegeben. Leider ist von dieser Möglichkeit in den zurückliegenden Jahren nur im geringen Umfang Gebrauch gemacht worden.

Die Teilnahme an Vorbereitungskursen auf die Externen- bzw. Nichtschülerprüfung bietet jedoch gerade für aus der Familienphase zurückkehrende Berufsrückkehrerinnen eine gute Möglichkeit, sich neu zu orientieren und den Beruf der Erzieherin zu ergreifen. Entsprechend wird es als sinnvoll angesehen, diese Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung verstärkt zu fördern und zu unterstützen und damit neu in der Region zu verankern.

1.06. Förderung von Umschulungsmaßnahmen in Voll- und Teilzeitform mit angemessener Anerkennung von Vorausbildungen

Für Umschüler und Umschülerinnen in Niedersachsen gibt es im Gegensatz zu den geltenden Regelungen im Land Bremen reduzierte Möglichkeiten, die Erzieherqualifikation im Wege einer verkürzten Umschulungsmaßnahme mit Anerkennung von Teilen einer Vorausbildung zu erreichen.

Sicherlich ist zu berücksichtigen, dass sich eine pädagogische Ausbildung deutlich von einer Ausbildung im gewerblich, technischen Bereich unterscheidet. Gleichwohl erlangen Auszubildende dieser Bereiche allgemeine soziale Kompetenzen und Lebenserfahrung, die auch in sozialen Berufen eine wichtige Rolle spielen. Handwerkliche Fertigkeiten können zudem die Kreativangebote in einer Kindertagesstätte bereichern.

Es ist sinnvoll, zu prüfen, inwieweit Vorausbildungen bei Umschulungsmaßnahmen in stärkerem Maße anerkannt werden können.

1.07. Neustrukturierung der Berufsausbildung durch die Einführung einer Ausbildung im dualen System

Bislang ist die Ausbildung zur Sozialassistentin und/oder Erzieherin eine schulische Ausbildung mit darin integrierten Praktikazeiten. Damit ist sie vor allen Dingen für junge Menschen attraktiv, die überwiegend noch zu Hause bei ihren Eltern leben. Für Auszubildende mit eigenem Hausstand und entsprechenden Lebenshaltungskosten ist es dagegen kaum möglich, eine entsprechende Ausbildung finanziell zu bewältigen.

Hier gibt es in einigen Bundesländern neue Ansätze. So ist im Herbst 2012 in Baden-Württemberg die mittlerweile von über 1.800 Teilnehmern in Anspruch genommene praxisintegrierte Erzieherausbildung (Pia) eingeführt worden. Die Ausbildung dauert drei Jahre.

Anders als in der klassischen schulischen Erzieherausbildung haben die Teilnehmer einen festen Ausbildungsplatz in einer Kita und erhalten über die gesamte Ausbildung hinweg ein Ausbildungsgehalt.

„Pia“ wendet sich vorrangig an Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Baden-Württemberg möchte so den Mangelberuf Erzieherin für einen breiteren Interessentenkreis öffnen. Man hofft auch auf mehr Männer und auf das Interesse älterer Bewerber.

Es wird angeregt in der Unterweserregion eine vergleichbare Ausbildungsmöglichkeit zu eröffnen.

2. Maßnahmen zur Attraktivierung des Berufsbildes / Qualitätssicherung

Das Tätigkeitsprofil für Erzieherinnen und Erzieher hat sich in den zurückliegenden 20 Jahren stark verändert. Es sind, wie oben bereits ausgeführt wurde, zahlreiche neue Aufgaben- und Tätigkeitsfelder hinzugekommen.

Leider sind die angesprochenen Entwicklungen bei der Bemessung der notwendigen pädagogischen Arbeitszeit sowie bei der Bemessung von Leitungs- und Freistellungszeiten bislang auf landes- und kommunaler Ebene weitestgehend unbeachtet geblieben.

Im Zuge der Fortschreibung dieser Regelungen auf Landes- und kommunaler Ebene ist es deshalb wichtig, geltende Arbeitszeitregelungen zu überprüfen und den veränderten Aufgabenbereichen anzupassen.

Gleichzeitig sollten Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung / Qualitätssicherung in neu zu fassende gesetzliche Rahmenbedingungen beider Länder explizit aufgenommen werden.

3. Überlegungen zur Verbesserung der Arbeitssituation innerhalb des Regionalforums

Für eine positive und zukunftsweisende Entwicklung in den Kindertagesstätten unserer Region erscheint es zusätzlich zu den von den Ländern zu regelnden Themenbereichen sinnvoll, innerhalb des Regionalforums Bremerhaven Entwicklungsanregungen zu geben und untereinander auszutauschen, besser noch gemeinsame Entwicklungsanstrengungen zu unternehmen:

3.01. Qualitätsmanagement mit aktiver Vermarktung der Entwicklungsergebnisse

Nicht nur die Quantität der Betreuung, sondern auch die Qualität der Betreuungsangebote wird zunehmend als weicher Standortfaktor bewertet, der junge Familien bei ihrer Entscheidung der Wohnortwahl beeinflusst. Mit guten Betreuungsangeboten in Krippe, Kindergarten und Hort lassen sich Berufstätigkeit und Familie besser vereinbaren.

Entsprechend ist es wichtig, ein aktives Qualitätsmanagement zu betreiben, mit dem die Arbeit in den Kindertagesstätten dokumentiert, verstetigt und fortentwickelt wird.

Entsprechend wird vorgeschlagen, im Arbeitskreis IV regelmäßig über Qualitätsentwicklungsprozesse in den Mitgliedskommunen zu berichten und damit Entwicklungsimpulse zu geben.

Empfohlen wird die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsleitbildes.

3.02. Mit einer aktiven Mitarbeiterpolitik neue Impulse geben

Für gute Arbeitsergebnisse ist eine aktive Mitarbeiterpolitik notwendig. Dabei kommt es darauf an, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern und zu unterstützen und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten.

Als hilfreich hat sich in diesem Zusammenhang unter anderem auch die Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwiesen. Mit dieser Maßnahme besteht die Möglichkeit, gerade auch in kleineren Einrichtungen, die ansonsten keinen engeren Austausch mit anderen Kitas pflegen, neue Arbeitsimpulse zu setzen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass die Arbeitskontinuität in der jeweiligen Kita erhalten bleibt.

Nach wie vor arbeiten Fachkräfte in den Kitas vielfach nur in Teilzeit, weil der Erzieherberuf als typischer Frauenberuf vielfach von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt ist. Während junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig am Beginn ihrer beruflichen Karriere den Wunsch haben, möglichst Vollzeit zu arbeiten, haben Kolleginnen und Kollegen in der Familienphase eher den Wunsch familienbedingt in Teilzeit zu arbeiten und streben aus diesen Gründen Stundenreduzierungen etc. an.

Um hier die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und eine langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Einrichtung zu erreichen, sollte es Ziel sein, flexible Arbeitssysteme zu entwickeln und umzusetzen. Hier wird vorgeschlagen, sich innerhalb des Regionalforums über gute Lösungsmöglichkeiten auszutauschen und diese allen Mitgliedern zugänglich zu machen.

3.03. Aktive Werbung / Informationsgabe durch das Regionalforum bei Schulabgängern (für die Ausbildung) und Berufsabsolventinnen (an den norddeutschen Fachschulen) für unsere Region

Um über den Beruf des Erziehers oder der Erzieherin und die aktuell guten Karrierechancen, aber auch über den Stellenbedarf in unserer Region zu informieren, wird vorgeschlagen, Informations- und Werbematerialien zu entwickeln, mit denen bei Schulabgängerinnen und -abgängern aber auch bei Berufsabsolventinnen und -absolventen aktiv für eine Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher oder die berufliche Tätigkeit in diesem Berufszweig in unserer Region geworben werden könnte.

Die Werbematerialien könnten z. B. den norddeutschen Erzieherfachschulen zur Verfügung gestellt werden und gezielt auf die Wesermündungsregion hinweisen.

Vorstellbar wäre auch, bestehende Stellenportale besser zu nutzen und ggf. auch Verlinkungen oder Verknüpfungen zur Homepage des Regionalforums sicherzustellen.

3.04 Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Leitungskräfte

Eine besondere Herausforderung wird es in den nächsten Jahren sein, geeignete Fachkräfte für die Leitung von Kindertageseinrichtungen zu gewinnen. Hier wäre es wünschenswert, wenn eine Qualifizierungsmaßnahme für bereits im Bereich der Kindertagesstätten eingesetzte pädagogische Fachkräfte umgesetzt werden könnte, um diesem Bedarf mittelfristig gerecht zu werden.

Anhand der aufgeführten Argumente fordert die Unterweserkonferenz:

- 1. Die Länder Niedersachsen und Bremen sollen Ausbildungswege für Fachkräfte im Erzieherbereich reformieren, Qualifizierungsmöglichkeiten für zusätzliche Fachkräfte ermöglichen sowie Weiterbildungsangebote initiieren und intensivieren.**
- 2. Gleichzeitig werden beide Länder aufgefordert, die in den zurückliegenden Jahren eingetretenen Veränderungen in der Arbeitswirklichkeit der Kindertagesstätten sowie die sich bereits abzeichnenden Veränderungen in der Zukunft in die aktuelle Novellierung des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder in Niedersachsen einzubeziehen und rechtlich zu verankern.**

Die Unterweserkonferenz verpflichtet sich zudem selbst, die o. a. Handlungsfelder aufzugreifen und aktiv zur Attraktivitätssteigerung der Region für Erzieher/innen und eine verbesserte Fachkräftegewinnung beizutragen.