Positionspapier

Ergebnisse des gemeinsamen Arbeitstreffens „Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen und der Sozialen Arbeit“ der Stadt Rheine und der EU|FH vom 28.02.2023

EU|FH HOCHSCHULE FÜR GESUNDHEIT | SOZIALES | PÄDAGOGIK

STADT RHEINE Leben an der Ems

Dem Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen und in der Sozialen Arbeit im Kreis Steinfurt wirksam begegnen

1. Status quo des Fachkräftemangels in der Praxis

Im Jahresdurchschnitt fehlten 2021/2022 in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit ca. 20.600 Fachkräfte und in der Kinderbetreuung und -erziehung knapp 20.500 (vgl. Hickmann & Koneberg, Filiz, 2022). Mit dem Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz und den Zuwanderungswellen 2015/2016 sowie durch den Ukrainekonflikt 2022 hat die Zahl der Kinder zugenommen, die in einer Kindertagesstätte betreut werden. Mit dem Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz für Grundschulkinder, der ab dem Jahr 2026 in Kraft tritt, wird sich die Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften noch weiter verschärfen. Zugleich kommt eine Verrentungswelle auf die Institutionen der Sozialen Arbeit und die Kitas zu (Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, DJI, 2021).

Mit den Auswirkungen des gravierenden Fachkräftemangels sind die Beteiligten bereits jetzt täglich konfrontiert:

- Träger und Kommunen können nicht ausreichend Plätze in Kitas und Einrichtungen der Sozialen Arbeit zur Verfügung stellen.
- Kitas können nicht neu eröffnet werden.
- Betreuungszeiten können nicht gewährleistet werden oder/und werden gekürzt. Die Betreuung in Kitas und Einrichtungen der Sozialen Arbeit kann teilweise nur über „Notgruppen“ aufrechterhalten werden.
- Fachkräfte arbeiten an und zum Teil über ihrer Belastungsgrenze, daher sinkt die Bereitschaft, in Vollzeit zu arbeiten, in Engpässen tätig zu sein und immer wieder „einzuspringen“.
- Eltern von Kita-Kindern nehmen nur ein Jahr Elternzeit und stehen unter dem Druck, den Anforderungen ihrer Arbeitgeber:innen gerecht zu werden, was während Gruppenschließungen wegen fehlendem Fachpersonal kaum zu schaffen ist.
- Für die 47 Stunden Kita-Öffnungszeit pro Woche reicht die personelle Besetzung oft nicht aus. Kritisch wird es besonders bei Krankheitswellen und in Urlaubsperioden, die Öffnungszeiten zu sichern.
- Kinder- und Jugendschutzstellen sind bis an die Kapazitätsgrenze belegt.
- Die Kita-Qualität sowie die Qualität in der Sozialen Arbeit sind bedroht.

Die Gewinnung von Fachkräften ist daher eine der dringendsten Herausforderungen in Kindertageseinrichtungen und in der Sozialen Arbeit.

2. Ausbildungswege und Karriereperspektiven für pädagogische Fachkräfte in Kitas und der Sozialen Arbeit

Die Fachkräftebindung beginnt mit der Ausbildung, also mit dem Eintritt in das System der Sozialen Arbeit bzw. der Kindertagesbetreuung. Es liegt nicht nur in der Verantwortung der Träger der Sozialen Arbeit und der Kindertageseinrichtungen. Auch Länder, Kommunen und Landkreise sind gefordert, die Ausbildungswege vor Ort attraktiv zu gestalten und berufliche Perspektiven zu offerieren.

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Kita und in Institutionen der Sozialen Arbeit haben bereits Vielfältiges zu bieten. Das zieht unterschiedliche Menschen in diese Berufe.

- Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Leitungspositionen (wie Gruppenleitung, pädagogische Leitung, Geschäftsführer:innen) zu besetzen oder sich fachlich zu spezialisieren (z. B. für die Bereiche Sport, Kunst, Musik, Inklusion, Kinderschutz, Qualitätsmanagement, Datenschutz). Qualifizierungs-, und Leitungszeiten müssen in den Personalschlüsseln berücksichtigt und vollständig finanziert werden.

- Die Gehaltsanpassungen, die in den letzten Jahren für pädagogische Fachkräfte in Kitas und der Sozialen Arbeit erreicht wurden, sind beachtlich. Sie sind ein wichtiger Aspekt bei der Fachkräftegewinnung und -bindung.

- Dennoch bleibt noch viel zu tun für die gesellschaftliche Anerkennung und den Status von pädagogischen Fachkräften. Die Erhöhung des Qualifikations- und Bildungsniveaus, die über die Akademisierung der sozialen und pädagogischen Berufe für einen kleinen Teil des Personals erreicht wurde, hat sicher dazu beigetragen und ist eine wichtige Stellschraube. Insgesamt fehlt es aber noch an einem systematischen und differenzierten Gesamtkonzept zur Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung von pädagogischen Fachkräften.

- Zudem werden bundeseinheitliche Konzepte zur Vergütung von Praxis- und Ausbildungszeiten für den Berufseinstieg sowie für den Quer- bzw. Direkteinstieg benötigt. Das betrifft Auszubildende mit dem Berufswunsch Kinderpfleger:in oder Sozial-Assistent:in, Auszubildende in der Grund- und Vertiefungsausbildung zum:zur Erzieher:in sowie dual Studierende, die eine akademische Ausbildung an einer Hochschule der Sozialen Arbeit oder der Kindheitspädagogik anstreben.

- Für dual Studierende ist eine tarifgebundene Vergütung ihrer Praxiszeiten notwendig, damit sie ihren Lebensunterhalt sowie die Semester- und Studiengebühren finanzieren und das BAföG reduzieren können.

- Die Vergütung von Praxiszeiten von Auszubildenden und dual Studierenden soll integraler und transparenter Bestandteil im Personalschlüssel von Einrichtungen sein. Eine bundeseinheitliche Regelung ist überfällig. Das duale Studium muss endlich für die Studierenden und für die Träger finanzierbar sein.

- Unbefristete Verträge geben dem Personal soziale Sicherheit und eröffnen berufliche Zukunftsperspektiven in einer Einrichtung. Hierzu ist eine Entbürokratisierung der Trägerfinanzierung anzustreben. Darüber hinaus sollten die weiteren beruflichen Karrierewege und persönlichen Entwicklungen betrieblich gefördert und entlohnt werden.

- Auch sollte weiterhin eine kontinuierliche und professionelle Anleitung der Auszubildenden und Studierenden gewährleistet werden. In der Konsequenz hieße das auch, dass der Funktions- und Aufgabenbereich der „Anleitung“ systematischer und verlässlicher als bis dato bei den Trägern abgesichert werden müsste.

- Für den Kreis Steinfurt könnte ein gemeinsames Stellenportal der Träger für Azubi- und Praktika-Stellen Berufsinteressent:innen einen schnellen Überblick über den Stellenmarkt und direkte Wege zu Arbeitgeber:innen ermöglichen.

- Mit Ausbildungen und dualen Studiengängen in Teilzeit können neue Zielgruppen für die sozialen und pädagogischen Berufe angesprochen und gewonnen werden.

3. Quer- bzw. Direkteinsteiger:innen aus anderen Berufsfeldern für Berufe der Sozialen Arbeit und der Kindertagesbetreuung anwerben und (weiter-)qualifizieren

Ein weiterer Weg, dem Fachkräftemangel zu begegnen, ist die konsequente Entwicklung von multi- bzw. interprofessionellen Teams. Das bedeutet, dass zunehmend mehr Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen für eine berufliche Tätigkeit in der Sozialen Arbeit und in der Kindertagesbetreuung gewonnen werden sollen. Hierzu ist eine Reihe von Maßnahmen anzugehen:

- Den Trägern müssen größere Spielräume bei der qualifizierten Besetzung aller Stellen eingeräumt werden. Neben dem reinen Fachkraftschlüssel ist ein Personalschlüssel in das Budget einzubauen, die es den Trägern ermöglichen, unterschiedliche Professionen in Kitas und in den Bereichen Sozialer Arbeit zu beschäftigen.

- Direkt- oder Quereinsteiger:innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung benötigen nicht in jedem Fall eine weitere (sozial-)pädagogische Ausbildung, da sie die Sozialarbeit und die Kitas mit ihrem Spezialwissen (etwa einem Handwerk, einer künstlerischen oder einer musikalischen Ausbildung) bereichern können. (Für Kitas hätte das den Vorteil, dass so auch Kompetenz für relevante Themen für die Umsetzung der Bildungs- und Orientierungspläne hinzugewonnen werden kann.) Erforderlich wäre aber zumindest eine pädagogische Weiterqualifizierung im Sinne einer verbindlichen Grundqualifizierung für die Arbeit in pädagogischen Settings.

- Akademisch ausgebildetes Personal in Kitas und in der Sozialen Arbeit ist wichtig für die Qualität und Steuerung einer Institution – es muss über eine adäquate Eingruppierung bei der Entlohnung, Zugang und langfristige berufliche Perspektiven in den Systemen der Sozialen Arbeit und der Kitas verfügen.

- Pädagogische Fachkräfte sind durch Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben zusätzlich hoch belastet, wodurch ihre Zeit für die genuin pädagogische Arbeit mit ihren Adressat:innen begrenzt wird. Weiteres Personal ist notwendig, das die vielen fallunspezifischen Aufgaben im pädagogischen Alltag mit übernehmen kann. Hierzu sind entsprechende Stellen im Personalschlüssel der Einrichtungen vorzusehen und zu budgetieren.

- Der Personalschlüssel einer Einrichtung muss einen Fachkraftschlüssel enthalten, denn der Fachkräftemangel kann nicht über einen Mangel an pädagogischer Qualität bewältigt werden. Daher sind für die Bereiche der Sozialen Arbeit und für Kitas zukunftsfähige Modelle zum Personalschlüssel zu entwickeln. Einen beachtenswerten und diskussionswürdigen Vorschlag hierzu hat der Deutsche Kitaverband vorgelegt, der für einen Personalschlüssel in der Kita folgende Verteilung vorsieht: 50 Prozent pädagogische Fachkräfte, 10 Prozent pädagogische Akademiker:innen, 10 Prozent Quer- bzw. Direkteinsteiger:innen, 20 Prozent angehende Pädagog:innen in Ausbildung (d. h. angehende Erzieher:innen und Kindheitspädagog:innen) sowie 10 Prozent Unterstützungskräfte.

- Für multi- bzw. interprofessionelle Teams ist eine tarifliche Eingruppierung gemäß den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus notwendig. (Z. B. werden Akademiker:innen als pädagogische Fachkräfte für Kitas schwierig langfristig zu gewinnen sein, wenn keine adäquate Eingruppierung erfolgt.)

- Die unterschiedlichen Personalgruppen im Personalschlüssel müssen nach einem bundeseinheitlichen Tarif innerhalb der jeweiligen Tarifgruppen geregelt werden.

4. Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland und Anerkennung von in- und ausländischen Bildungsabschlüssen

Die Anerkennung von Berufsabschlüssen in- und ausländischer Bewerber:innen dauert im Moment viel zu lange, ist kompliziert und zu bürokratisch organisiert.

- Die Einstellung von ausländischen Fachkräften könnte den Fachkräftemangel wirksam abfedern. Dabei wäre es wichtig, ausländische Abschlüsse schneller und unbürokratischer als bislang anzuerkennen. Letzteres gilt auch für inländische Bildungsabschlüsse, die in unterschiedlichen Bundesländern erworben wurden. Hier ist eine deutschlandweite Harmonisierung der Berufsabschlüsse mit der Hilfe von Bund und Ländern anzustreben.

- Bachelor- und Masterstudiengänge, die in anderen EU-Mitgliedsstaaten absolviert wurden und die zur Arbeit als pädagogische Fachkraft in der Sozialen Arbeit oder in einer Kindertagesstätte befähigen, sollen in Deutschland ohne weiteres Anerkennungsverfahren oder andere zusätzliche Voraussetzungen anerkannt werden und automatisch zur Anstellung als pädagogische Fachkraft bzw. als Sozialarbeiter:in berechtigen.

- Die Anerkennungsverfahren für Abschlüsse aus Nicht-EU-Ländern sollen beschleunigt und entbürokratisiert werden.

- Als erforderliches Sprachniveau soll B2 als ausreichend anerkannt werden, sofern bei der Bewerbung fortgeschrittene Deutschkenntnisse nachgewiesen werden können. Hierbei sind insbesondere auch die Flexibilität und die Entscheidungsfreiheit der Träger zu stärken. Zu beachten ist im Kita-Kontext, dass es ausreichend deutschsprachige und korrekt sprechende Sprachvorbilder für den Spracherwerb der Kita-Kinder gibt.

Wir Steinfurter Akteur:innen aus Praxis und Wissenschaft fordern die politisch Verantwortlichen dringend auf, dem Fachkräftemangel und dem kurz bevorstehenden Kollaps in Kindertageseinrichtungen und der Sozialen Arbeit endlich wirksam zu begegnen und rasch geeignete und v. a. nachhaltige Maßnahmen einzuleiten!

Quellen:

- AGJ/Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2019). Gesellschaftliche Anerkennung und Aufwertung der Sozialen Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe – Fachkräfte gewinnen, Qualität erhalten und verbessern! Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Online verfügbar: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2019/Aufwertung_Soziale_Berufe.pdf
- Deutscher Kitaverband (August 2022). Positionspapier „Fachkräftemangel wirksam bekämpfen". Stand: August 2022
- Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2020). Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Online verfügbar: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/dasdji/-presseinformationen/2020/Pl%C3%A4tzePersonalFinanzen2020_Teil1.pdf
- Hickmann, H. , Koneberg, F. (2022). Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht, Nr. 67, Köln. Online verfügbar: https://www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-filiz-koneberg-die-berufe-mit-den-aktuell-groessten-fachkraefteluecken.html
- Iwd/Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2023). Der Krankenstand in Deutschland. Online verfügbar: https://www.iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-498654/
- Moos, G. (2019). Ist der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit angekommen? Daten, Fakten und Konsequenzen. Hochschule Koblenz. Online verfügbar: https://www.fh-muenster.de/sw/downloads/masozialmanagement/Vortrag_Moos_28.11.19.pdf
- Paritätischer Gesamtverband (2022). Kita-Bericht 2022. Online verfügbar: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/broschuere_-kitabericht-2022.pdf
- Ravens-Sieberer U., Kaman A., Devine J., Löffler C., Reiß F., Napp A.-K., Gilbert M., Naderi, H., Hurrelmann, K., Schlack, R., Hölling, H. & Erhart, M. (2022). Seelische Gesundheit und Gesundheitsverhalten von Kindern und Eltern während der COVID-19-Pandemie – Ergebnisse der COPSY-Längsschnittstudie [The mental health and health-related behavior of children and parents during the COVID-19 pandemic: findings of the longitudinal COPSY study]. Deutsches Ärzteblatt International; 119. https://doi.org//10.3238/arztebl.m2022.0173
- Steinert, J. & Ebert, C. (2021). Gewalt an Frauen und Kindern in Deutschlandwährend Covid19-bedingten Ausgangsbeschränkungen: Zusammenfassung der Ergebnisse. TU München und RWI. Online verfügbar: https://www.kriminalpraevention.de/files/DFK/Praevention%20haeuslicher%20Gewalt/-2020_Studienergebnisse%20Covid%2019%20HGEW.pdf.
- Trauernicht, M., Besser, N. & Anders, Y. (2022). Burnout in der Kita und der Zusammenhang zu Aspekten der Arbeitszufriedenheit. Frühe Bildung, 11(2), 85-93.

Rheine im März 2023

Kontakt

EU|FH - Hochschule für Gesundheit | Soziales | Pädagogik
Campus Rheine
Sprickmannstraße 92–108
48431 Rheine

Prof. a. W. Dr. Christina Schwer (Professur für Kindheitspädagogik)
c.schwer@eufh-medica.de

Prof. Dr. Lea Puchert (Professur für Soziale Arbeit)
l.puchert@eufh-medica.de

Stadt Rheine
Klosterstraße 14
48431 Rheine

Stefan Jüttner-von der Gathen (Leitung Stab Sozialdezernat und strategische Jugendamtsleitung)
s.juettner-vondergathen@Rheine.de
05971 939 – 380