



Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend

21. Sitzung (öffentlich)

13. September 2018

Düsseldorf – Haus des Landtags

12:30 Uhr bis 14:30 Uhr

Vorsitz: Wolfgang Jörg (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Fachkraftoffensive in NRW starten! Qualität in der frühkindlichen Bildung steigern!

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/2549

Anhörung von Sachverständigen (*siehe Anlage*)

* * *

Vorsitzender Wolfgang Jörg: Ich begrüße die Ausschussmitglieder – von der Landesregierung ist noch niemand zugegen –, die zur heutigen Anhörungen erschienenen Sachverständigen sowie die Zuhörerinnen und Zuhörer recht herzlich.

Ich weise wie immer darauf hin, dass wir hier im Plenarsaal keine Speisen zu uns nehmen und auch nichts trinken dürfen. Wenn Sie sich an dem Mineralwasser hinter der Wappenwand bedienen möchten, bitte ich Sie, sich in den hinteren Bereich zu begeben.

Änderungswünsche zur Tagesordnung liegen mir nicht vor. Wir kommen damit zum einzigen Tagesordnungspunkt.

Fachkraftoffensive in NRW starten! Qualität in der frühkindlichen Bildung steigern!

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/2549

Anhörung von Sachverständigen (*siehe Anlage*)

Mit Schreiben des Landtagspräsidenten vom 11. Juli 2018 wurden die Sachverständigen zur Anhörung geladen. Ich begrüße Sie noch einmal sehr herzlich und freue mich, dass Sie den Mitgliedern des Ausschusses heute für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung stehen. Herzlichen Dank auch für die vorab eingegangenen Stellungnahmen. Gehen Sie davon aus, dass die Abgeordneten sie gelesen haben. Daher ist kein mündliches Statement zu Beginn der Anhörung vorgesehen, sondern die Abgeordneten werden in Kenntnis Ihrer Stellungnahmen direkt Fragen an Sie richten.

Wir verfahren in diesem Ausschuss üblicherweise so, dass in der ersten Runde jede Fraktion die Möglichkeit hat, über eine Frage mit Ihnen in Verbindung zu treten. Wir beginnen mit der CDU-Fraktion. Wer möchte das Wort ergreifen? – Herr Kamieth, bitte.

Jens Kamieth (CDU): Ich werde mich in der ersten Fragerunde auf Ausbildung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse fokussieren. Herr Dreyer hatte wie viele andere auf einen zusätzlichen Bedarf an Ausbildungskapazitäten hingewiesen. Daher bitte ich ihn, die kommunalen Spitzenverbände, die Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sowie das DJI, den Bedarf genauer zu beziffern und darzulegen, wie das auf der zeitlichen Schiene umgesetzt werden kann. Welche Ausbildungskapazitäten brauchen wir zusätzlich? Wie schnell kann man das bereitstellen, und welche Kosten entstehen dabei?

Ein weiterer Bereich ist die Anerkennung ausländischer Abschlüsse; wir haben uns vor längerer Zeit auch im Plenum damit befasst. Folgende Fragen richte ich hierzu an den eben genannten Kreis: Wo liegen die Probleme genau? Was kann Politik tun, um da eine Verbesserung zu erreichen? Woran scheitert es konkret?

Zu den Ausbildungsinhalten: Herr Dreyer wies darauf hin, dass im Sinne der beruflichen Weiterentwicklung der Kinderpflegerinnen und -pfleger Möglichkeiten geschaffen

werden müssten, durch Anerkennung der Berufserfahrung fehlende Theoriekenntnisse zu kompensieren. Folgende Frage richte ich an die Gewerkschaften, die Johanniter und den Landesjugendring: Wie können wir die Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsebenen insgesamt verbessern und zu einem integrierten Ansatz gelangen? – Soweit zunächst die Fragen der CDU-Fraktion.

Dr. Dennis Maelzer (SPD): Vielen Dank an die Sachverständigen für die im Vorfeld eingereichten Papiere. Ich will mit einer Frage an die Gewerkschaften – Verdi, GEW und komba – starten: In manchen Stellungnahmen wurde angedeutet, dass sich die Erzieherinnen und Erzieher aufgrund der angespannten Lage am Markt Arbeitgeber und Stellen aussuchen könnten. Daher müssten doch die Arbeitgeber mit den besten Arbeitsbedingungen und der vernünftigsten Bezahlung große Vorteile genießen und die Arbeitnehmer kaum Gründe zur Beschwerde haben, da sie ja bei den besten Arbeitgebern tätig sind. Könnten Sie uns einen Einblick geben, wie sich das in der Praxis darstellt?

Herr Minister Dr. Stamp hat bereits im Wahlkampf und auch in den Medien immer wieder den Ausbau von 24-Stunden-Kitas gefordert. Meine Frage hierzu richtet sich an alle: Wie bewerten Sie diese Prioritätensetzung vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels, den wir in Nordrhein-Westfalen und darüber hinaus feststellen?

Eine Frage an das Deutsche Jugendinstitut und die Freie Wohlfahrtspflege: In der Stellungnahme wird angedeutet, dass multiprofessionelle Teams, wenn der Begriff nicht näher spezifiziert würde, womöglich das Absinken des Qualifikationsniveaus mit sich brächten. Das ist natürlich nicht unser Ziel. Könnten Sie dies näher beleuchten und sagen, wie man damit umgehen müsste?

Marcel Hafke (FDP): Meine Damen und Herren, vielen Dank, dass Sie sich heute Zeit nehmen, um mit uns über das Thema zu diskutieren. Danke an die Grünen, dass wir das Thema heute beraten können, das ich für eines der zentralen, der besonders wichtigen Themen halte, die wir gesamtgesellschaftlich und in dem Fachbereich hier zu bewältigen haben.

Zu Beginn richte ich betreffs der Anerkennung ausländischer Zeugnisse und Abschlüsse die Bitte an die kommunalen Spitzenverbände, den Landschaftsverband, aber auch die Freie Wohlfahrtspflege als Trägern, uns noch einmal zu erläutern, wo da Probleme bestehen und wie wir sie lösen können. Vielen Gesprächen habe ich entnommen, dass zwar die Möglichkeit bestünde, einen kleinen Teil des Fachkräftemangels über diesen Weg in den Griff zu bekommen, es dort aber große Probleme gebe. Ich bitte darum, auch Vorschläge zu äußern, was wir dort tun können.

An den Landesjugendring und die Gewerkschaften richte ich folgende Frage: Welche Voraussetzungen und welches Qualifikationsniveau benötigen wir, um den Quereinstieg zu verbessern?

Zu den Stundenkontingenten wurde vonseiten der Johanniter angeregt, von 900 Stunden auf 600 zu gehen, wenn ich es richtig gelesen habe. – Das trifft nicht zu? Dann

muss ich die Stellungnahme herausuchen, um festzustellen, wer das gesagt hat. Auf jeden Fall wäre darüber zu sprechen, in welchem Umfang wir das organisieren sollen oder ob das verändert werden soll.

Der dritte Punkt richtet sich an alle und betrifft die praxisintegrierte Ausbildung: PiA. Wenn wir die Ausbildung neu strukturieren und Anreize setzen wollen, müssen wir auch über die Bezahlung sprechen. Ich habe in der einen oder anderen Parlamentsrede gesagt, dass ich es für ein Unding halte, dass man für diese Berufsausbildung Geld mitbringen muss. Bei PiA ist ja einiges in Bewegung. Da würde mich interessieren: Sind alle mit diesem Modell einverstanden oder sollen wir in Richtung einer „richtigen“ Ausbildung gehen – mit allen Vor- und Nachteilen, die das bringt –, ohne das Qualifikationsniveau abzusenken? Welche Modelle können Sie als Interessenvertreter sich vorstellen?

Meine letzte Frage richtet sich vor allen Dingen an die Kommunen, die Wohlfahrtsverbände, aber auch an die Gewerkschaften, die Johanniter sowie den DJI und bezieht sich auf den Lehrerberuf. Wir können zwar viel in ein zukünftiges Kinderbildungsgesetz schreiben, aber um es mit Leben zu erfüllen – das geht auch in die Richtung dessen, was Dennis Maelzer eben gesagt hat, Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexiblere Kitas –, benötigt man ausreichend Personal, also die entsprechenden Fachkräfte. Wie schätzen Sie die Situation bei den Lehrern ein? Was können wir tun? Die Landesregierung hat kleine Veränderungen auf den Weg gebracht; ich glaube aber nicht, dass das ausreicht. Könnten Sie mir sagen, wie wir den Bedarf an geeigneten Lehrern decken könnten? Muss man dort auch verstärkt über Quereinsteiger sprechen? Welche Voraussetzungen wären dafür zu schaffen, und welches Qualitätsniveau sollte dort gelten?

Josefine Paul (GRÜNE): Vielen Dank auch von meiner Seite für Ihre ausführlichen Stellungnahmen und dafür, dass Sie sich Zeit für unsere Anhörung genommen haben.

Ich beginne mit dem Bereich der Ausbildung; Kollege Hafke hat ihn gerade thematisiert. Mich würde im Zusammenhang mit den diskutierten Formen von praxisintegrierter Ausbildung – oder einer anderen Form; darüber müsste man noch einmal miteinander diskutieren – interessieren: Was müsste bei der Personalbemessung – auch unter dem Aspekt der Begleitung der Ausbildung – geschehen? Diese Frage richte ich an die Freie Wohlfahrtspflege und das DJI.

Um die Kritik, die insbesondere von der komba Gewerkschaft geäußert worden ist, aufzugreifen: Sie stellen ein Stück weit infrage, dass das der richtige Weg ist, auch mit Blick auf Herrn Hafkes Hinweis, dass das Qualifikationsniveau nicht sinken dürfe. In Ihrer Stellungnahme heißt es, dass es stattdessen andere Formate zu entwickeln gelte. Bitte führen Sie dazu etwas näher aus.

Meine nächste Frage richte ich wiederum an die komba Gewerkschaft, das DJI und Frau Professorin Strehmel, und zwar betrifft sie die Attraktivitätssteigerung und das Bestandspersonal. In Ihren Stellungnahmen haben Sie darauf hingewiesen, dass es bei Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels nicht nur um die Gewinnung, sondern auch um das Halten des Bestandspersonals gehe. Was müssen wir tun, um

der Fluktuation beim Bestandspersonal entgegenzuwirken? Wie ließe sich unter diesem Aspekt die Attraktivität des Berufsfeldes, insbesondere mit Blick auf Drop-out-Quoten, erhöhen?

Zu den multiprofessionellen Teams und den Personalvereinbarungen richte ich eine Frage an das DJI und die Landesjugendämter. Das DJI hat in der Stellungnahme zu Recht kritisch angemerkt, dass, wenn man den Begriff der multiprofessionellen Teams nicht genauer ausdifferenziert, nicht zwingend eine Qualitätssteigerung zu erwarten sei. Erläutern Sie bitte, was Sie unter einer sinnvollen, qualitätssteigernden Multiprofessionalität verstehen. Für uns ist Multiprofessionalität nicht die Diskussion darum: Wie können wir irgendwen in Kitas bringen, sondern: Wie ist sinnvoll Personal, auch pädagogisch qualifiziertes Personal ergänzend in Kitas zu bringen, und zwar nicht nur unter dem Gesichtspunkt des Fachkräftemangels, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssteigerung?

Eine Frage an die Landesjugendämter: In Ihrer Stellungnahme heißt es, dass Multiprofessionalität noch höhere Anforderungen an die Leitungen, auch bezüglich der Koordination, mit sich bringe. Was bedeutet das für gegebenenfalls notwendige Unterstützungsbedarfe, die bei der Personalbemessung, der Finanzierung etc. eingepreist werden müssten?

Abschließend für die erste Runde noch folgende Frage an die kommunalen Spitzenverbände, die Freie Wohlfahrtspflege und komba: Wie bewerten Sie die Überlegungen, an die Personalvereinbarungen heranzugehen? Bislang ist das nur eine Überlegung, aber was heißt das konkret? Ist es aus ihrer Sicht sinnvoll, an diese Vereinbarung heranzugehen, und wenn ja, in welcher Art und Weise? Die Frage lautet also: Ist es sinnvoll, kurzfristig mehr Personal zu gewinnen – und um welchen Preis? Oder wäre es besser, nicht an die Personalvereinbarung heranzugehen?

Iris Dworeck-Danielowski (AfD): Vielen Dank an die Sachverständigen – vor allem an das Deutsche Jugendinstitut für die Bereitstellung von statistischen Daten; das war sehr informativ.

Meine Frage richtet sich an die Landschaftsverbände und die kommunalen Spitzenverbände. Sie hatten in ihrer Stellungnahme den demografischen Wandel als eine der Ursachen des Engpasses bei der Gewinnung von Fachkräften benannt. Die Personalgewinnung steht bei der frühkindlichen Bildung vor ähnlichen Herausforderungen, wie sie in der Pflege zu verzeichnen sind. Was die Pflege betrifft, geht der Bundesgesundheitsminister ja schon nicht mehr davon aus, dass man in Deutschland hinreichend ausbildungsfähige und -willige Bewerberinnen und Bewerber findet, sodass auch Menschen aus Albanien oder anderen Ländern gewonnen werden müssten. Wie bewerten Sie die Erfolgsaussichten einer Strategie, die vor allen Dingen die künftige Versorgungssicherheit durch mehr Ausbildung und Attraktivitätssteigerung des Berufes gewährleisten will? Ist das zu schaffen?

Meine zweite und letzte Frage richtet sich an den Landeselternbeirat und das Deutsche Jugendinstitut. Verzeihen Sie mir die erneute Analogie mit der Pflege, aber da

hat der Gesetzgeber Anfang der Neunzigerjahre ebenfalls, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten, nicht nur Fachkräfte, sondern auch sogenannte Pflegepersonen einbezogen – die Laienpflege –, die eine finanzielle Unterstützung bekommen, wenn sie sich dieser Aufgabe widmen. Könnten Sie sich etwas Vergleichbares im Rahmen der frühkindlichen Betreuung vorstellen, zum Beispiel eine finanzielle Anerkennung – auch in Form von Elterngeld – in Analogie zu Pflegepersonen für Betreuungspersonen wie Großeltern, also nicht unbedingt qualifizierte Fachkräfte?

Alexander Langguth (fraktionslos): Auch von mir einen herzlichen Dank für die zahlreichen Stellungnahmen. – Ich beginne mit einer Frage an das Deutsche Jugendinstitut. Sie schreiben von den attraktiven Arbeitszeitmodellen, die da notwendig seien, um Abhilfe zu schaffen. Könnten Sie konkretisieren, inwieweit das unter dem Aspekt realisierbar ist, dass die Erzieherinnen selbst Kinder haben und wegen der eigenen Elternschaft eine kürzere Arbeitszeit gewählt haben?

Eine Frage zur Stellungnahme der Johanniter. Sie schreiben – für mich widersprüchlich –:

„Ausbildungskapazitäten für pädagogische Fachkräfte sollten zeitnah erweitert werden. Die Gewinnung von Lehrerinnen oder Lehrern für Fachschulen könnte durch praxiserfahrene Leitungen von Kindertageseinrichtungen für Kinder stattfinden. Hierzu müsste über die Erlangung einer Lehrbefähigung nachgedacht werden.“

Des Weiteren schreiben Sie, dass die Leitungen der Kindertageseinrichtungen für diese Unterrichtung abgestellt werden sollten. Das ist für mich insoweit ein Widerspruch, als diese Leitungen dann in der täglichen Arbeit fehlten. Könnten Sie näher dazu ausführen?

Zur Stellungnahme der komba Gewerkschaft: Sie benennen unter anderem gesundheitliche Gefahren für die Kinder. Wo sehen Sie solche Gefahren?

Des Weiteren interessiert mich, inwiefern Sie davon ausgehen, dass es zu einer Niveauabsenkung kommen könnte.

Eine Frage an die kommunalen Spitzenverbände: Für wie zielführend halten Sie den Ausbau bzw. die weitere staatliche Förderung, wenn das Ganze – zumindest kurzfristig – nur zulasten der Qualität oder des Betreuungsschlüssels umsetzbar wäre? Das klingt in vielen Stellungnahmen durchaus an.

Inwieweit sind die geringen Deutschkenntnisse bei Quereinsteigern oder Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen, da Sprachkenntnisse gerade bei der frühkindlichen Bildung entscheidend für die Integration von Kindern sind? Sie sind in gewisser Weise im täglichen Ablauf darauf angewiesen, Erzieher zu haben, die des Deutschen soweit mächtig sind, dass sie es auch „lehren“ können.

Vorsitzender Wolfgang Jörg: Herzlichen Dank. – Wir steigen in die erste Antwortrunde ein und beginnen mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Herr Dreyer, bitte schön.

Klaus-Heinrich Dreyer (Landschaftsverband Westfalen-Lippe): Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist eine der drei großen Herausforderungen, vor denen wir in der Kindertagesbetreuung stehen. Der Fachkräftebedarf ist das eine, das Zweite ist eine auskömmliche Finanzierung und das Dritte der weitere Platzausbau. Die drei Themen hängen natürlich – das macht es auch etwas schwierig – eng zusammen. Deshalb brauchen wir wirklich schnell ein Bündel von Maßnahmen, wie es im Antrag der Grünen sehr gut zum Ausdruck kommt. Ich will ergänzen: In unserer Stellungnahme haben wir es angedeutet, aber man kann es vielleicht auch etwas deutlicher sagen, dass das Ministerium an dem Thema dran ist und wir davon ausgehen, dass kurzfristig eine Maßnahme, zum Beispiel was die Personalvereinbarung angeht, ergriffen wird.

Zu dem Bündel von Maßnahmen – sage ich auch als Westfale – gehört eine weitere Ausbildungsstätte für die Lehrkräfte künftiger Fachkräfte. Es gibt derzeit nur eine Ausbildungsstätte in Westfalen. Daher brauchen wir dringend auch eine im Rheinland.

Zur Frage von Herrn Kamieth bezüglich der Kapazitäten: Wenn ich mich der Studie des Deutschen Jugendinstituts von 2016 recht entsinne, sind wir im Moment per Saldo gerade noch ausgeglichen. Das heißt nicht, dass wir den Fachkräftebedarf überall decken; das ist regional sehr unterschiedlich. Hinzu kommt, dass wir die demografische Entwicklung berücksichtigen müssen. Hier ist eine sehr positive Entwicklung zu verzeichnen, die außerordentlich zu begrüßen ist; der Kita-Ausbau war ja eine Maßnahme, um an der Stelle auch gesellschaftspolitisch etwas zu tun.

Die Geburtenzahlen sind auch in Nordrhein-Westfalen in der letzten drei, vier Jahren enorm gestiegen, auch im letzten Berichtszeitraum des LDS. Wenn ich jetzt noch die Milupa-Studie von Klemm heranziehe, stelle ich fest, dass die Zahlen über drei, vier Jahre jeweils im zweistelligen Bereich lagen. Im letzten Berichtszeitraum stiegen die Geburtenzahlen beispielsweise um 11,7 %. Hinzu kommt der steigende Bedarf an Kinderbetreuung durch die Zuwanderung insbesondere geflüchteter junger Menschen.

Im Moment sind wir gerade noch ausgeglichen, aber die demografische Entwicklung tritt hinzu. Hinzu kommt der zunehmende Bedarf der Eltern. Wenn man beispielsweise an eine mögliche Qualitätsverbesserung im Kontext der Reform der Kita-Finanzierung denkt oder an den geplanten Rechtsanspruch im Ganztagsbereich Grundschule und Sekundarstufe I, dann erkennt man, dass der Bedarf riesig sein wird und die angezeigten Maßnahmen noch drängender werden. Das gilt für den Kitabereich genauso wie für die Schule. Die Umsetzung der Maßnahme bedarf immer des entsprechenden Vorlaufs. Das heißt also nicht, dass die Fachkräfte morgen da sind, mit denen wir den Bedarf dann decken können. Ich gehe davon aus, dass wir im Zeitraum von 5 bis 8 Jahren in Nordrhein-Westfalen einen Bedarf im deutlich fünfstelligen Bereich haben werden.

(Marcel Hafke [FDP]: Was heißt denn „deutlich fünfstellig“?)

– Sie haben gemerkt, dass ich mich mit einer ganz konkreten Aussage zurückhalte. – Das hängt natürlich auch davon ab, inwieweit an Stellschrauben, beispielsweise bei der Finanzierung der Kitas, gedreht wird.

Was ausländische Fachkräfte angeht, stellt sich das Problem: Wir haben in Nordrhein-Westfalen eine Personalvereinbarung, in der beschrieben ist, welche Fachkräfte in

Kitas arbeiten können. Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, die dann durch die Bezirksregierungen geprüft werden, ist die zentrale Fragestellung an der Stelle, und da geht es in der Praxis derzeit weniger um Albanien. Beispielsweise im Münsterland geht es viel eher um Fachkräfte aus Holland. Dies ist deutlich praxisrelevanter als Fachkräfte beispielsweise aus Südeuropa. Da kann man vielleicht noch an Polen denken, aber in erster Linie geht es um Fachkräfte aus Ländern, die deutlich näher liegen.

Es geht nicht nur bei ausländischen Fachkräften, sondern auch immer, wenn man an Erweiterungen von Personalvereinbarungen denkt – das kommt im Antrag, aber auch in Frau Pauls Frage zum Ausdruck –, um das Thema Heranführung. Das ist zum einen eine Leitungsanforderung, zum anderen aber auch eine Frage der auskömmlichen Finanzierung – Frau Steinhauer-Lisicki hat das in ihrer Stellungnahme schön beschrieben – und betrifft auch die Themen Beratung, Fortbildung – am besten durch Teamentwicklungsmaßnahmen. Das halte ich an der Stelle für den besten Weg, weitere Fachkräfte in die Kita zu integrieren.

Damit ist die Frage nach einer möglichen Absenkung des Qualitätsniveaus verbunden. An der Stelle haben wir tatsächlich die Wahl zwischen Pest und Cholera. Ich glaube, dass der Fachkräftebedarf mittelfristig so hoch sein wird, dass man an dieser Stelle etwas tun muss. Wir sollten definieren, ob jetzt stillschweigend oder auch ausdrücklich in Gesetzen oder Verordnungen eine Fachkraftquote festgelegt wird, damit das klar ist. Ich würde zum Beispiel von 80 % Fachkräften im heutigen Sinne ausgehen. Dann kann man sich vielleicht über Details verständigen, beispielsweise ob man Therapeuten in die Personalvereinbarung aufnimmt. Vor drei Jahren hätte ich gesagt: Auf gar keinen Fall! – Heute halte ich es angesichts der Situation für richtig.

24-Stunden-Kitas: Im Grunde hat das keine wesentlichen Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf, weil die Zielgruppe – das Thema hatten wir auch in einer der vergangenen Anhörungen –, die man mit diesem Angebot erreichen kann, nicht allzu groß ist. Deutlich anders sieht es aus, wenn man 24 Stunden als Synonym für eine Flexibilisierung auch der Betreuungszeiten nimmt.

So habe ich den Minister auch verstanden: dass es ihm nicht nur um 24 Stunden Betreuung im engeren Sinne geht. Da würden sich – je nachdem, wie man das im Detail ausgestaltet – schon erhebliche Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf ergeben, und dann sind wir ganz schnell wieder beim Thema auskömmliche Finanzierung. – Ich hoffe, die an die Landschaftsverbände gerichteten Fragen beantwortet zu haben.

Bianca Weber (Städtetag Nordrhein-Westfalen): Ich schließe mich beim Großteil der Fragen Herrn Dreyers Ausführungen an. Er hat dargelegt, aus welchen Gründen wir mehr Fachkräfte benötigen. Da sind der weitere Ausbaubedarf, die steigenden Geburtenzahlen und der Zuzug zu nennen. Wir haben Rückmeldungen – auch aus den Kommunen –, dass es schon jetzt sehr schwer ist, Fachkräfte zu gewinnen. Vereinzelt wurde von Städten angezeigt, dass sie befürchten, in den kommenden Jahren Einrichtungen nicht an den Start bringen zu können, weil nicht genug Personal vorhanden ist. Es ist also ein akutes Problem.

Der Bedarf an Ausbildern ist ebenfalls sehr hoch; das war häufig auch Gegenstand unserer Arbeitskreissitzungen. Insofern unterstütze ich die Einrichtung einer weiteren Fachschule für die Ausbildung von Personal als sehr wichtigen Aspekt.

Zu den 24-Stunden-Kitas: Ich sehe es wie Herr Dreyer, dass dies nur in Ausnahmefällen greifen soll. Inwieweit sich das konkret auf das Thema Fachkräftemangel auswirken wird, hängt auch von der Ausgestaltung ab.

Mit PiA haben die Kommunen sehr positive Erfahrungen gesammelt; darauf haben wir in unserer Stellungnahme hingewiesen. Es ist übrigens auch im Präsidium des Deutschen Städtetages betont worden, dass sich Bund und Länder über Wege verständigen sollten, das zu forcieren. Wir halten das für einen sehr sinnvollen Weg. Es gibt weitere Modelle in anderen Bundesländern, die näher zu betrachten sich ebenfalls lohnte, wozu ich mir aber noch kein spezifisches Urteil gebildet habe.

Zu den multiprofessionellen Teams: Wir halten es für wichtig, dass die pädagogische Qualität durch den Einsatz multiprofessioneller Teams keinesfalls sinken darf, sondern mindestens beibehalten wird.

Zur Überarbeitung der Personalvereinbarung: Wir befinden uns in konstruktiven Gesprächen mit allen Akteuren und denken, dass dies in Kürze zu einer Lösung führt. Wir halten das für einen wichtigen Weg, weil das Problem akut ist und dies eine Maßnahme ist, die kurzfristiger greifen kann als die dringend notwendige Ausweitung von Ausbildungskapazitäten oder die Gewinnung von mehr Lehrpersonal, da klar ist, dass dies nicht ad hoc möglich ist. Insofern müssen beide Wege parallel beschritten werden.

Wir sind des Weiteren gefragt worden, inwiefern wir es für realistisch halten, dass das Problem vor dem Hintergrund des weiteren Ausbaubedarfs überhaupt gelöst werden kann. Das ist natürlich schwierig, und es wäre wünschenswert, wenn es weitere Investitionsprogramme gäbe, um den Ausbau stärker voranzutreiben. Aber es ist auch klar, dass diese Dinge nebeneinander angegangen werden müssen. Der Ausbau und die Lösung des Fachkräfteproblems müssen Hand in Hand gehen.

Zum Einsatz von Erziehern aus anderen Ländern und zur Sprachproblematik: Wir halten hier einen Mindeststandard für wichtig. Es hat aber auch viele Vorteile, wenn Erzieher bzw. Personen aus anderen Kulturkreisen in Kitas eingesetzt werden können, da so auch kulturspezifische Besonderheiten abgedeckt werden können. Selbstverständlich spielen Deutschkenntnisse eine Rolle. Da muss man zusehen, dass ein Mindestbedarf gedeckt wird; er sollte aber nicht zu hoch angesetzt werden.

Martin Künstler (Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen): Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zu dem sehr wichtigen Thema des Fachkräftemehrbedarfs im Arbeitsfeld Tageseinrichtungen für Kinder Stellung zu nehmen. – Frau Siemens-Weibring möchte ich ausdrücklich entschuldigen; sie kann nicht teilnehmen, da sie erkrankt ist.

Ich beginne bei dem, was Frau Weber gerade angesprochen hat: Auch aus Sicht der Freien Wohlfahrtspflege, der freien Träger handelt es sich klar erkennbar um ein extrem drängendes Problem. Der Begriff Fachkräftemehrbedarf beschreibt den Druck, dem wir in der Praxis bei der Nachbesetzung oder dem Ausbau neuer Stellen und

deren Besetzung ausgesetzt sind, nur bedingt. Teilweise bleiben Gruppen erst einmal unbesetzt, weil kein Personal vorhanden ist. Das beleuchtet schlaglichtartig, dass der Druck schon so groß ist, dass wir kaum den Königsweg finden werden, um die Probleme gleichzeitig zu lösen.

Auch wir sind der Auffassung, dass wir mindestens zwei Zugänge brauchen. Der eine Zugang ist, dass wir mittelfristige und langfristige Perspektiven entwickeln müssen. Der andere ist, dass wir sicherlich an der einen oder anderen Stelle Übergangsregelungen brauchen und uns darauf verständigen müssen, dass unter schwierigen Bedingungen an der einen oder anderen Stelle die Qualität nicht immer die erste Rolle spielen kann. Schließlich können wir die Kinder nicht nach Hause schicken und sagen: Kommt wieder, wenn wir Fachkräfte haben! – Wir stehen jetzt in der Pflicht, Angebote zu unterbreiten.

Was die einzelnen Maßnahmen angeht, existieren auf der Bundesebene und in unterschiedlichen Kontexten dazu extrem viele Positionen. Auf der einen Seite sind gute und sichere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in den Einrichtungen zu schaffen, weil die Attraktivität des Arbeitsfeldes eine Bedingung dafür ist, dass Menschen in diesem Arbeitsfeld tätig sein wollen. Dazu gehört eine auskömmliche bzw. gute Finanzierung der Einrichtungen. Beide Aspekte müssen also parallel berücksichtigt werden: Es muss eine grundsätzliche Steigerung der Zahl der Arbeitskräfte, die auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, und gleichzeitig Übergangswege geben.

Mit Blick auf das anstehende Gesetzgebungsverfahren fände ich es fatal, wenn wir uns in dieser Diskussion nicht der Frage stellen, welche Standards wir fachwissenschaftlich begründet sicherstellen müssen. Bei dieser Diskussion dürfen wir uns aber nicht den Blick verstellen lassen, indem wir ständig darauf gucken: Wie stellen wir den Personalbedarf hinterher sicher? Das ist dann der zweite Schritt, dass man sich verständigt: Das brauchen wir.

Wir brauchen auch den Druck auf allen Systemen, damit alle Anstrengungen unternommen werden, ausreichend Kräfte in den Markt zu bekommen. Wir brauchen auf der anderen Seite für bestimmte Zeiträume Wege, Zugänge, die es uns erlauben, den Betrieb aufrechtzuerhalten, auch wenn wir nicht an jeder Stelle die höchsten Ansprüche, auf die wir uns grundsätzlich als erstrebenswert verständigt haben, sicherstellen können.

Zu den einzelnen Aspekten, die mit folgenden Fragen zusammenhängen: Wie gewinnen wir Menschen, die sich auf den Weg zu einer Ausbildung auf diesem Arbeitsfeld begeben? Wie gewinnen wir Fachkräfte? Wie halten wir Fachkräfte? Da ist einmal das Thema Ausbildung auf dem Stand der heutigen sozialpädagogischen Fachkräfte in den Blick zu nehmen. Es ist zu prüfen, ob nicht möglicherweise Fachschulkapazitäten bestehen, die man zusätzlich nutzen kann. Gleichzeitig brauchen wir mehr Lehrpersonal.

Herr Dreyer hat es schon gesagt: Wir brauchen dringend einen zweiten Ausbildungsstandort für Lehrkräfte. Oftmals scheitert es daran, dass hier nicht ausreichend Menschen zur Verfügung stehen. Das wäre also der eine Weg, der zu gehen ist – immer vor dem Hintergrund, dass auch Anstrengungen nötig sind, das Arbeitsfeld interessant

zu machen: sichere, gute Einkommen, gute Rahmenbedingungen, ausreichend Personal im Arbeitsfeld. – Das als wichtigen Hintergrund.

Multiprofessionelle Teams sind immer sehr schnell in der Diskussion, weil man sich davon verspricht, den Kreis der Menschen, aus denen man Beschäftigte für die Kita gewinnen kann, deutlich vergrößern zu können. Perspektivisch, mittel- und langfristig mag es hier ein Potenzial geben, aber der Deutsche Verein hat sich schon 2016 sehr intensiv damit beschäftigt und darauf hingewiesen, dass dieses Konzept nicht das Allheilmittel ist, um den Fachkräftemehrbedarf zu decken oder den Fachkräftemangel zu beheben. Denn jedes multiprofessionelle Team kann nur auf der Grundlage funktionieren, dass es ein gutes Konzept in der Einrichtung gibt, wie die verschiedenen Professionen, die dann vor Ort tätig sind, zusammenarbeiten. Aber man muss zunächst prüfen: Welches Potenzial haben wir, das wir hier heben können? Deswegen sehe ich hier eher mittel- und langfristig Möglichkeiten.

Was die Anerkennung ausländischer Abschlüsse angeht, hatte Herr Dreyer auf das Verfahren hingewiesen. Aus Sicht der Trägerseite dauert es oftmals zu lange, bis diese Prüfungen vollzogen sind. Es ist nicht recht erkennbar, woran das liegt – ob nicht ausreichend Personal bei den Bezirksregierungen vorhanden ist, um das zeitnah abzuarbeiten, oder wo da die Schwierigkeiten liegen. Wir sind der Auffassung, dass hier mit etwas Nachdruck durchaus noch Potenzial gehoben werden kann.

Zu PiA: Auch die freien Träger sehen ein erhebliches Potenzial im Quereinstieg oder in der Ausbildung in der Praxis. Seit den letzten Tarifverhandlungen ist PiA auch im Tarifvertrag Pflege verankert. Auch da ist man offensichtlich inzwischen so weit, Rahmenbedingungen zu erarbeiten, um die, die sich auf diesen Weg begeben, finanziell, materiell besser abzusichern. Das setzt aber aus Sicht der Träger voraus – Stichwort auskömmliche Finanzierung –, dass Geld zur Verfügung steht, dass die Vergütungen, die mehr als angemessen sind, auch gezahlt werden können. Das liegt auf der Hand, ist aber wahrscheinlich unterm Strich nicht so leicht umzusetzen. Das ist das eine Standbein.

Das zweite Standbein ist, dass man dann ausreichend Fachkräfte in der Einrichtung braucht, die im Rahmen des Mentorings, der Begleitung, dafür sorgen, dass diese Menschen auch gut in der Praxis ankommen. Sie sind zwar vom ersten Tag an mit einem bestimmten Zeitanteil in der Einrichtung, brauchen aber zu Beginn sehr viel Begleitung und Unterstützung sowie Möglichkeiten, zu reflektieren, was sie da tun.

Wir müssen für spezielle Begleiter sorgen, die entsprechend ausgebildet sind, wobei deren Kapazität von den bestehenden Personalressourcen abgezogen werden muss. Das erweist sich in der Praxis nach unseren derzeitigen Rückmeldungen aber häufig als ein nicht unwesentliches Hindernis.

Im Übrigen gibt es, was den Lernort Praxis angeht, ein großes Bundesprogramm, das gezeigt hat, dass man auf diesem Weg durchaus eine Menge Erfolge erzielen kann. Wir könnten uns auch vorstellen, an den Bund – er will ja etwas in Richtung Fachkräftemangel tun – die Forderung zu richten, den Lernort Praxis in der Fläche auszurollen. Man müsste sich dann überlegen, mit welchen Quoten man da hineingeht. Fest steht,

dass die 30 Millionen, die für das nächste Jahr seitens des Bundes für diesen Bereich eingeplant sind, nicht ausreichen werden.

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse bedeutet, dass Menschen mit Migrationshintergrund dann in Arbeit kommen. Grundsätzlich ist das ein sinnvoller, richtiger und guter Weg. Wir brauchen da auch sehr viel mehr; das hat etwas mit Integration zu tun. An vielen Stellen machen sich Träger bereits auf den Weg, zum Beispiel mit bilingualen Konzepten zu arbeiten. Auch hier könnte man sich sehr gut vorstellen, dass das unterstützt wird. Grundsätzlich sehen wir hier großes Potenzial.

Peter Bednarz (Landesjugendring Nordrhein-Westfalen e. V.): Ich schließe mich den Vorrednern an und betone, dass wir hier über ein wichtiges Thema für die Entwicklung unserer Gesellschaft sprechen. In der Kindheit werden die Grundlagen des Aufwachsens gelegt. Haltungen und Werte beginnen sich zu entwickeln. Vielleicht sollten wir das Thema Kita nicht allein sehen, sondern in einem Zusammenhang, denn eine Bildungsbiografie geht darüber hinaus. Das zu betonen ist mir wichtig.

Zurück zu den Kitas: In dieser Zeit ist es wichtig, qualifiziertes Personal einzusetzen, das auf professionelle Weise mit dem Thema Bindung und Beziehungsarbeit umgehen kann. Kinder brauchen die Erfahrung von Anerkennung, die Erfahrung von Akzeptanz und nicht die Erfahrung, eher störend zu sein, weil eigentlich alles viel zu viel ist, weil zu wenig Raum da ist, zu viele Kinder da sind, zu wenig Zeit vorhanden ist usw.

Nicht zuletzt sind gut aufgestellte Kitas auch ein Beitrag zur UN-Vereinbarung Sustainable Development Goals Nr. 4, die hochwertige Bildung einfordert. Auch da sind wir gut beraten, unseren Beitrag zu leisten.

Konkret noch einmal zu den Stellschrauben, die wir als Landesjugendring für wichtig halten: Die Kita-Leitungen müssen beim Thema Personal- und Fachanleitung mit der notwendigen Kompetenz ausgestattet sein. Das ist keine angeborene Kompetenz, sondern sie muss erworben werden. Es bedarf noch umfangreicher Unterstützung, damit Kita-Leitungen auch da auf ein hohes Niveau kommen.

Den Quereinstieg und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse halten wir für einen sehr wichtigen Schatz, der aber unbedingt der Begleitung bedarf. Die pädagogische Ausbildung ist nicht trivial, sondern muss erlernt und begleitet werden. Da leisten Quereinsteiger und Menschen mit ausländischen Abschlüssen einen wertvollen Beitrag, den wir unbedingt in unsere Kitas einbinden sollten.

Vorsitzender Wolfgang Jörg: Herzlichen Dank. – Damit kommen wir zu den Eltern, nämlich zum Landeselternbeirat der Kindertagesstätten. Herr Gümüs, bitte.

Attila Gümüs (Landeselternbeirat der Kindertagesstätten in Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank für die Einladung und die Fragen.

Zu den 24-Stunden-Kitas verweise ich auf die vergangenen Anhörungen, denn zwischen dem Bedarf und der öffentliche Aufmerksamkeit, die das Thema erfährt, besteht eine Diskrepanz. Wir haben ganz klar gesagt, dass das eher als Ultima Ratio zu sehen

ist – wofür allerdings auch ein Angebot zu schaffen ist – und man eher schauen muss, dass solche Einrichtungen gar nicht nötig sind, sondern es Arbeitszeitmodelle gibt, bei denen eine Übernachtbetreuung nicht nötig ist.

PiA und andere Ausbildungen würden wir als einen Punkt sehen und dabei die Aussage von Herrn Hafke unterstützen: ohne Qualitätsabsenkungen! Wir sprechen uns grundsätzlich dafür aus, die Qualität aufrechtzuerhalten und eher zu steigern. Qualitätssenkungen, um schnell Plätze zu schaffen, lassen sich später nur sehr schwer wieder einfangen; daher sollte man damit sehr vorsichtig sein. Das ist man den Kindern, aber auch den Beschäftigten in den Einrichtungen schuldig, die vor sehr schweren Aufgaben stehen, die, wie wir auch festgestellt haben, wachsen. Sie benötigen die entsprechende Qualifikation, um die Qualität in den Einrichtungen zu halten bzw. sogar zu steigern.

Die Frage der AfD-Fraktion richtete sich auf ein Betreuungsgeld, also auf alternative Modelle. Wir haben uns als Landeselternbeirat damals gegen ein Bundesbetreuungsgeld ausgesprochen und die anderweitige Verwendung der entsprechenden Gelder befürwortet, nachdem das Bundesverfassungsgericht es für verfassungswidrig erklärt hatte.

Vorsitzender Wolfgang Jörg: Herzlichen Dank. – Wir kommen zur komba Gewerkschaft. Frau van Heemskerck, bitte schön.

Sandra van Heemskerck (komba gewerkschaft nrw. e. V.): Ich bedanke mich, dass wir als Sachverständige eingeladen worden sind und auch eine schriftliche Stellungnahme abgeben durften.

Ich möchte die Fragen gern beantworten und will einleitend sagen: Um Fachkräfte zu gewinnen, also junge Menschen dafür zu gewinnen, eine Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher zu absolvieren, sollte man sich zunächst anschauen: Wie sind die Bedingungen der Ausbildung derzeit? Die Kolleginnen und Kollegen in den Kitas leisten die Anleitung der Studierenden derzeit zusätzlich zu ihren Alltagsarbeiten und -erledigungen, erhalten dafür also keine freien Zeiten geschweige denn eine Vergütung. Wir sollten also auch darüber diskutieren: Wie attraktiv gestalte ich diese Aufgabe für den, der ausbildet? Da gibt es eine ganze Menge kleiner Stellschrauben, an denen gedreht werden könnte, um das attraktiv zu machen.

Ich habe es in der vergangenen Anhörung bereits gesagt: Die Kolleginnen vor Ort sind stark belastet und sehen im ersten Moment nicht den Gewinn für sich selbst: dass dann in ein paar Jahren mehr Menschen im System sind. Sie sehen nur ihre aktuelle Belastung durch die Anleitung einer oder eines Studierenden. Wir können schon eine ganze Menge bewirken, wenn das entsprechend vergütet und nicht auf den Personalschlüssel angerechnet wird und wenn Zeiten für diese Anleitung zur Verfügung gestellt werden.

Im Kontext mit all den Fragen, die der komba gewerkschaft gestellt wurden, betrachten wir die Fachkräftegewinnung und die Überarbeitung des Kinderbildungsgesetzes als kooperierende Punkte. Diese Verzahnung, dass sich, wenn wir in der einen Sache Verbesserungen erreichen, dann auch auf der anderen Seite etwas verändert, ist nicht

zu unterschätzen; darauf muss man das Augenmerk klar richten. Da geht es um Rahmenbedingungen. Wenn sie sich verbessern, wächst auch die Attraktivität des Berufs.

Zu den Fragen: Was kann man für die Durchlässigkeit tun, und was kann man verbessern? Bezogen auf das Berufsbild der Kinderpflegerinnen und -pfleger kann ich aus der Praxis sagen: Wenn sich junge Menschen für diesen Beruf entscheiden, haben sie zu Beginn ihres Berufslebens erst einmal die Qualifikation der Kinderpflegerin und nicht die Voraussetzung, nach zwei Jahren draufzusatteln und Erzieherin zu werden.

Nach vielen Jahren Berufserfahrung und auch Fortbildungen mag sich das verändert haben, sodass dann die Qualifizierung zur Erzieherin möglich ist. Daher muss man den Kolleginnen und Kollegen Möglichkeiten bieten, nach einigen Jahren Berufserfahrung die Qualifizierung zur Erzieherin oder zum Erzieher zu erwerben.

Die Durchlässigkeit gibt es schon, aber das Angebot ist nicht groß genug. Es ist davon abhängig, ob man an einem Standort arbeitet, wo so etwas angeboten wird. Da müsste man sich die Kapazitäten noch einmal anschauen. Es gibt Kinderpflegerinnen und -pfleger, die sich qualifizieren wollen, aber nicht die Möglichkeit in ihrem Umkreis haben. Wenn die Qualifizierung berufsbegleitend erfolgen soll, man aber 40 oder 50 km zum Qualifizierungsstandort fahren muss, ist schon das ein Ausschlussgrund. Da wäre also der Blick noch einmal auf die Kapazitäten zu richten.

Zu der interessanten Frage von der SPD, ob nicht ein attraktiver Arbeitgeber auch sehr zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben müsse: Ja, das könnte man annehmen, die Frage ist aber: Wie attraktiv kann denn ein Träger seine Rahmenbedingungen derzeit gestalten? Das müsste dann schon ein Träger sein, der besonders viel Geld zur Verfügung hat und sagt: Ich kann doppelt so viel an Finanzvolumen hineinstecken wie die anderen Träger um mich herum.

Ein Beispiel: Die Stadt Düsseldorf hat ihre Erzieherinnen vorab in eine Entgeltgruppe gehoben, die wir 2015 dann erstritten haben – also bevor die Tarifrunde abgeschlossen war. Das hat einige Erzieherinnen im Umkreis Düsseldorfs hellhörig werden und über einen Wechsel nachdenken lassen.

Tarifrechtlich ist es immer noch ein Problem, Beschäftigte abzuwerben. Wir konnten noch immer nicht durchsetzen, dass Besitzstände mitgenommen werden können. Wer mehrere Jahre bei einem Träger gearbeitet hat, hat sich in der Tariftabelle einige Stufen hochgearbeitet. Wenn ein Träger diese Besitzstände anerkennt, hat er vielleicht die Chance, jemanden abzuwerben. Wenn der Beschäftigte aber durch den Wechsel erst einmal Geld verliert und bei dem anderen Arbeitgeber beginnt, als sei er gerade aus der Ausbildung gekommen oder verfüge nur über wenige Jahre Berufserfahrung, ist das nicht attraktiv. Da helfen auch mehr Personal und bessere Rahmenbedingungen nicht, wenn man durch den Wechsel einige hundert Euro brutto weniger verdient. Deswegen muss man die Frage, was ein Arbeitgeber tun kann, um attraktiv zu werden, von mehreren Seiten betrachten.

Es wurde thematisiert, dass sich auch Erzieherinnen und Erzieher familienfreundliche Arbeitszeiten wünschen. Auch das ist ein Schwerpunkt, den man noch einmal betrachten muss, denn Zeit ist heutzutage die neue Währung. Es geht eben nicht immer nur ums Geld, sondern auch um die Frage: Wie kann ich freie Zeiten schaffen? Was kann

ich an Freizeit gewinnen? Das werden meine Kolleginnen aus den anderen Gewerkschaften sicherlich unterstreichen.

Es ist auch in den Forderungsfindungen unserer Gewerkschaften immer wieder erkennbar, dass freie Zeiten, flexible Arbeitszeitmodelle mittlerweile ein hohes Gut sind und manchmal ein höherer Verdienst eher abgelehnt wird, wenn man stattdessen mehr Freizeit hat. Darauf muss man auch den Blick lenken. Ich komme gleich noch einmal darauf, wenn es um die Frage geht: Wie kann man Bestandspersonal halten und verliert nicht hinten doppelt so viele, wie man vorn gewonnen hat?

Was 24-Stunden-Kitas betrifft, schließe ich mich den Vorrednern an: Ich glaube nicht, dass das Angedachte zum Fachkräftemangel führt. Ich sehe eine andere Gefahr, nämlich bezüglich des Koalitionsvertrages auf Bundesebene, was den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter betrifft, der bis 2025 durchgesetzt sein soll. Da besteht die viel größere Gefahr, dass wir noch weiter in den Sog des Fachkräftemangels gezogen werden, denn das sind originär Kollegen derselben Profession.

In Anbetracht dessen, was wir an Fachkräften bis 2025 gewinnen müssen, um den Rechtsanspruch zu gewährleisten, hätten wir uns schon vor fünf Jahren auf den Weg machen müssen. Auf die Frage, wie wir das bewältigen wollen, habe ich noch keine Antwort. Das sehe ich als das größere Problem an als die 24-Stunden-Kita.

Zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse würde ich gern einen Aspekt hinzufügen. Da geht es ein Stück weit auch darum, dass Menschen aus anderen Ländern vielleicht einen ähnlichen Abschluss haben, man aber noch einmal in die Praxis schauen muss. Bildungsarbeit in der Kita bedeutet ja nicht nur Vermittlung von Wissen, sondern es geht auch um Wertevermittlung, demokratische Wertevermittlung, um gesellschaftliche Werte. Deswegen haben wir in unserer Stellungnahme geschrieben, dass Menschen, die einen ausländischen Abschluss haben, der hier anerkannt wird, auch eine gute Qualifizierungsmöglichkeit erhalten müssen, um eben auch pädagogische Konzepte, die wir in Deutschland in den Einrichtungen verfolgen, kennenzulernen, denn da gibt es große Unterschiede zwischen den Ländern.

Es gibt sogar innerhalb Deutschlands unterschiedliche pädagogische Konzepte oder Haltungen; wir merken in der Praxis, dass es da manchmal kollidiert, wenn man Teams aus verschiedenen Gegenden Deutschlands zusammenstellt. Das ist eine Herausforderung, die man bewältigen kann, die man aber auf jeden Fall bedenken muss.

Quereinstieg verbessern: Ich glaube, dass wir den Quereinstieg zusätzlich zur Fachkräftegewinnung nutzen müssen, wobei jedoch der Nachweis von Praxisstunden wichtig ist.

Ich bin selbst Erzieherin, und in meiner Ausbildung gab es noch das Vorpraktikum. Ich habe das geschätzt, weil es die Möglichkeit bietet, einen Einblick in die Arbeit einer Kindertagesstätte zu gewinnen, um zu entscheiden: Ist es das, was ich die nächsten 40 Jahre machen möchte? – So kann verhindert werden, dass man womöglich nach vier Jahren Ausbildung im Arbeitsalltag feststellt, dass man der Belastung nicht gewachsen ist, und sich nach fünf Jahren umentscheiden und einen anderen Beruf erlernen muss.

Ob für Quereinsteiger oder junge Leute: Ein hoher Praxisanteil ist ein wichtiger Baustein, um auch im System zu bleiben. Wir hatten als Problem benannt, dass junge Kolleginnen und Kollegen nur wenige Jahre im System bleiben und dann in andere Bereiche wechseln, noch einmal studieren – soziale Arbeit oder Sozialpädagogik – und uns auch dadurch verloren gehen, dass die Rahmenbedingungen nicht so gut sind, dass sie Freude daran haben, lange in dem Job zu arbeiten.

Die praxisintegrierte Ausbildung sehen wir ziemlich kritisch, wenn man sie als Allheilmittel ansieht. Sie ist damals ganz gezielt für eine bestimmte Gruppe in Baden-Württemberg entwickelt worden und hat sich auch bewährt. Man kann auf jeden Fall aus der praxisintegrierten Ausbildung Dinge herausnehmen, die man dann – vielleicht für eine vergütete Ausbildung als nächsten Zweig – nutzen kann.

Ich würde aber nicht empfehlen, diese Ausbildung eins zu eins für alle, die Erzieher werden wollen, zu nutzen. Für junge Kollegen – der Meinung sind wir immer noch – ist die generalisierte Ausbildung die qualitativ hochwertige Ausbildung. Sie sollte an den Fachschulen bleiben, weil sich die Fachschulausbildung in der Kombination mit der Praxis in den letzten Jahren bewährt und auch dafür gesorgt hat, dass Erzieherinnen und Erzieher auch in der Gesellschaft hohe Anerkennung erfahren.

Herrn Hafkes Appell, dass keine Absenkung des Niveaus eintreten darf, unterstütze ich. Vor zehn oder fünfzehn Jahren haben viele Verbände und auch Gewerkschaften noch für die Akademisierung der Ausbildung geworben. Im Sinne der Behebung des Fachkräftemangels ist das vielleicht ein hehres Ziel, aber derzeit nicht erreichbar. Das bedeutet im Umkehrschluss aber nicht, wenn man schon stehen bleibt, dann auch noch zehn Schritte zurückzugehen; das darf auf keinen Fall passieren.

Was andere Modelle angeht, hätten auch wir Ideen. Es gibt in anderen Bundesländern Träger, die zum Beispiel Stipendien anbieten und damit die Studierenden – die werdenden Erzieherinnen und Erzieher – an sich binden. In anderen Bundesländern muss noch Schulgeld gezahlt werden – sie müssen also noch Geld mitbringen. Wenn man die generalisierte Ausbildung betrachtet, bedeutet das ja, dass die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Ausbildung viele Altersstufen nicht nur theoretisch bearbeiten, sondern auch in der Praxis Erfahrungen sammeln. Kleine Träger stünden da vor dem Problem, nicht Einrichtungen mit allen Altersklassen vorhalten zu können.

Man könnte sich auch Gedanken in der Richtung machen, inwiefern Träger auch Kooperationen eingehen könnten, um eine Breitbandausbildung anzubieten. So könnte man auch an der Fachschule bleiben und auch als Arbeitgeber neue Leute an sich binden. Man muss also auch in eine andere Richtung denken.

Was das Bestandspersonal angeht, ist die Überarbeitung des KiBiZ ganz wichtig, um die Rahmenbedingungen attraktiv zu machen.

Zur Gesunderhaltung sind wir 2009 mit dem Abschluss eines Tarifvertrages für den Gesundheitsschutz schon einige Schritte vorangekommen; jedoch müsste er stärker mit Leben erfüllt werden. Es gibt das Werkzeug also, es wird jedoch viel zu wenig genutzt. Als Gewerkschaft ist uns unverständlich, dass Arbeitgeber diese Chance nicht

nutzen, für Gesunderhaltung zu sorgen, um also Menschen, die schon viele Jahre Beruf auf dem Buckel zu haben, mit verschiedenen Maßnahmen zu unterstützen, länger im Beruf zu bleiben.

In dem Zusammenhang kann man auch noch einmal über die konzeptionelle Arbeit in Kitas sprechen: Wer erledigt welche Aufgaben in der Kita? Dazu müssten ganz besondere Angebote, auch was Zeiten betrifft, unterbreitet werden: Wie arbeitet wer und wann? Da kann man eine ganze Menge erreichen – auch an kleinen Stellschrauben.

Zu der Frage, ob Personalvereinbarungen sinnvoll sind oder nicht: Generell finde ich es interessant, Dinge noch einmal neu zu denken. Das birgt aber auch Gefahren. Wenn man die Personalvereinbarung diskutiert und da etwas verändern will, sollte dies mit Blick auf die Fragestellung geschehen: Wer erledigt welche Arbeiten in einer Kita?

Die Fachkräfte erledigen zurzeit Arbeiten, die nicht unbedingt von einer Fachkraft erledigt werden müssen – ob es hauswirtschaftliche, Hausmeistertätigkeiten oder verwaltungstechnischen Aufgaben sind. Sie sollte man in einer Personalvereinbarung noch einmal überdenken. So kann man freie Kapazitäten fürs Fachpersonal schaffen – auch eine kleine Stellschraube, mit der man schnell eine Verbesserung erreichen kann.

Wenn es darum geht, die Personalvereinbarungen anzugehen, um Mitarbeiter für Kitas zu finden, muss man erwähnen, dass wir wieder unter dem Standard liegen. Daher halte ich immer wieder das Fachkräftegebot hoch, denn Bildungsarbeit im Elementarbereich ist, wie meine Vorredner sagten, ein hohes Gut und eine wichtige Aufgabe. Und: Nicht jeder kann jede Arbeit verrichten.

Generell sollte man den Blick auch noch einmal auf Sozialraumorientierung lenken, wenn man über multiprofessionelle Teams spricht. Wenn man da nicht immer nur in der Fläche denkt, sondern sozialraumorientiert, kann man sich anschauen: Welche Einrichtung ist mit welchem Fachpersonal ausgestattet bzw. gestärkt? Da sprechen wir über therapeutische Unterstützung, aber vielleicht auch über ganz andere Professionen, die eine hochqualifizierte Ausbildung haben und in manchen Sozialräumen ganz wichtig sind und ein Team auf jeden Fall ergänzen und unterstützen würden – immer unter dem Aspekt, dass man sich das pädagogische Konzept der Einrichtung anschaut und am Fachkräftegebot festhält.

Zur Niveauabsenkung habe ich schon etwas gesagt. Ich bin der Ansicht, das Bachelor-Niveau muss auf jeden Fall erhalten bleiben.

Die gesundheitlichen Gefahren sind angesprochen worden. Es ist ganz klar, dass die psychischen Belastungen in einer Kita derzeit zu den häufigsten Krankheitsbildern gehören. Die Kollegen sind dann über lange Zeiträume nicht in der Lage, in der Kita zu arbeiten, woraus ein Teufelskreis entsteht, denn es gibt keine oder nur ganz wenige Springerpools. Die Lücken werden nicht geschlossen, und so steigen die Belastungen für die anwesenden Kolleginnen. Eine vernünftige Personalbemessung ist sehr wichtig, um die Menschen in der Kita gesund zu erhalten. Gerade den psychischen Belastungen, unter denen insbesondere Kolleginnen mit vielen Berufsjahren leiden, gilt es entgegenzutreten.

Habe ich alle Fragen beantwortet?

Silke Steingraber (Verdi NRW): Ich möchte schwerpunktmäßig auf die Stellungnahme von Verdi zur Ausbildung zur Staatlich geprüften Erzieherin und auf die praxisorientierte Ausbildung eingehen.

Was die Zukunft der Ausbildung betrifft, liegt in der Praxisintegration eine Riesenchance. Junge Menschen – ob Frauen oder Männer – kommen in die Einrichtungen und haben vom ersten Tag an die Möglichkeit, in ihren künftigen Beruf hineinzuwachsen.

Die praktische Ausbildung bedarf selbstverständlich guter Bedingungen, um die dreijährige Ausbildung erfolgreich durchlaufen zu können und damit die Möglichkeit zu haben, am Ende eine fundierte Situation zu haben, die in jeder Kita in Nordrhein-Westfalen auch eine gute Anerkennung findet.

Die fachliche Ausbildung an den Fachschulen eröffnet eine andere Möglichkeit, als die von meiner Vorrednerin erwähnte, fünf Jahre dauernde Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin. Verdi sieht die praxisintegrierte Ausbildung als einen ganz hervorragenden Weg, um Theorie und Praxis weiter zu verknüpfen.

Dass junge Menschen in diese berufliche Zukunft gehen, ist zum einen durch die neue Tarifbindung erkämpft worden. Der Tarifvertrag Pflege bietet jetzt die Chance, während einer dreijährigen Ausbildung auch ein entsprechendes Entgelt zu bekommen. Damit ist es den Auszubildenden möglich, sich in der Zeit der Ausbildung zu finanzieren, was bislang nicht in der Form möglich war.

Eine große Chance sieht Verdi darin, dass die Basis für die Qualität der praxisintegrierten Ausbildung auch an den Fachschulen gelegt werden muss. Viele Vorredner brachten zum Ausdruck, dass die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer gefördert werden soll. Damit das Ausbildungsziel auch in einer so hochqualifizierten Form erreicht werden kann, bedarf es an den Fachschulen guter Lehrerinnen und Lehrer, die ihre Auszubildenden gut begleiten können. Das ist der eine Schwerpunkt.

Ein weiterer Schwerpunkt ist, dass in den Kitas auch entsprechend Zeitkontingente zur Anleitung geschaffen werden müssen. Es müssen also auch Qualifizierungszeiten für Ausbilder gewährleistet werden. Derzeit müssen die Mitarbeiter, die in den Kitas die PiA umsetzen, alles on top machen. Sie haben in der Regel eine Gruppe zu führen, haben aber weder Zeit noch Räume oder andere Ressourcen, um die Auszubildenden gut zu begleiten.

Als ein weiterer Schwerpunkt ist zu erwähnen, dass für die Ausbilderinnen oder Ausbilder keinerlei Ausbildungshonorierung zur Verfügung steht. Im allgemeinen Verwaltungsdienst erhalten alle, die ausbilden, eine Honorierung. Im Bereich der Kitas existiert so etwas nicht.

Laut der aktuellen Personalvereinbarung – dies ist im KiBiz verankert – werden PiAs ab dem zweiten Ausbildungsjahr auf den Personalschlüssel angerechnet. Das bedeutet, dass die schon rar bemessene Stellenausstattung der Kitas noch gekürzt wird. Das ist ein absolutes No-Go. Zum einen werden die Fachkräfte von den Stellenbemessungszahlen her reduziert und zum anderen auch die Ergänzungskräfte, von denen wir auch hier sprechen, zur Hälfte reduziert, wenn die PiA erfolgt. Das ist unmöglich.

Kinderpflegerinnen und -pfleger können sich auch derzeit bereits zu Erzieherinnen oder Erziehern qualifizieren. Eine Forderung von Verdi wäre, auch vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im höheren Lebensalter in Anerkennung ihrer vielen Berufsjahre eine höhere Bezahlung zu geben. Diese tarifliche Auseinandersetzung führt Verdi seit vielen Jahren. Man sollte darüber nachdenken, was man Kinderpflegerinnen, die sich aufgrund ihres Lebensalters nicht weiterqualifizieren können, anbieten kann.

Ein weiterer Schwerpunkt ist, dass die praxisintegrierte Ausbildung in Nordrhein-Westfalen sehr unterschiedlich stattfindet. In den Großstädten wird PiA gut angenommen, in den anderen Landesteilen nicht so gut. Es kommt darauf an, wie attraktiv der jeweilige Arbeitgeber, wie attraktiv die Ausfinanzierung der einzelnen Träger ist. Es gibt auch solche, die PiA nicht anbieten können, da die Auszubildenden aufgrund der Tarifbindung nicht richtig bezahlt werden können.

Grundsätzlich muss im Rahmen einer neuen Ausbildungsoffensive – nicht zuletzt mit Blick auf die Qualität – unbedingt an der praxisintegrierten Ausbildung gearbeitet werden. Sie muss von einer hohen Attraktivität gekennzeichnet sein, um dem Fachkräftemangel in den Kitas tatsächlich gegensteuern zu können.

Die SPD hatte unter dem Aspekt Attraktivität der unterschiedlichen Arbeitgeber gefragt, ob sich die Erzieher aussuchen könnten, wo sie arbeiten. Das können sie derzeit wegen des Fachkräftemangels ohnehin. Bei ähnlicher Bezahlung sucht man sich die Träger mit den besten Bedingungen aus. Dazu gehört der entsprechende Fachkraft-Kind-Schlüssel, gehören attraktive Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Von daher: Solange dieser Fachkräftemangel besteht, wird man einander wahrscheinlich noch viel stärker Fachkräfte abwerben. Dem muss man auch dadurch entgegenzutreten, dass man gleich hohe Standards für alle schafft.

Ich möchte damit schließen, dass auf jeden Fall dafür Sorge getragen werden muss, dass die Qualitätsstandards und die Mindeststandards an Personal erhalten bleiben, wenn nicht mit einem neuen Kinderbildungsgesetz schwerpunktmäßig bessere Bedingungen für alle geschaffen werden.

Sylvia Steinhauer-Lisicki (Johanniter Landesverband NRW, Fachbereichsleitung Tageseinrichtungen für Kinder): Das Kindertagesstättengeschäft befindet sich seit einigen Jahren im Umbruch und wird immer wieder von neuen Herausforderungen geprägt. Die Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen ist ein Bereich, mit dem man sich intensiv auseinandersetzen sollte.

Zur Durchlässigkeit, zu Theorie und Praxis im Bereich von Ergänzungskräften, Kinderpflegern und Kinderpflegerinnen in den Einrichtungen kann ich bestätigen, dass es zunehmend junge Menschen gibt, die diesen Beruf ergreifen und sich in ihrem Berufsleben dann entscheiden, sich weiter zu qualifizieren. In dem Kontext von Personalbindung und Personalgewinnung sowie Attraktivität von Arbeitgebern stellt sich die Frage: Wie kann man Ausbildungsformate entwickeln, die den Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen gerecht werden? Eine Antwort ist PiA, mit der wir auch sehr gute Erfahrungen gemacht haben. Aber auch bei der Qualifizierung von Ergänzungskräften könnte man durchaus überlegen, ob es berufsbegleitende Formate geben kann.

Oft liegen die Ausbildungsorte oder Weiterbildungsstätten zu weit vom Wohnort entfernt. Den hohen Fahrzeitaufwand können die Auszubildenden oft nicht tragen, weil sie Familie haben usw. Dieses Thema zieht sich durch alle Bereiche, da es sowohl die Qualifikation für die Auszubildenden als auch für diejenigen, die anleiten und begleiten, betrifft.

Bei unserer Idee, Leitungen als Ausbilder an Fachhochschulen einzusetzen, geht es auch darum, das Qualitätsniveau nicht absinken zu lassen. Es geht darum, Menschen nach dem Deutschen Qualitätsrahmen nachzuqualifizieren und erfahrene Mitarbeiter, zum Beispiel Führungskräfte, zur Lehrbefähigung zu qualifizieren. Damit wären Karrieremöglichkeiten für Erzieher und Erzieherinnen gegeben, die derzeit nicht vorhanden sind. Man müsste darüber nachdenken, wie das gehandhabt werden könnte. Da hätte ich jetzt keine spontane Antwort, aber das geht bestimmt.

Was die Anerkennung ausländischer Abschlüsse angeht, würde ich zustimmen, dass sie einfach zu lange dauert. Nach den Erfahrungen in unseren Kindertageseinrichtungen gibt es durchaus hochqualifizierte Abschlüsse, die hier jedoch nicht anerkannt werden bzw. deren Anerkennung oft mit so großem, auch zeitlichem Aufwand einhergeht, was abschreckend wirkt.

Sollten Fragen offen geblieben sein, würde ich bitten, sie nachher noch einmal zu stellen.

Vorsitzender Wolfgang Jörg: Es besteht zumindest die theoretische Möglichkeit, dass wir noch zur zweiten Runde kommen. – Jetzt sind wir bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frau Finnern, bitte.

Maie Finnern (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen): Ich muss mich entschuldigen, dass ich diese Veranstaltung gleich verlasse, da ich zu einem anderen, zuvor vereinbarten Termin muss. Frau Eberhard und Frau Seiber stehen Ihnen aber weiter zur Verfügung.

Die Fachkraftoffensive ist absolut notwendig, und wir brauchen ein Maßnahmenpaket. Ich möchte nicht wiederholen, was hier mehrfach gesagt worden ist, sondern einige Schlaglichter zur Verstärkung bringen:

Zur Durchlässigkeit der Ausbildung und zur Anerkennung von Kinderpflege ist eine Menge gesagt worden. Auch wir sind der Meinung, dass es hier Möglichkeiten der Anerkennung bzw. Weiterqualifizierung zum Erzieher geben muss, zumal man in der Praxis sehen kann, dass Kinderpfleger in ihrer täglichen Arbeit durchaus Erfahrungen sammeln, die sie in einer späteren Tätigkeit als Erzieher verwerten können. Da mehr Durchlässigkeit zu schaffen wäre sinnvoll.

Zu PiA ist auch eine Menge gesagt worden; ich möchte nur bei einigen Dingen einen etwas anderen Schwerpunkt setzen: Auch wir sind der Meinung, dass die praxisintegrierte Ausbildung ein richtiger Schritt ist. Der Erfolg zeigt auch, dass sie gut angenommen wird. Die entsprechende Bezahlung ist ein vernünftiger Weg.

Den Vorschlag, in eine duale Ausbildung zu gehen, lehnen wir ab. Ganz klar bleiben wir bei der Forderung, dass Erzieher eine Fachschulausbildung haben müssen. Wie

viele Gewerkschaften fordern auch wir seit vielen Jahren, eher in Richtung Akademisierung zu gehen. Das kann man in Zeiten des Fachkräftemangels nicht unbedingt sofort durchsetzen, darf es aber nicht aus den Augen verlieren. Die Zeiten werden sich vermutlich auch wieder ändern.

Wir haben Studiengänge für frühkindliche Pädagogik. Da besteht eher das Problem fehlender Anschlussmöglichkeiten und ist die Frage zu klären: Was machen die Absolventen mit ihrem Studienabschluss? Viele gehen in die Grundschulen, auf die zum Schuljahresbeginn neu geschaffenen Stellen als sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase. Darauf haben sich eine Menge Menschen beworben, die in irgendeiner Form frühkindliche Bildung studiert haben, und da wird es im nächsten Studienjahr noch einmal fast 600 Stellen geben. Das ist ja auch gut, aber wir sollten zu sehen, dass man ihnen auch eine Anschlussmöglichkeit in den Kitas gibt. Dort muss man auf jeden Fall noch einmal hinschauen.

Zum Lehrkräftebedarf: Die Universität ist schon genannt worden. Wir brauchen unbedingt einen zweiten Standort. Wir brauchen auch entsprechende Lehrerinnen und Lehrer. Gerade im Berufsschulbereich besteht ein großer Mangel. Im Bereich der technischen Fächer hat man mit einem Fachhochschulabschluss die Möglichkeit des Seiteneinstiegs und kann ein sogenanntes berufsbegleitendes Referendariat absolvieren. Das gibt es für die sozialpädagogischen Berufe noch nicht. Darüber könnte man nachdenken.

Die Bewahrung der Qualität im Lehrkräftebereich ist sehr wichtig. Wir müssen aufpassen, dass wir die Qualität in Zeiten des Fachkräftemangels nicht ganz nach hinten schieben, denn diese Menschen sind in zehn Jahren auch noch auf ihren Stellen. Wir müssen dafür sorgen, dass sie ordentlich qualifiziert sind, sodass sie im weiteren Verlauf gute Arbeit leisten können und nicht nur Lückenfüller sind, mit denen man später Schwierigkeiten hat, das Niveau, die pädagogischen Qualität zu halten.

Eine Ergänzung zu den Arbeitsbedingungen: Sie sind häufig deswegen schlecht, weil zum Beispiel der Fachkraft-Kind-Schlüssel nur auf dem Papier existiert. Die Frage war ja: Wo gibt es Beschwerden? Warum ist es, da wir einen Arbeitnehmermarkt haben, nicht so, dass sich alle die tollen Kitas suchen? – Es ist ja schon gesagt worden, warum einige Kitas keine besseren Bedingungen bieten als die anderen. Das große Problem aber ist: Nicht einmal das, was auf dem Papier steht, findet sich in der Realität wieder, weil es eben keine Zeiten für Vertretung, für Urlaub gibt. Werden Löcher gerissen, können sie nicht gestopft werden. Das ist überall so und ist eines der großen Probleme, die wir im Alltag haben.

Dr. Kirsten Hanssen (DJI/WiFF, Deutsches Jugendinstitut): Vielen Dank für die Einladung. Wir haben ein recht ausführliches Papier geliefert. Ich hoffe daher, die Fragen etwas knapper beantworten zu dürfen.

Zum Bedarf an Auszubildenden gibt es eine vom DJI und der Technischen Universität Dortmund erarbeitete Prognose von 2017. Sie konnte noch nicht aktualisiert werden, weil zur demografischen Entwicklung noch keine neueren genauen Angaben vorliegen. In der Prognose ist die Lücke deutlich benannt; sie ist in den einzelnen Bundesländern

natürlich unterschiedlich. Wir können sagen, dass der Standard gehalten werden kann, aber jede Qualitätsverbesserung, jede Verbesserung des Personalschlüssels zu einem erheblichen Fachkräftemangel führt. Ihn zu beheben ist ja der Gegenstand.

Zu den Kosten haben wir nichts erarbeitet, daher kann ich nichts dazu sagen. Die Zeitdauer ist mit der demografischen Entwicklung in Zusammenhang zu sehen; denn bis 2023, 2025 ist noch ein großer Anstieg zu erwarten. Danach sinkt die Geburtenrate etwas, dann wird sich die Lage vielleicht auch ein wenig entspannen.

Was die im Ausland erworbenen Abschlüsse angeht, ist hauptsächlich die lange Dauer der Anerkennung zu kritisieren. Es gibt auch im europäischen Ausland hochwertige Ausbildungsabschlüsse, und es gibt auch Menschen, die mit diesen Ausbildungsabschlüssen zu uns kommen. Bis sie zu arbeiten anfangen können, dauert es sehr lange.

Was die multiprofessionellen Teams angeht, ist tatsächlich eine Definition erforderlich. Manche bezeichnen es schon, wenn man unterschiedliche Ausbildungsabschlüsse – also in der Kinderpflege oder einen akademischen Abschluss – hat, als Multiprofessionalität. Andere verstehen darunter verschiedene Berufsgruppen wie Heilpädagogen oder Sprachtherapeuten. Es ist wichtig, dass man definiert: Welche Profession soll was übernehmen? Was versteht man unter multiprofessionellen Teams?

Auch die Aufgaben in der Kita müssen weiter ausdifferenziert werden, zum Beispiel: Was ist Leitungsaufgabe? Was ist die Aufgabe von Ergänzungskräften? Wer kann was wie übernehmen? Die Bandbreite reicht von kleinen Kitas, in denen die Leitung traditionell alles macht, bis zu Trägern mit ausdifferenziertem Angebot. Das muss einfach angepasst werden.

Da würde sich auch die Problematik der verschiedenen Ausbildungsniveaus anfügen. Es gibt in einigen Bundesländern auch Bestrebungen, Ergänzungskräfte außen vor zu lassen, Kinderpflegepersonal also auf dem Ausbildungsniveau nicht einzustellen. Andere tun das jedoch. Man muss da vielleicht auch eine gewisse Hierarchie mitdenken, Leitung also auch noch einmal profilieren. Das ginge auch mit dem Aspekt Bindung von Personal im Arbeitsfeld einher, bei der die Frage zu beantworten ist: Habe ich im Arbeitsfeld Entwicklungsmöglichkeiten? Das Beispiel der Kinderpflegerin, die nach fünf Jahren im Job eine neue Ausbildung absolviert, wurde genannt.

Es gibt auch Hinweise, dass Ausbildungen wie PiA sehr sinnvoll sind, weil eine Weiterqualifizierung oftmals an der finanziellen Hürde scheitert. Aus dem Beruf zu gehen und noch einmal in eine Ausbildung einzusteigen fällt natürlich leichter, wenn die Ausbildung finanziert wird. Es zeigt sich auch, dass PiA auch viele anspricht, die älter sind und schon Berufserfahrung haben. PiA ist also auch, um die Leute im System zu halten und von unten nach oben zu qualifizieren, sehr sinnvoll.

Zu den Ausbildungsinhalten der Kinderpflege kann ich nicht vertiefend ausführen. Weiterbildungsmöglichkeiten für in Kinderpflege Ausgebildete sind ja vorhanden. Aus einer vom DJI für die Hans-Böckler-Stiftung erstellten Studie wissen wir, dass der Wunsch auch besteht; die Kinderpflegerinnen, die diese Ausbildung absolviert haben, wollen häufig weitermachen und den vollwertigen Erzieherabschluss erwerben. Da schließt sich der Kreis.

Die Begleitung in der Einrichtung ist sehr wichtig und sollte frühzeitig, also schon in der Ausbildung beginnen, um den Übergang von der Ausbildung in die Einrichtung zu begleiten und dort auch Fluktuation zu verhindern. Die Begleitung dient vielleicht auch dazu, die Erwartungen der Schülerinnen richtig einzunorden. Wir haben gerade in der Kinderpflegeausbildung eine sehr hohe Schwundquote. Nahezu 40 % der Anfänger erwerben keinen Abschluss. Wir haben dort ein großes Potenzial an jungen Leuten, die sich für die Ausbildung in diesem Bereich interessieren, sie aber nicht beenden. Diese jungen Leute mitzunehmen und zu begleiten ist sinnvoller als die Gewinnung ausländischer Fachkräfte, denn erfahrungsgemäß sind das kleine Zahlen.

In München gibt es Bestrebungen, mit Fachhochschulen in Spanien zusammenzuarbeiten und die Absolventen gleich nach der Ausbildung nach München zu bringen. Aber das sind Kleinigkeiten.

Von daher: Auch das Gefüge in der Kita muss noch einmal neu gedacht oder differenzierter betrachtet werden. Die verschiedenen Positionen müssen ausdifferenziert werden, die Verantwortungen, der Zusammenhang zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit müssen noch stärker verdeutlicht werden. Da hat man viele Möglichkeiten.

Bezüglich PiA war die Frage gestellt worden, ob das nicht eine duale Ausbildung werden sollte. Ich denke auch, dass sich da Schwierigkeiten auftun, insbesondere dahin gehend, dass die Leitungen in den Einrichtungen keine Ausbilder im Sinne eines Meisters in technischen Berufen sind. Da ist die Tradition eine ganz andere; das wird man nicht so schnell umstellen können. Es ist ein Frauenberuf, und da weiß man: Frauen bevorzugen schulische Ausbildungen.

All das spielt da eine Rolle. Das ist sozusagen keine abschreckende Ausbildungsform, und das ist vielleicht auch eine Erkenntnis, wenn man sich überlegt, wie viele junge Leute diese Ausbildungsrichtung überhaupt wählen. In der schulischen Ausbildung sind die Zahlen zugunsten der Sozialberufe gestiegen. Die Berufe auf diesem Sektor erscheinen attraktiv, nur muss man sie ausbauen und weiter unterstützen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Lehrerbedarf. Die Lehrer an den Fachschulen haben auch ein unterschiedliches Ausbildungsniveau und unterschiedliche Professionen. Das wird wahrscheinlich auch so bleiben, aber man muss sich eben bemühen, neue Gruppen hinzuzugewinnen, wie Kindheitspädagogen, die einen akademischen Abschluss haben.

Was die Arbeitszeitmodelle angeht, haben wir festgestellt, dass Erzieherinnen häufig in selbst gewählter Teilzeitbeschäftigung tätig sind. Wir sehen aber bei den geringfügig Beschäftigten – also bis zu zehn Stunden – noch Potenzial, die Arbeitszeit anzuheben. In den letzten Jahren ist die Inanspruchnahme vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung gewachsen. Ich plädiere also dafür, dort weitere flexible Stufen einzuführen und im Einzelfall zu entscheiden. Je größer eine Einrichtung oder der Träger ist, desto mehr Möglichkeiten gibt es wahrscheinlich. Das ist bei kleinen Kitas anders.

Zu der Frage bezüglich anderer Professionen in den Kitas: Noch nicht so häufig thematisiert und auch im Antrag nicht so deutlich benannt ist der Bereich der Beschäftigten in der Kindertagespflege, die auch einen großen Anteil an der Betreuung haben. Das ist vielleicht so etwas wie eine erste Schwelle, mit den kurzzeitigen Ausbildungen

in dieses System einzutreten. Aber es besteht ja auch die Möglichkeit, wenn man damit erst einmal begonnen hat, darauf aufzubauen. Ich glaube nicht, dass es noch notwendig ist, das System durch ehrenamtliche oder andere Formen zu ergänzen. Mit der Kindertagespflege haben wir ja schon eine Nebenprofession, die auch etwas auffängt. Für Nachfragen stehe ich gern zur Verfügung.

Jannes Boekhoff (PiA): Eine kleine Korrektur: Ich vertrete die Koordinationsstelle Chance Quereinstieg/Männer in KITAS an der Katholischen Hochschule in Berlin. Wir begleiten gerade das Bundesprogramm Chance Quereinstieg und haben vorher auch schon Lernort Praxis begleitet. Von daher unterstreichen wir auch voll und ganz die Aussagen, die in dieser Runde zum Praxismentoring, zu den Bedingungen, die es dafür braucht, um auch eine Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes und der Ausbildungsqualitäten herzustellen, getroffen worden sind.

Wir haben damals schon verschiedene Empfehlungen in diesem Bundesprogramm ausgesprochen, unter anderem die Freistellung für Praxisanleitung oder auch eine zusätzliche Vergütung. Das sind sicherlich sinnvolle Maßnahmen, die auch für die bestehenden Fachkräfte im System attraktiv sind und dazu beitragen können, dass sie darin bleiben.

Ich möchte noch kurz auf die Durchlässigkeit der Assistenzberufe Kinderpflege eingehen. Niedersachsen führt zum Beispiel über die Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für die Durchführung sozialpädagogischer Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsbildung ein Programm für sozialpädagogische Assistenzkräfte, um sie in die berufsbegleitende Teilzeitausbildung zu bekommen, und fördert dies mit 150 Euro monatlich pro Fachschüler. Das ist ein attraktives Modell, weil die Menschen in ihren Berufen bleiben und nicht in ein Ausbildungsverhältnis gehen. Das ist häufig der Punkt vielleicht auch bei PiA oder anderen Modellen, wo eher ein Ausbildungsverhältnis zustande kommt. Das ist für Menschen, die schon ein Arbeitsverhältnis haben, nicht so attraktiv. Wir plädieren also für die berufsbegleitende Teilzeitausbildung.

Ein weiterer Hinweis ist schon gefallen: Regionalität. Wir betreiben seit vier Jahren in Berlin ein bundesweites Beratungstelefon, das neun Stunden pro Woche zur Verfügung steht. Wir haben etwa 4 000 Menschen beraten, die hauptsächlich berufs- und lebenserfahren sind. Die Regionalität – also kurze Wege zu Ausbildungsstätten oder Arbeitsstätten – spielt eine sehr große Rolle, denn die Belastungen in der PiA oder auch in unserem Bundesmodellprogramm oder auch in OptiPrax Bayern sind relativ hoch. Zur Ausbildung kommen die Tätigkeit im Anstellungsverhältnis und die Familie hinzu. Von daher gilt es die Regionalität in den Blick zu nehmen.

Unter Quereinstieg verstehen wir immer den Quereinstieg in die Ausbildung, der für berufs- und lebenserfahrene Menschen attraktiv ist. Wir denken, dass das zukünftig und auch stärker wachsend eine interessante Zielgruppe sein wird, wenn der Wandel des Arbeitsmarktes weiter voranschreitet. Das merken wir auch an den Interessenten, die beim Beratungstelefon anrufen. Es sind häufig Menschen aus fachfremden Berufs-

feldern, die gern diesen Wechsel vollziehen würden, weil sie den Beruf Erzieher/Erzieherin als hochattraktiv ansehen, aber nicht die Möglichkeiten haben, weil die Arbeitsmarktförderung häufig nicht greift und es bisher keine gut vergüteten Modelle gibt.

Die Stadt Frankfurt hat jetzt das Modellprojekt in unserem Rahmenvertrag mit der Fachschule verstetigt. Dort wird ein 1500-Euro-Arbeitnehmerbrutto gezahlt, was deutlich über dem PiA-Ausbildungstarifvertrag liegt. Einige Träger sind also schon auf dem Weg, höher zu vergüten.

Häufig haben wir festgestellt – das betrifft Nordrhein-Westfalen im Besonderen –, dass Interessenten Schwierigkeiten haben, hinreichend gute Informationen über die Wege in den Beruf zu finden. Wir bieten über unsere Homepage einige Informationen an, aber von Bezirksregierung zu Bezirksregierung und auch von Fachschule zu Fachschule mag sich das manchmal unterscheiden.

Bei der Bereitstellung von Informationen, um überhaupt Zugang zu dem Feld zu erlangen, besteht noch Verbesserungsbedarf. Gegebenenfalls könnte auch eine Landesberatungsstelle eingerichtet werden. Wir stellen fest, dass wir den Beratungsbedarf mit unseren neun Stunden nicht mehr decken können, da mittlerweile Anrufe aus sechzehn Bundesländern kommen.

Eine weitere – positive – Erfahrung aus dem aktuellen Bundesprogramm sind Koordinationsstellen bei Kita-Trägern oder den Fachschulen, um eine wertungsfreie Begleitung der jungen, älteren und „mittelalten“ Menschen in der Ausbildung zu ermöglichen. Die enge Begleitung durch Menschen, die nicht in Noten- oder Wertungsgebung eingebunden sind, hat an einigen Stellen schon Abbrüche vermieden. Das ist sicherlich auf einer Systemebene verortet, könnte aber ein weiterer Ansatzpunkt sein, auch Menschen, die schon in der Ausbildung sind, im System zu halten und Abbrüche zu vermeiden.

Gerda Maria Himmels (Erzbischöfliches Berufskolleg Neuss): Ich habe mit sehr großem Wohlwollen und großer Freude vernommen, dass die Bedeutung der Fachschulen von vielen von Ihnen hochgehalten wird – trotz der Akademisierungstendenzen, die wir haben. Auch wir sind überzeugt, dass gerade die enge Verzahnung von Theorie und Praxis das große Plus der Fachschulausbildung ist, die bei einer Akademisierung in dieser Form überhaupt nicht geleistet werden kann.

Zur Qualitätsoffensive: Ich denke, als Fachschule müssen wir dem Anspruch des DQR 6 gerecht werden. Insofern sind wir trotz aller drückenden Belastung, die auch die Fachkräfteoffensive mit sich führt, strikte Befürworter der Einhaltung dieser Standards. Für unsere Kleinsten brauchen wir die besten Lehrer; das ist unser Ziel. Das geht nur mit einer hervorragenden Ausbildung.

Was in Zukunft noch angedacht werden muss, ist eine noch stärkere qualitative Vernetzung von Praxis und Fachschule. Wir als Fachschule haben – das ist landesweit einmalig – mit unseren Praxiseinrichtungen gemeinsam Qualitätsstandards entwickelt und verpflichten uns, sie auch einzuhalten. Ich halte es für ganz wichtig, beide Seiten zu beleuchten: die Fachschule, die die Erzieher ausbildet, und als zweiten Lernort die Praxis.

Zu PiA wurde schon viel gesagt. Wir bieten die praxisintegrierte Ausbildung auch an. Ich würde mich gegen den Eindruck wehren, dass PiA das alleinige Heilmittel sei, und plädiere auch für die Beibehaltung der vollzeitschulischen Form, auch weil wir wirklich eine unterschiedliche Klientel ansprechen, wie schon gesagt wurde. Es ist also nicht nur die Altersstruktur, worin sich die Auszubildenden unterscheiden, sondern es sind auch die berufliche Vorerfahrung und die Bildungsstandards. Ich denke, dass wir mit beiden Säulen einen guten Weg gehen, ohne jetzt das eine gegenüber dem anderen zu favorisieren.

Zur Lehreraquise: Ja, die Fachschulen leiden auch unter einem Mangel an Lehrern. Wir bekommen sie vor allen Dingen in den sozialpädagogischen Berufen nicht in ausreichendem Maße. Insofern würden wir uns wünschen, dass man – ähnlich wie im Ingenieurwesen – jungen Menschen mit Hochschulausbildung im Masterbereich auch den Zugang zu den Fachschulen ermöglicht.

In Anbetracht der Zeit so viel als kurzes Statement. Es hat mich sehr gefreut, hier Ihre unterschiedlichen Perspektiven zu erfahren. Ich kann Ihnen sagen: Wir arbeiten auch vor Ort. Ich denke, wir müssen dieses Projekt gemeinsam angehen.

Ich wiederhole: Ich bin eine vehemente Verfechterin der Beibehaltung von Qualitätsstandards.

Prof. Dr. Petra Strehmel (Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit): Ich möchte zum einen etwas zu dem Punkt Stammpersonal halten sagen. Es wurde auf Teufelskreise hingewiesen: Die Arbeitsbedingungen und die Fachkraft-Kind-Relation sind zu schlecht. Es gibt keine Vertretungskräfte. Fehlzeiten und auch die mittelbaren Zeiten werden nicht einberechnet usw. Höchste Priorität muss die Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben. Der Fachkraft-Kind-Schlüssel ist einzuhalten.

Da stellt sich die Frage: Wie geht das, wenn zu wenig Fachkräfte da sind? Da wäre mein Vorschlag, zu überlegen: Wo kann man die Fachkräfte durch andere Kräfte – Hauswirtschaftskräfte, Verwaltungskräfte, durch Menschen, die dafür sorgen, dass sich die pädagogischen Fachkräfte stärker auf ihre Arbeit konzentrieren können – entlasten? Wir brauchen also einfach mehr Differenzierung.

Was die multiprofessionellen Teams angeht, muss man sehr sorgfältig unterscheiden zwischen wirklich multiprofessionellen Teams – also Menschen mit bestimmten Qualifikationen, die in einer bestimmten Kindergruppe gebraucht werden – und heterogenen Teams, die ganz unterschiedlich sind in ihrer Qualifikation, ihren Vertragsbedingungen usw. Beide Formen – heterogene und multiprofessionelle Teams – erfordern auch entsprechende Leitungskompetenzen und Zeit. In heterogenen Teams muss man sich einfach mehr verständigen können.

Wie können Träger bzw. Arbeitgeber ihr Personal halten? Die Voraussetzung sind gute Managementstrategien. Wir brauchen kompetente Träger, die ihren Beschäftigten Wertschätzung entgegenbringen. Wir brauchen Partizipation, viel Autonomie, Visionen

usw., also alles, was gutes Management ausmacht. Da haben wir in der Trägerlandschaft auch sehr heterogene Strukturen, und es besteht auch Qualifizierungsbedarf sowohl bei den Trägern als auch den Leitungskräften.

Kurz zu den 24-Stunden-Kitas: Das ist sowohl für die Kinder als auch die Kitas hinsichtlich der Organisation problematisch. Wenn solch Bedarf besteht, sollte man auf Tagespflegemodelle zurückgreifen. Es gibt bereits das Modell der Tageseltern, Tagesmütter, die an Kitas angedockt sind. Man kann für solche Bedarfe auch andere Lösungen finden. 24-Stunden-Kitas bedeuten noch unattraktivere Arbeitsbedingungen für die pädagogischen Fachkräfte.

Kurz zur Ausbildung: Man müsste einmal schauen, welche Generation sich eigentlich für die Stellen interessiert. Wir sind uns einig: Die nachwachsende Generation wird immer schmaler, und es wird in allen Bereichen gesucht. Wen also können wir überhaupt noch gewinnen? Die nachfolgenden Generationen wollen, soweit man aus Studien weiß, Spaß an ihrem Job. Sie achten auch sehr darauf, dass sie nicht ausbrennen, denn die Generationen vor ihnen – auch ihre Elterngeneration – haben ihnen gezeigt, welche Folgen das haben kann. Sie wünschen sich Vereinbarkeit von Familie und Beruf und legen auch Wert auf eine Bildungsrendite. Das heißt: Wie stehen die Ausbildungsdauer, der Aufwand und die damit verbundenen Kosten im Verhältnis zu Verdienst und Entwicklungsmöglichkeiten?

Ein Punkt, wie man Stammpersonal oder pädagogische Fachkräfte eher im System halten kann, ist das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten durch die Träger. Bei manchen Trägern gibt es ganz individualisierte Tätigkeitsprofile, sodass Fachwissen und Erfahrung auch innerhalb des Trägers weitergegeben werden können, indem man andere hospitieren lässt, Fortbildungen absolviert oder sich auch zur Fachberatung weiterentwickeln kann. Dass auch das Gesamtsystem, das mittlerweile riesengroß ist, sehr interessante Entwicklungsmöglichkeiten bietet, müsste viel stärker publik gemacht werden.

Einen Nachfrageüberhang – mehr Bewerber als Studienplätze – haben wir im Bereich der Kindheitspädagogik. Dieser Bereich hat ein anderes Niveau. Ich würde auch die Politiker bitten, einmal nach Europa zu gucken. Wir sind außer Österreich das einzige Land, in dem keine akademisierte Ausbildung im frühkindlichen Bereich erfolgt. Wir sollten uns auch da an den europäischen Standards orientieren, denn für junge Leute ist das ein interessantes Arbeitsfeld und wir bräuchten da Akademisierung. Wir haben aber eben schon gehört: Das muss Schritt für Schritt gehen, und das ist bisher nicht mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein.

Kindheitspädagogen wären dafür prädestiniert, sich zum Beispiel zu Fachschullehrern zu qualifizieren. Aber da fehlen die Studienplätze. Daraus folgt die logische Frage: Wie bekommt man für diesen Bereich, wo ja auch Rechtsansprüche bestehen, eigentlich Studienplätze? Wenn die Universitäten und Hochschulen einen bestimmten Pool an Studienplätzen bekommen, dann wollen auch andere – beispielsweise die Industrie – Studienplätze für ihre Bereiche schaffen und bringen möglicherweise auch Geld für Stiftungsprofessuren mit. Dann haben die sozialpädagogischen oder kindheitspädagogischen Bereiche keine Chance mehr. Man müsste im Prinzip überlegen: Wie kann

man die Ausbildungskapazitäten für diese anderen Bereiche des Systems, also insbesondere für die Ausbilder der Fachkräfte, dann noch einmal reformieren?

Für ausländische Arbeitskräfte bestehen immer noch zu hohe Hürden. Da brauchen wir auf jeden Fall eine Anpassungsqualifikation. Wir haben ja staatlich anerkannte Ausbildungen. Es müssen auf jeden Fall bezüglich von Haltung, Werten, aber auch Rechtswissen, Kinderschutz, Bildungsprogramme usw. Anpassungsqualifikationen ermöglicht werden. Es wird zwar gesagt, dass das jemand machen solle, aber da fehlen noch die Infrastrukturen und auch die Möglichkeiten, das mit der Praxis zu verbinden.

Vorsitzender Wolfgang Jörg: Herzlichen Dank. 14:28 Uhr – das ist eine Punktlandung! Wir sind damit am Ende der heutigen Anhörung. Ich bedanke mich bei allen Sachverständigen, dass sie uns ihre Zeit geopfert haben. Das ist einen tosenden Applaus der Abgeordneten wert, wie Sie hören. Es wurden sehr viele Aspekte genannt, über die man sich sicherlich austauschen kann. Das Protokoll finden Sie, sobald es fertiggestellt ist, auf den Internetseiten unseres Ausschusses.

Die nächste Sitzung unseres Ausschusses findet erfreulicherweise schon am 27. September statt. Dann wird das Protokoll jedoch noch nicht fertig sein. Deshalb schlage ich vor, dass wir die Anhörung am 8. November 2019 im Ausschuss auswerten und am 22. November 2018 abschließend beraten. Findet das Ihr Einverständnis? – Ich stelle großes Einvernehmen fest.

Ich wünsche einen guten Nachhauseweg und allen einen hohen Wirkungsgrad. Bis bald!

gez. Wolfgang Jörg
Vorsitzender

Anlage

05.10.2018/10.10.2018

83

Stand: 10.10.2018

Anhörung von Sachverständigen

Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend

"Fachkraftoffensive in NRW starten! Qualität in der frühkindlichen Bildung starten!"

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/2549

Donnerstag, dem 13. September 2018

12.30 bis max. 14.30 Uhr, Plenarsaal

Tableau

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Landschaftsverband Rheinland Köln	<i>Keine Teilnahme</i>	17/800
Landschaftsverband Westfalen-Lippe Münster	Klaus-Heinrich Dreyer	
Städtetag Nordrhein-Westfalen Köln	Bianca Weber	17/807
Landkreistag Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Martin Schenkelberg	
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	<i>Keine Teilnahme</i>	
Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen c/o Diakonisches Werk Rheinland-West- falen-Lippe e.V. Düsseldorf	Helga Siemens-Weibring Sabine Prott Heike Bünnich Martin Künstler	17/790
Landesjugendring Nordrhein-Westfalen e.V. Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände in Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Peter Bednarz	17/803 Neudruck

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Kinder- und Jugendrat Nordrhein-Westfalen c/o Landschaftsverband Westfalen-Lippe Landesjugendamt Westfalen Münster	<i>Keine Teilnahme</i>	----
Landeselternbeirat der Kindertagesstätten in NRW c/o Attila Gümüs Köln	Attila Gümüs Katja Wegner-Hens	17/804
komba gewerkschaft nrw e.V. Stellv. Landesvorsitzende Sandra van Heemskerck Köln	Sandra van Heemskerck	17/754
Verdi NRW Gabriele Maahn Düsseldorf	Silke Steingräber Sabine Hübner Susanne Laue	17/799
Johanniter Landesverband NRW Fachbereichsleitung Tageseinrichtungen für Kinder Sylvia Steinhauer-Lisicki Köln	Sylvia Steinhauer-Lisicki	17/739
Gewerkschaft Erziehung und Wissen- schaft Nordrhein-Westfalen Maike Finnern Essen	Maike Finnern Hella Eberhard Brunhilde Seeber	17/768
DJI/WiFF Deutsches Jugendinstitut Dr. Kirsten Hanssen München	Dr. Kirsten Hanssen	17/789
PIA Prof. Dr. phil. Stephan Höyng Berlin	Jannes Boekhoff	17/795
Erzbischöfliches Berufskolleg Neuss Abteilung Marienhaus Gerda Maria Himmels Neuss	Gerda Maria Himmels Dr. Dieter Damblon Klaus Dusend	17/792

Hochschule für Angewandte Wissen- schaften Hamburg Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit (BAG-BEK.de) Prof. Dr. Petra Strehmel Hamburg	Prof. Dr. Petra Strehmel	17787
---	---------------------------------	--------------