

Prof. Dr. Petra Strehmel / 3.9.2018

**Stellungnahme zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN im Landtag Nordrhein-Westfalen
„Fachkraftoffensive in NRW starten! Qualität in der frühkindlichen Bildung steigern!“
(Drucksache 17/2549)**

Die Fraktion begründet ihren Antrag zum einen mit der in Kitas gebotenen Fachkraft-Kind-Relation zur Sicherung der pädagogischen Qualität und zum anderen mit den weiter steigenden Bedarfen an Betreuungsplätzen vor dem Hintergrund des Rechtsanspruchs der Eltern einerseits (perspektivisch bis in das Grundschulalter hinein) und des schon bestehenden Fachkräftemangels andererseits. Für entsprechende Maßnahmen ist das Gesamtsystem der Kindertagesbetreuung in den Blick zu nehmen.

Personalausstattung und Qualität

International besteht ein breiter Konsens darüber, dass eine qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung positive Effekte auf Kinder und Gesellschaft mit sich bringt, dass aber Bildungs- und Betreuungsangebote niedriger oder mittelmäßiger Qualität Kindern auch schaden können (EU 2011, S. 27).

Die notwendige Personalausstattung für eine gute pädagogische Qualität in Kindertageseinrichtungen ist für verschiedene Altersgruppen in Kindertageseinrichtungen durch wissenschaftliche Studien gut belegt (zusammenfassend: Viernickel & Fuchs-Rechlin, 2016). Um die gebotene Fachkraft-Kind-Relation jederzeit gewährleisten zu können, müssen in die Berechnung der Personalschlüssel die mittelbare pädagogische Arbeit sowie Fehlzeiten durch Urlaub, Fortbildung und Krankheit mit einbezogen werden. Leitungskräfte spielen eine Schlüsselrolle für die Gewährleistung pädagogischer Qualität und tragen Verantwortung für die Personalgewinnung, -bindung, -führung und -entwicklung. Die Leitungskräfte benötigen daher einschlägige Qualifikationen sowie ebenfalls ausreichende Zeitkontingente um ihre komplexen Aufgaben erfüllen zu können (Strehmel 2016). Zusätzliche Anpassungen in den Personalressourcen für Fach- und Leitungskräfte sind erforderlich, wenn besondere pädagogische Herausforderungen zu bewältigen sind, etwa bei Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache, Kindern aus benachteiligten Lebenslagen oder Behinderung.

Attraktivität des Berufsfeldes

Die Arbeit mit Kindern an sich wird meistens als lohnend und anspruchsvoll angesehen, doch erlauben zu enge Rahmenbedingungen oft keine befriedigende Umsetzung der pädagogischen Ideen und Bildungsprogramme. Pädagogische Fachkräfte erleben häufig Umsetzungsdilemmata (Viernickel/Voss 2013), die in den Einrichtungsteams sehr unterschiedlich gelöst werden, häufig aber verbunden mit wiederkehrenden Belastungssituationen. Einschlägige Studien haben gezeigt, dass schlechte Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen mit erhöhten Belastungswerten und krankheitsbedingten Fehlzeiten bei den pädagogischen Fachkräften einhergehen (Viernickel, Voss & Mauz 2017, Schreyer et al. 2013). Personalausfälle wiederum können erhebliche Einbußen in der pädagogischen Qualität mit sich bringen und den Kita-Alltag nachhaltig beeinträchtigen, insbesondere dann, wenn keine Vertretungskräfte zur Verfügung stehen (Strehmel/Kiani, 2018). Viele qualifizierte Fachkräfte verlassen das Feld der Kindertagesbetreuung angesichts der unbefriedigenden Rahmenbedingungen und hoher Belastungen frühzeitig wieder.

Die Gewährleistung angemessener Rahmenbedingungen und – damit verbunden – der Abbau von Überlastungssituationen für die Fach- und Leitungskräfte durch eine angemessene Personalausstattung dürften zu einer erhöhten Attraktivität des Berufsfeldes beitragen.

Um eine Berufsentscheidung für den Bereich der Frühen Bildung zu erleichtern und auch, um pädagogische Fachkräfte im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu binden und zu halten, müssen befriedigende Arbeitsbedingungen sichergestellt werden. Die dringlichsten Maßnahmen sind daher:

- die Personalausstattung muss für alle anfallenden Aufgaben ausreichend sein, also auch die indirekte, mittelbare pädagogische Arbeit. Fehlzeiten wegen Urlaub, Krankheit und Fortbildung sind in die Personalausstattung mit einzubeziehen.
- Die notwendigen Zeitkontingente für Leitungskräfte sind in Abhängigkeit von der Zahl der Kinder, der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Mitwirkung an Ausbildung zu gewährleisten (zu errechnen z.B. nach der Formel von Strehmel 2016).

Angesichts der schon fehlenden Fachkräfte, einer starken Konkurrenz um junge Menschen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und einem daher auch mittelfristig vermutlich nicht ausreichenden Potenzial an qualifizierten pädagogischen Fachkräfte ist zusätzlich zu überlegen, Arbeitsstrukturen zu fördern, in denen sich die Fach- und Leitungskräfte stärker als bisher auf ihre fachlich-pädagogischen Aufgaben konzentrieren können und von anderen Tätigkeiten entlastet werden:

- Fehlzeiten sollten regelhaft durch entsprechendes Kontingent an Springer- bzw. Vertretungskräften ausgeglichen werden.
- Hauswirtschaftliche Aufgaben und einfache organisatorische Tätigkeiten sollten durch andere Kräfte übernommen werden, um die pädagogischen Fachkräfte im Alltag zu entlasten.
- Leitungskräfte sollten durch Verwaltungskräfte unterstützt werden, damit sie sich besser auf ihre zentralen Aufgaben der pädagogischen Leitung sowie der Personal- und Organisationsentwicklung konzentrieren zu können. Für diese Aufgaben können wahrscheinlich Fachkräfte mit einschlägigen Vorerfahrungen (zum Beispiel aus Banken und Versicherungen) gewonnen werden, da in diesen Branchen derzeit Arbeitskräfte freigesetzt werden.

Die Aufgabenprofile der in Kitas beschäftigten Personen sind zur Umsetzung dieser Vorschläge neu zu konzipieren und Strukturen und Prozesse im System der Kindertagesbetreuung zu reorganisieren.

Ausgestaltung der Ausbildung

Der Erzieher*innenberuf galt lange als „Sackgassenberuf“, in welchem Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten weitgehend fehlten. Durch die teilweise Akademisierung in Studiengängen der Kindheitspädagogik wurde versucht, neue Perspektiven für die pädagogischen Fachkräfte zu eröffnen, doch wurden die Potenziale dieses Ansatzes bislang noch nicht ausgeschöpft.

Entwicklungsperspektiven innerhalb und zwischen verschiedenen Segmenten des Systems der Kindertagesbetreuung sollten deutlicher gemacht werden. Die nachwachsende Generation Y legt großen Wert auf gute Arbeitsbedingungen, ein wertschätzendes Arbeitsklima und Möglichkeiten, ihre Potenziale zu entfalten. Entwicklungsmöglichkeiten durch lebenslanges Lernen im System der Kindertagesbetreuung sind noch zu wenig bekannt. Individuelle Profilbildung und Karrierewege im Sinne einer horizontalen und vertikalen Mobilität könnten stärker gefördert werden.

Eine Stärkung der praxisintegrierten Ausbildungsgänge (PiA) muss einhergehen mit entsprechenden Qualifikationen und Zeitressourcen für die Anleitung der Auszubildenden, um die pädagogische Qualität für die Kinder wie auch die Ausbildungsqualität in der Praxis sicherzustellen.

Insgesamt wäre das Ausbildungssystem für den frühkindlichen Bereich so zu reformieren, dass Menschen mit guter Allgemeinbildung für das anspruchsvolle Arbeitsfeld gewonnen werden. Voraussetzungen dafür sind befriedigenden Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch eine angemessene Bildungsrendite.

Mehr Lehrkräfte

Für die Ausbildung der Lehrkräfte werden zu Recht mehr Studienkapazitäten und Standorte gefordert. Diese können an Universitäten oder Fachhochschulen angesiedelt sein. Insbesondere für Kindheitspädagoginnen und -pädagogen wären Masterstudiengänge, die zum Staatsexamen für Lehrkräfte an Fachschulen führen, attraktiv. Sie sind dafür aus den Bachelorstudiengängen fachlich bestens dafür vorbereitet. Gegebenenfalls sind die Studienordnungen für die Ausbildung von Lehrkräften für sozialpädagogische Fachschulen entsprechend anzupassen. Außerdem sind die entsprechenden Kapazitäten für solche Studiengänge (angesichts der Konkurrenz um Ressourcen für Studienplätze auch von ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten) ggf. durch ein Sonderprogramm sicherzustellen. Im Gesamtsystem sind entsprechend Lehrkräfte für diese Studiengänge zu gewinnen.

Mehr Vielfalt

Multiprofessionelle bzw. multidisziplinäre oder heterogene Teams sind für die Vielfalt der pädagogischen Herausforderungen in Kitas unabdingbar. Qualitätsstandards für die Kooperation in multidisziplinären Teams wurden in anderen pädagogischen Feldern bereits entwickelt und können auf Kita-Teams übertragen werden (Strehmel & Ulber 2017, S. 206ff.). Leitungskräfte sind für die Führung multidisziplinärer und heterogener Teams zu qualifizieren und die erforderlichen Zeitressourcen (für alle Beteiligten) bereitzustellen.

Für die Gewinnung von Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen oder von Quereinsteigern sind neben den entsprechenden Zugängen auch Kapazitäten (insbesondere für die Leitungskräfte) für eine intensivierete Einarbeitung zu schaffen.

Quellenangaben:

- European Union (EU) (2011): Competence Requirements in Early Education and Care: A Study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture. Final Report 2011. London/Gent
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/ Nicko, Oliver (2014): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München (Online abrufbar unter: http://www.aqua-studie.de/Dokumente/AQUA_Endbericht.pdf)
- Strehmel, Petra (2016): Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen: Aufgabenprofile, notwendige Qualifikationen und Zeitkontingente. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/ Strehmel, Petra/Preissing, Christa/ Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (2016): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung (3., korrigierte Auflage). Freiburg, S. 131-252
- Strehmel, Petra/Kiani, Henning (2018). Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein. Unsere Jugend, 7+8/2018, 336-343
- Strehmel, Petra & Ulber, Daniela (2017). Zusammenarbeit gestalten: Teamleitung. In Strehmel, Petra/Ulber, Daniela (Hrsg.): Kitas leiten und entwickeln. Ein Lehrbuch zum Kita-Management. Stuttgart, S. 103-197
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2016). Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In: Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/ Strehmel, Petra/Preissing, Christa/ Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (2016): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung (3., korrigierte Auflage). Freiburg, S. 11-130
- Viernickel, S., Nentwig-Gesemann, I., Nicolai, K., Schwarz, S. & Zenker, L. (2013). Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Berlin, Germany: GEW.
- Viernickel, Susanne/Voss, Anja/Mauz, Elvira (2017): Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. Weinheim: BeltzJuventa.