



Mehr qualifizierte pädagogische Fachkräfte für die Kitas

Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung und -erziehung

Mai 2014

Der Ausbau der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung ist in vollem Gange. Dafür werden allerdings wesentlich mehr qualifizierte Fachkräfte für Frühpädagogik benötigt, als zur Verfügung stehen.

Ein quantitativer und qualitativer Ausbau ist aus **bildungspolitischen Gründen** von fundamentaler Bedeutung. Es besteht Konsens, dass eine frühe Förderung von Kindern entscheidend ist für die gesamte weitere Bildungsbiografie. Bildungsgerechtigkeit – insbesondere für Kinder aus bildungsfernen und sozial schwachen Familien – kann nur mit einer frühen individuellen Förderung erreicht werden. Neben der Familie ist die Kindertageseinrichtung das zweite wichtige Standbein dieser Förderung.

Eine qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Infrastruktur an Kinderbetreuung ist zudem ein zentraler Standortfaktor für die Wirtschaft. Ausreichende und hochwertige Kinderbetreuung ist entscheidend für den Erfolg aller Anstrengungen, **Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren**. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und damit unser aller Wohlstand hängen entscheidend von gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab. Umso mehr gilt es zu vermeiden, dass Fachkräfte durch fehlende Kitaplätze an einer Erwerbstätigkeit in dem von ihnen gewünschten Umfang gehindert werden. Deutschland kann es sich insbesondere nicht mehr leisten, auf die Arbeitskraft sehr gut ausgebildeter Frauen zu verzichten. Rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist teilzeitbeschäftigt, und dies

zu einer im EU-Vergleich sehr geringen Wochenstundenzahl. Ziel muss daher sein, Frauen verstärkt in vollzeitnahe Beschäftigung zu integrieren und längere Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden. Dies würde nicht nur bei der Fachkräftesicherung und -gewinnung helfen, sondern zugleich dazu beitragen, dass Frauen bei der Karriere und den Verdienstmöglichkeiten mit den Männern gleichziehen.

Der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen ist daher dringend notwendig und politisch wie auch gesellschaftlich gewollt. Damit geht ein **erhöhter Bedarf an qualifizierten pädagogischen Fachkräften** einher. Nur mit einer ausreichenden Zahl an Fachkräften und mit einer guten Ausbildung ist der quantitative Ausbau zu erreichen sowie die Qualität der Einrichtungen zu sichern. Obwohl die Zahl der Erzieherinnen und Erzieher in den letzten Jahren gestiegen ist, besteht weiterhin dringender Bedarf an mehr Personal im frühkindlichen Bereich.

1. Wir benötigen in einem ersten Schritt **kurzfristig wirksame Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -qualifizierung** im frühpädagogischen Bereich. Dabei ist möglichst schnell mehr Personal zur Unterstützung in den Kindertageseinrichtungen zu sichern. Dazu müssen parallel geeignete Qualifizierungswege genutzt bzw. geschaffen werden, um auf Dauer vollwertige pädagogische Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung entwickeln und einsetzen zu können.



2. Zudem müssen **mittel- und langfristig wirkende Maßnahmen** ergriffen werden, die die Attraktivität des Arbeitsfeldes erhöhen. Dafür müssen u. a. auch die Möglichkeiten und Grenzen der staatlichen Fördersysteme geprüft und ggf. verändert werden.

Es stehen eigentlich wesentlich mehr frühpädagogisch **ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung, als im erlernten Beruf tätig** sind; diese gilt es zu mobilisieren und zu halten:

- Dazu gehören qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher oder Assistenzkräfte, die aus dem erlernten Beruf wieder ausgestiegen sind, und solche, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr in einer Kindertageseinrichtung arbeiten.
- Eine Gruppe sind potenzielle "Wiedereinsteigerinnen" in den Beruf, die nach einer eigenen Familienphase wieder mobilisiert werden können.
- Der Bereich der sozialen Berufe hat insgesamt einen überdurchschnittlichen Anteil von ausgebildeten Personen, die nach Berufsbeginn diese Tätigkeit wieder abbrechen; dies betrifft auch den frühpädagogischen Bereich.

Zudem gilt es, verstärkt Personenkreise anzusprechen, zu gewinnen und zu qualifizieren, die ein **zusätzliches Potenzial für qualifiziertes Fachpersonal** darstellen:

- Zu diesem Potenzial zählen Personen aus verwandten, für die Arbeit in Kitas gut vorbereitenden Berufen.
- Eine Gruppe bilden in Deutschland lebende Fachkräfte mit im Ausland erworbenen pädagogischen Abschlüssen, deren Potenzial noch stärker genutzt werden kann. Anzusprechen sind hier insbesondere Absolventinnen und Absolventen pädagogischer Studiengänge aus dem Ausland, deren Qualifikation zumindest teilweise als gleichwertig anerkannt werden kann.
- In Frage kommen zudem Personen, die an einem Berufswechsel interessiert sind, geeignete Arbeitslose wie noch in anderen Berufen Beschäftigte. Gerade unter den Berufswechslern sind erfahrungsgemäß vergleichsweise mehr Männer zu gewinnen. Deren Beteiligung an der Kindertagesbetreuung sollte weiter erhöht werden.
- Über alle einzelnen Maßnahmen hinaus ist eine grundsätzliche und bessere Wertschätzung des Berufs dringend notwendig. Die Anforderungen an die Professionalität sind deutlich gestiegen, zumal die Kita heute die erste Stufe des Bildungssystems ausmacht. Wertschätzung trägt zudem zur Attraktivität des Berufsbildes bei.



Fakten zum Arbeitsmarkt: bei Fachkräften in der Kinderbetreuung und -erziehung

- Die **Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** im Bereich der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung ist in den letzten Jahren **deutlich angestiegen**. Das Beschäftigungsplus zeigt sich in allen Bundesländern, wobei das Plus in den westlichen Ländern deutlich stärker ausfällt als in den östlichen, bei denen das Ausgangsniveau der Kinderbetreuung – historisch bedingt – höher war. Im März 2013 waren rund 500.000 Personen in Kitas tätig: Mit 491.789 ist die Zahl gegenüber 464.255 im Vorjahr nochmals um 27.534 Personen (5,9 %) gestiegen, seit 2006 insgesamt um 120.000 Personen.
- Die regionalen Unterschiede beim Niveau der Kindertagesbetreuung spiegeln sich in der **Erzieher-Kind-Relation** wider: Die Bandbreite reicht von 9 Erziehungskräften je 100 Kinder in Hamburg bis hin zu mehr als 14 in Berlin und Brandenburg.
- In der frühkindlichen Bildung und Betreuung arbeiten **mehr Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigte**. Dabei ist ein Teil der Teilzeitbeschäftigten interessiert und bereit, die Stundenzahl aufzustocken.
- Die **Arbeitslosigkeit** in diesem Bereich ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich zurückgegangen.
- Unter den Arbeitslosen und Arbeitssuchenden ist ein **Potenzial an qualifizierten Personen** anzunehmen, die aber aktuell keine Tätigkeit im Bereich Kinderbetreuung und -erziehung anstreben.
- Die **Zahl der gemeldeten Stellen** hat sich in den letzten fünf Jahren **mehr als verdoppelt** von 2.500 Stellen im Jahr 2008 auf rd. 6.500 Stellen im Jahr 2013.
- Gesucht werden sowohl **Vollzeit- als auch Teilzeitkräfte**, wobei analog zur Beschäftigung der Anteil der angebotenen Teilzeitstellen überdurchschnittlich hoch ist.
- Perspektivisch dürfte der politisch gewollte **Ausbau der Kinderbetreuung** die Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit Berufen der Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung weiter ansteigen lassen und örtlich die **Suche nach geeigneten Fachkräften** ansteigen lassen.¹

¹ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung, 2013

Empfehlungen der BDA

Bundesebene:

Bedarf feststellen

- Der **genaue Bedarf an Fachkräften** muss systematisch erfasst und regelmäßig erhoben werden. Ein jährliches **Fachkräftebarometer Frühpädagogik** ist deshalb notwendig und muss Grundlage weiterer Maßnahmen sein. Das BMFSFJ kann damit eine wissenschaftliche Einrichtung wie das Deutsche Jugendinstitut (DJI) in München beauftragen. So hat im MINT-Bereich das MINT-Meter die Frage nach dem Bedarf an Fach- und Führungskräften auf eine neue Basis gestellt; es zeigt regelmäßig konkreten Handlungsbedarf auf.

Entwicklungen anstoßen

- Mit Modellprojekten und Initiativen können zudem neue Wege der Qualifizierung und der Gewinnung z. B. von Männern angestoßen und erprobt werden.

1. Kurzfristige Maßnahmen:

Länderministerien und -verwaltungen:

Wiedereinstieg fördern

- Der Wiedereinstieg von Erzieherinnen und Erziehern ist zu fördern. Da diese Zielgruppe oftmals wegen ihrer eigenen Familie die Tätigkeit unterbrochen hat, findet sie nicht automatisch den Weg zurück in den ursprünglichen Beruf. Sie sind daher gezielt dafür anzusprechen und zu unterstützen; z. B. durch Mittel und Programme der BA, vor allem durch das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ und das Programm des Verwaltungsrats der BA „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“.

Studienabsolvent/innen aufnehmen

- Die kindheitspädagogischen Studiengänge an den Fachhochschulen sind massiv ausgebaut worden. Dennoch finden Absolventen und Absolventinnen in denjenigen Bundesländern keine Anstellung, in denen diese von der Verwaltung noch nicht in die Liste der

zulässigen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen aufgenommen worden sind. Die rechtliche Anerkennung als Fachkraft muss von diesen Ländern dringend nachgeholt werden, wie dies z. B. Schleswig-Holstein getan hat.

Ausländische Abschlüsse anerkennen

- Da das Anwerben von Fachkräften auch aus dem Ausland im frühpädagogischen Bereich immer bedeutender wird, muss die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen als Erzieherinnen und Erzieher zügiger und unbürokratischer vorangetrieben und eine passgenaue Anpassungsqualifizierung ermöglicht werden. Die in Frage kommenden Personen brauchen Ansprache und Informationen, damit Anträge gestellt werden, sowie eine zügige Bearbeitung der Anträge durch kompetente Begutachter erfolgen kann.

Verwandte Berufe einsetzen

- Personen aus vergleichbaren Berufsgruppen und affinen Berufsfeldern aus dem Bereich der Sozialpädagogik, Pädagogik, Kinderpflege u. a. m. können mehr als bisher für den frühpädagogischen Bereich gewonnen werden. Sie sind gezielt anzusprechen bzw. als Fachkräfte anzuerkennen und bei Bedarf passgenau nachzuqualifizieren. Die Bundesländer sollten hierzu u. a. die Möglichkeiten prüfen, die Personalverordnungen entsprechend anzupassen und damit eine Anstellung von Zweitkräften zu ermöglichen, die sich parallel in Weiterqualifizierung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher befinden. Auch sollten geeignete und im Umfang angemessene Weiterbildungsangebote an den Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik geschaffen werden (z. B. berufsbegleitende Teilzeitausbildungsplätze).

Kita-Träger:

▪ **Beschäftigte halten**

Fachkräften, die bereits in der frühkindlichen Bildung tätig sind, aber in Teilzeitbeschäftigung, ist die Umwandlung in Vollzeitstellen anzubieten, um den Bedarf vor Ort zu decken. Auch das

Angebot unbefristeter Verträge und weiterer Perspektiven der Beschäftigung und Entwicklung ist eine gute Möglichkeit, die vorhandenen Fachkräfte im frühkindlichen Bereich besser zu halten und Umorientierungen zu vermeiden.

2. Mittel- und langfristige Maßnahmen:

Kita-Träger:

- **Personalentwicklung stärken**
Offenbar verlassen gerade Berufsanfängerinnen und -anfänger nach den ersten Erfahrungen in der Praxis den frühpädagogischen Bereich zu oft wieder. Die Träger der Kindertageseinrichtungen – ob öffentliche Hand, freigeinnützig oder privat – sind daher aufgefordert, für Berufsanfängerinnen und -anfänger eine Eingangsphase nach Art eines Trainee-Programms zu entwickeln und sie besser zu begleiten. Fachliche und persönliche Beratung und Begleitung der Fachkräfte und eine Personalentwicklung durch die Träger der Kindertageseinrichtungen müssen im weiteren Berufsleben gewährleistet sein, um Ausstiege zu vermeiden.

Länderministerien und -verwaltungen:

Zweijährige Ausbildungsgänge anbieten

- Erfahrungsgemäß sind Personen, die den Beruf wechseln, oft besonders motiviert und entscheiden sich bewusst für einen Umstieg. Um sie dabei gezielt zu unterstützen, müssen die Bundesländer für diese Personengruppe Ausbildungsgänge anbieten, die – analog zu der im Bereich der Altenpflege gefundenen Regelung – bereits vorhandene Berufserfahrungen berücksichtigen und deren Dauer gegenüber einer Erzieher-Erstausbildung entsprechend um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. Denn zu Recht sind Umschulungen nur dann vollumfänglich förderbar (bzw. zu zwei Dritteln), wenn das letzte Drittel finanziert ist (vgl. § 180 Abs. 4 SGB III). Die Verkürzung der Ausbildung ist bisher nur in Bremen, Hessen und in Sachsen für einen eingeschränkten Personenkreis möglich.

Praxisintegrierte vergütete Ausbildung

- Eine Konzeption für die Ausbildung mit enger Theorie-Praxis-Verzahnung und Vergütung kann sinnvoll sein. Erste Erfahrungen zeigen, dass eine Vergütung schon in der Ausbildung den Beruf für junge Menschen, insbesondere Männer und Abiturienten, attraktiver machen kann und damit das Fachkräftepotenzial erweitert. Auch bei einem Berufswechsel wird die Entscheidung für den Erzieherberuf durch eine solche Vergütung zumindest erleichtert. Im Nebeneffekt wird durch die Mitarbeit im Rahmen der Ausbildung in der Kita kurzfristig der Personalschlüssel verbessert.

Teilzeitausbildung ermöglichen

- Eine Teilzeitausbildung ist eine Möglichkeit, insbesondere Frauen zu gewinnen, die Familienaufgaben auf diesem Wege mit dem Berufseinstieg vereinbaren können. Seit 2005 besteht die Möglichkeit, nach § 8 Berufsbildungsgesetz eine Teilzeitausbildung im Betrieb zu absolvieren; die Zahl der Berufsausbildungsverträge in Teilzeit ist dadurch deutlich gestiegen. Dies muss auch für den frühpädagogischen Bereich vollzogen werden. Dafür ist es wichtig, die bestehenden Möglichkeiten einer Teilzeitausbildung bekannter zu machen und die entsprechenden Strukturen in den Berufsfachschulen bereitzustellen. Auch bei den kindheitspädagogischen Bachelor- und Masterstudiengängen werden mehr Angebote benötigt, diese in Teilzeit zu absolvieren.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de