



Fotolia.com: © RioPatuca

Fachkräftemangel in den Kitas

Das Konzept multiprofessioneller Teams

Viele Kita-Träger suchen händeringend nach geeignetem Personal. Statistiken weisen jedoch eine vergleichsweise entspannte Arbeitsmarktlage auf. Beim Kongress „Invest in Future“ 2015 in Stuttgart referierten Fachleute zur aktuellen Fachkräftesituation und diskutierten unter anderem das vielversprechende Konzept multiprofessioneller Kita-Teams.

Eike Ostendorf-Servissoglou

Eine Online-Befragung durch den „VPK – Bundesverband privater Träger der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe e. V.“ im Sommer 2015 machte es deutlich: Nach eigener Einschätzung leiden die meisten Kitas unter Personalmangel. Nur zehn Prozent der befragten 574 Repräsentantinnen und Repräsentanten von Kita-Trägern gaben an, dass die Personalgewinnung für sie unproblematisch ist. Über 40 Prozent suchen händeringend Fachkräfte, die ihren Qualitätsanforderun-

gen entsprechen: „Um jemanden zu haben, stellen wir inzwischen auch Personen ein, von deren Qualifikation wir nicht überzeugt sind“, schrieb zum Beispiel eine Einrichtungsleiterin. 13 Prozent gaben an, Schwierigkeiten zu haben, überhaupt Personal zu akquirieren. Unterbesetzung ist deswegen in vielen Kindertageseinrichtungen

zum Dauerzustand geworden. Das geht häufig nicht nur zulasten der pädagogischen Qualität, sondern belastet auch die Gesundheit des Personals. Eine weitere Befragung, mit etwas abweichenden Fragestellungen, richtete sich an Mütter und Väter. 568 Eltern von insgesamt rund 850 Kindern füllten den Online-Bogen aus. Daraus geht hervor, dass die meisten Eltern zwar mit ihren Kitas zufrieden sind, die erwähnten Veränderungen jedoch wahrnehmen. Durch Personalknappheit entfielen Angebote für die Kinder und das Personal werde „verheizt“, meinte eine Umfrageteilnehmerin.

Unwesentliche Anpassung des Personalschlüssels beim U3-Ausbau

Das Gefühl, unter widrigen Rahmenbedingungen zu arbeiten, stellt sich bei vielen Kita-Fachkräften nicht nur ein, weil sie den Personalmangel phasenweise auffangen müssen. Stefan Sell, Professor für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften an der „Hochschule Koblenz“ weist auf ein weiteres Problem hin. Anhand von Beispielen aus Rheinland-Pfalz zeigt er, dass sich die Altersstruktur der Kita-Kinder in den letzten Jahren deutlich verändert hat – und somit die Anforderungen an das Personal: „Meine Berechnungen ergaben, dass sich zwischen 2007 und 2013 die Zahl der unter Dreijährigen in Kindertageseinrichtungen mehr als verdoppelte, während die Zahl der Kinder in den Kitas insgesamt konstant blieb. Die Zahl der Kita-Beschäftigten stieg in diesem Zeitraum jedoch nur um rund 30 Prozent – und das vor dem Hintergrund des deutlich höheren Personalbedarfs für die kleinen Kinder.“ Dieser Effekt sei vor allem darauf zurückzuführen, meint Sell, dass rund die

Hälfte der 40.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige in Rheinland-Pfalz geschaffen worden seien, indem bestehende Kindergartengruppen für Kinder zwischen zwei und drei Jahren geöffnet wurden. Weitere rund 12.000 Plätze entstanden in Gruppen mit sogenannter „kleiner Altersmischung“, d.h.: Von 15 Kindern dürfen dort maximal sieben unter drei Jahre alt sein. „In diesen Betreuungsformen ist der Personalschlüssel im Vergleich zu vorher nur ganz unwesentlich gestiegen –

„Wir stellen inzwischen auch Personen ein, von deren Qualifikation wir nicht überzeugt sind.“

und das obwohl unter Dreijährige sehr viel mehr Zuwendung und Pflege benötigen als ältere Kinder“, beanstandet Stefan Sell. In vielen anderen Bundesländern sei die Situation vergleichbar.

Dass sich die Rahmenbedingungen für eine gute pädagogische Arbeit so verschlechtern konnten, lastet er auch den freien Trägern an: „Sie haben den U3-Ausbau im Alleingang gestemmt. Der Anteil kommunaler Kitas blieb nämlich über die Jahre quasi konstant. Statt die Gunst der Stunde zu nutzen und einen auf die Bedürfnisse der sehr jungen Kinder angepassten Personalschlüssel zu fordern, haben viele große freie Träger auf Quantität gesetzt, um den angestrebten Ausbau zu bewältigen.“ Wenn daraufhin die Betreuungsqualität sinke, werde das jedoch von den Eltern nicht der Politik, sondern den Trägern zugeschrieben.

Bis vor kurzem sei es laut Sell den Kitas durchaus gelungen, die zusätzlichen Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen stieg und viele gelernte Fachkräfte, die zwischenzeitlich nicht oder in anderen Branchen gearbeitet hatten, kehrten in ihre Berufe

zurück. Inzwischen biete der Arbeitsmarkt jedoch Studien zufolge keine ähnlichen „Reserven“ mehr und es gelte, neue Strategien zu entwickeln, um den Bedarf an Kita-Fachkräften zu decken.

Positive Fachkräfteprognosen werden hinterfragt

Detlef Diskowski, Referatsleiter im „Ministerium für Bildung, Jugend und Sport“ des Landes Brandenburg, unterstreicht in Bezug auf die Fachkräfte-

prognosen der „Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik“ Folgendes: Die Befunde, dass auch künftig kein Fachkräftemangel zu erwarten sei, weil sich der Fachkräftebedarf gut durch Neuzugänge aus der frühpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildung decken ließe, beruhen auf höchst unsicheren Annahmen, wie es die Autoren der Studie selbst betonen. Diese Rechnung geht u.a. von einer konstanten Zahl an Berufseinsteigerinnen und -einsteigern aus. Angesichts immer kleinerer Schülerjahrgänge und einer schärferen Konkurrenz auf dem Ausbildungsmarkt sei das jedoch ein unrealistisches Szenario.

„Außerdem“, so Diskowski, „ist absehbar, dass sich die Betreuungsbedarfe ausweiten: Wir sollten künftig in der Lage sein, bessere Angebote für Eltern zu machen, die zum Beispiel samstags oder im Schichtsystem arbeiten. Das bedeutet auch, dass wir mehr Personal benötigen. Das fließt in die Berechnung bisher nicht ein.“

Gründe für die Unterschiede zwischen Statistik und Praxis

„Wir stellen eine deutliche Diskrepanz zwischen den Zahlen, die es zur Fachkräftesituation in der Kindertagesbetreuung gibt, und den Alltagserfahrungen vieler Träger fest“, bemerkt Sophia Reichardt vom VPK. „Wie unsere Umfrage zeigt, fällt es vielen Kitas schwer, geeignetes Personal für offene Stellen zu finden – obwohl offizielle Statistiken ‚Entwarnung‘ geben.“

Aus Sicht des VPK hat diese Diskrepanz zwei Ursachen: „Die Fachkräftesituation ist regional sehr unterschiedlich. Großstädte und Ballungsräume sind besonders von einem Engpass betroffen, ländliche Regionen vielfach nicht. Diese Unterschiede werden in der Gesamtschau nivelliert.“ Außerdem kann es sein, dass Personen aus der Fachkräftereserve (die also lange Zeit nicht in der Kinderbetreuung gearbeitet haben) vielen Trägern nur sehr bedingt als geeignet erscheinen, denn: „Sie verfügen zwar über die formale Qualifikation, bringen jedoch teilweise ein pädagogisches Verständnis mit, das sich mit modernen Kita-Konzepten schlecht vereinbaren lässt.“

Auch Stefan Sell und Detlef Diskowski betonen, dass der alleinige Blick auf Zeugnisse und Zertifikate zu kurz greife: „In der Pädagogik kommt es auf die Haltung der Fachkräfte, auf ihre Persönlichkeit und ihre Kompetenzen an“, meint Sell. „Kurz gesagt: Bringt jemand das Format für diese Arbeit mit?“ Diskowski stimmt zu: „Die formale Qualifikation allein ist kein hinreichendes Merkmal pädagogischer Kompetenz.“

Arbeitsteilungen im pädagogischen Alltag überdenken

Für einen neuen Ansatz in der Zusammensetzung der Kita-Teams plädiert Detlef Diskowski. Die zentrale Frage dabei müsste lauten: „Welche Aufgaben gibt es und wer kann sie am besten ausführen?“ Es gelte, das Kita-

Team so vielseitig wie möglich zusammensetzen: „Organisatorische Leitungsaufgaben können zum Beispiel auch Menschen mit Managementqualitäten übernehmen, Fachzieherinnen und -erzieher spezialisieren sich auf einzelne Bildungsbereiche und Fachleute, zum Beispiel aus Handwerk, Kunst oder Theater könnten Kita-Teams themenspezifisch ergänzen.“

Das Land Brandenburg bietet unterschiedliche Möglichkeiten für einen Quereinstieg in den Erzieherinnen- und Erzieherberuf mit einer berufs begleitenden pädagogischen Qualifizierung. Für Diskowski ist der enge Bezug von Theorie und Praxis hierbei beson-

„Welche Aufgaben gibt es und wer kann sie am besten ausführen?“

ders wichtig: „Erzieherische Handlungskompetenz entsteht in zirkulären Prozessen: Auf praktisches Handeln folgen Reflexion, Theoriebildung, ein Austausch mit anderen, der Abgleich mit theoretischen Modellen sowie die Entwicklung neuer Handlungskonzepte, welche dann erneut in praktischem Handeln erprobt werden.“

Assistenzkräfte machen bereits ein Viertel des Kita-Personals aus

Die Befürchtung, dass mit dem Einsatz von pädagogisch nicht gleichwertig ausgebildeten Fachkräften ein Qualitätsverlust in den Kitas einhergehen würde, kann Diskowski nicht nachvollziehen. Es entstehe in der Diskussion immer der Eindruck, dass in Kindertagesstätten aktuell ausschließlich staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher arbeiteten: „Dabei besitzt im Bundesschnitt fast ein Viertel des Kita-Personals als Zweit- oder Ergänzungs-kräfte eine deutlich geringere formale Qualifikation bzw. befindet sich noch in Ausbildung. Was das für die Arbeits-

teilung im Berufsalltag heißt, wird kaum diskutiert.“ Und dafür, dass die höhere Ausbildung auch eine Überlegenheit in der Berufspraxis bedeute, gebe es wenig empirische Anhaltspunkte: „Dafür liegen umso mehr Hinweise für die Wirksamkeit ungeteilter Aufmerksamkeit für die Kinder und einer dialogischen Kommunikationshaltung vor.“

Multiprofessionelle Teams

Was halten Kita-Träger davon, multiprofessionelle Teams zu bilden? Das wollte der VPK-Bundesverband wissen und fragte in seiner Online-Umfrage die Träger-Verantwortlichen, welche der folgenden Handlungsoptionen sie mit Blick auf die eigenen Einrichtun-

gen unterstützen bzw. ablehnen:

- Wir möchten für Verwaltungstätigkeiten spezialisiertes Personal einstellen.
- Wir möchten Hilfskräfte für diverse nichtpädagogische Aufgaben einsetzen.
- Wir möchten besondere Angebote durch Fachkräfte anderer Professionen integrieren.

Von den ersten beiden Maßnahmen ist jeweils eine Mehrheit von etwa 55 Prozent überzeugt. Spezialistinnen und Spezialisten zum Beispiel aus Naturwissenschaften, Kunst oder Sport würden etwas weniger als die Hälfte der Träger (40 Prozent) gerne einsetzen. Etwa 34 Prozent sind unentschlossen, wie sie diese Maßnahme bewerten sollen. Rund 26 Prozent lehnen sie ab.



Thema stärker diskutieren

„Die Kita-Träger scheinen es vorzuziehen, bereits erprobte Ansätze auszuweiten und nichtpädagogische Arbeiten in noch größerem Umfang an andere Kräfte abzugeben“, sagt Sophia Reichardt. In Bezug auf die Frage, ob sie Spezialistinnen und Spezialisten aus anderen Professionen in ihre pädagogische Arbeit einbeziehen möchten, sind laut Reichardt auffällig viele Träger unentschlossen. Das könnte daran liegen, dass sie diesen Ansatz entweder noch nicht erprobt oder sie sich noch nicht damit beschäftigt haben; deswegen sollte er stärker zur Diskussion gestellt werden.

Eltern begrüßen das Konzept

Die meisten Mütter und Väter stehen dieser Idee positiv gegenüber und versprechen sich eine Steigerung der Betreuungsqualität davon. Ein Elternteil berichtet von positiven Erfahrungen damit: „Bei uns ist bereits ein Quereinsteiger aus dem Bereich Landschaftsbau tätig, der eine ideale Ergänzung

„Träger und Eltern nehmen den Einsatz von Fachleuten als Qualitätsaspekt wahr.“

für das Konzept des Naturkinderhauses darstellt.“

Bei der Auswertung der Online-Befragung überprüfte der Verband auch, ob die Zustimmung zum Einsatz von Spezialistinnen und Spezialisten anderer Professionen dort am höchsten ist, wo die Personalknappheit am deutlichsten wahrgenommen wird. Die Analyse ergab, dass ein solcher Zusammenhang nicht besteht. „Träger und Eltern nehmen den Einsatz solcher Fachleute vielmehr als Qualitätsaspekt wahr“, sagt Sophia Reichardt.

Auch hilfreich: Arbeitsvolumen erhöhen

Stefan Sell empfiehlt zudem ein weiteres Vorgehen. Nachdem viele Kitas in kleinbetrieblichen Strukturen arbeiten (die „Normalkita“ hat weniger als zehn Beschäftigte), kann „... jeder Personalausfall das Gesamtsystem zum Kippen“ bringen. Weswegen also nicht die Arbeitsvolumina erhöhen? „Die

Branche ist von Teilzeitarbeit geprägt“, sagte Sell. „Geht jemand, wird auch nur eine Teilzeitstelle frei. Viele Berufseinsteigerinnen und -einsteiger können darum nur mit reduzierter Stundenzahl starten. Das ist in dieser Lebensphase unbefriedigend. Wie Studien zeigen, wandern sie daher vielfach in andere Bereiche, vor allem in den Einzelhandel, ab.“

Fazit

Es steht außer Frage, dass die Persönlichkeit einer Fachkraft und ihre Haltung zum Kind ebenso wichtig sind wie die fachliche Qualifikation. Das kann ein Grund dafür sein, dass die

Einschätzung vieler Träger, es gebe kein geeignetes Personal auf dem Arbeitsmarkt, von den amtlichen Statistiken abweicht.

Die beim Kongress vorgeschlagenen Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- für organisatorische Aufgaben spezielles Personal einstellen
- weitere nichtpädagogische Arbeiten an Hilfskräfte abgeben
- Fachleute anderer Professionen in Kita-Teams integrieren
- Möglichkeiten für den beruflichen Quereinstieg verbessern
- Kita-Betriebe vergrößern
- mehr Stellen in Vollzeit oder vollzeithäufiger Teilzeit anbieten

Eike Ostendorf-Servissoglou, eoscript, Redaktion für Bildung und Soziales, Stuttgart

Kontakt
eos@eoscript.de