



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Positionspapier

des dbb beamtenbund und tarifunion

zur Verbesserung der Qualität in der frühkindlichen Bildung

Berlin, April 2022





Die frühkindliche Bildung ist von grundlegender Bedeutung für die gesellschaftliche Teilhabe und Basis des lebenslangen Lernens. Um die Chancengerechtigkeit in unserem Land sicherstellen zu können, muss jedes Kind den gleichen Zugang zu guter Bildung haben, unabhängig von seiner sozialen, kulturellen oder familiären Herkunft. Neben dem unmittelbaren Einfluss auf die beteiligten Akteure im Umfeld der frühen Bildung wirkt sich diese auch nachhaltig positiv auf die gesamte Gesellschaft aus. Bessere Bildung äußert sich in einer höheren Erwerbsbeteiligung, höheren Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen und einer geringeren Armutsquote. Demgegenüber steht ein eklatanter pädagogischer Fachkräftemangel, der sich maßgeblich nachteilig auf die Qualität der frühkindlichen Bildung auswirkt und sich in Zukunft noch zu verschärfen droht.

Das frühkindliche Bildungssystem wurde in den vergangenen zehn Jahren massiv ausgebaut, wodurch bereits einige Fortschritte erzielt werden konnten. Jüngste Maßnahmen seitens der Politik wie das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege“ (Gute-KiTa-Gesetz) und die „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ zeugen von dem generellen Problembewusstsein. Nichtsdestotrotz besteht weiterhin sehr großer Handlungsbedarf.

Ziel des Gute-KiTa-Gesetzes war, die Qualität der frühkindlichen Bildung zu steigern und einen Weg aufzuzeigen, wie die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse zu erreichen ist. Die in dem Gesetz festgelegte Wahlmöglichkeit zwischen zehn verschiedenen Handlungsfeldern trägt zum einen der heterogenen Situation unter den Bundesländern Rechnung und offenbart zum anderen die drängendsten Herausforderungen im KiTa-Bereich und der Kindertagespflege: Über die Hälfte der Mittel floss in Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation, darunter in die Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels, die Fachkräftegewinnung oder die Stärkung der Leitung. Zudem wurde rund ein Drittel der Mittel für die Entlastung der Eltern bei den Gebühren genutzt.

Von Bedeutung ist nun, die bundesweite Erfahrung zu nutzen, Qualitätsstandards festzulegen und diese gesetzlich im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) zu normieren. Die Qualitätsstandards sollen je nach Ausgangslage in den Bundesländern in unterschiedlich langen Wegstrecken umgesetzt werden können. Aufgrund der heterogenen Situation in den Ländern ist vorerst eine flexible Verwendung der Mittel für die Zielerreichung geboten.

Resultierend aus den Erfahrungen des Gute-KiTa-Gesetzes und dem eklatanten Fachkräftemangel spricht sich der dbb eindrücklich für die vorrangige Verbesserung der Personalsituation im KiTa-Bereich und der Kindertagespflege aus, da diese von grundlegender Bedeutung für die Qualität der frühkindlichen Bildung ist. Geplante Maßnahmen müssen sich auf die Gewinnung von neuen pädagogischen Fachkräften und die Sicherung des Bestandspersonal konzentrieren.



Bedingt durch die Dringlichkeit und Komplexität der Herausforderungen in diesem Bereich, ist eine kontinuierliche finanzielle Unterstützung der Bundesländer durch die Bundesregierung unabdingbar.

Die dbb Forderungen im Einzelnen:

Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation auf allen Ebenen

In der Wissenschaft, Politik und Praxis herrscht Konsens darüber, dass der fachliche Standard und der Umfang des Personals von zentraler Bedeutung für die Qualität der Kindertagesbetreuung sind. Dennoch weist der Bereich der frühkindlichen Bildung einen eklatanten Fachkräftemangel auf, der sich durch den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter weiter verschärfen wird. Zudem werden die Aufgabenbereiche der Fachkräfte stets komplexer – Themen wie die Aufarbeitung der Pandemiefolgen, das Kindeswohl, Inklusion und Integration erfordern zusätzliches Personal. Um flächendeckend qualitativ hochwertige Bildung in unserem Land sicherzustellen, müssen bis auf Weiteres alle Maßnahmen der Bundesregierung auf eine Verbesserung der Personalsituation abzielen.

- **Sicherstellung von ausreichend Personal**

Studienübergreifend wird ein Fachkräftemangel von über 200.000 pädagogischen Fachkräften bis zum Jahr 2030 prognostiziert. Insbesondere in größeren Städten fehlen aktuell Fachkräfte in erheblichem Umfang. Um eine angemessene Personalausstattung in der KiTa und der Kindertagespflege sicherzustellen, bedarf es einer fundierten und nachhaltigen Personalplanung. Diese muss basierend auf einer Machbarkeitsstudie erfolgen, um realistische Szenarien zur Personalsituation und dem notwendigen Mittelaufwand zu erhalten. Ergriffene Maßnahmen wie in der „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ müssen ausgeweitet und verstetigt werden.

- **Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes**

Um mehr Personal für die anspruchsvolle Tätigkeit begeistern zu können, bedarf es einer angemessenen Entlohnung und guter Rahmenbedingungen. Maßnahmen, die die Gesundheit und Zufriedenheit des Bestandspersonals sowie die Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildungsarbeit gewährleisten, sind geboten. Neben der dringend notwendigen, angemessenen personellen Ausstattung sind eine kostenunterstützte Förderung des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements, das die Realität in den Einrichtungen widerspiegelt, sowie angemessene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu etablieren. Dadurch können einem erhöhten Krankenstand, Überlastung und einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beruf vorgebeugt werden.



- **Potenziale der Aus-, Fort- und Weiterbildung ausschöpfen**

Die Qualifikation, Kompetenzen und Professionalität der Fachkräfte sind die zentrale Voraussetzungen für die Qualität der frühkindlichen Bildung. Aus diesem Grund sind, trotz Fachkräftemangels, das Fachkräftegebot und die auf KMK-Ebene vereinbarte Mindestausbildungsdauer zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher einzuhalten sowie die Qualität der Ausbildung auf aktuellem Niveau zu sichern.

Wettbewerbsnachteile der Ausbildung, wie die mangelnde Ausbildungsvergütung und Schulgebühren müssen beseitigt werden. Bedingt durch die positive Resonanz ist die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA oder OptiPrax in Bayern) als komplementärer Ausbildungsweg weiter zu verfolgen, darf die generalistische Ausbildung jedoch nicht ablösen. Die tarifliche Absicherung beider Ausbildungsformen muss sichergestellt sein, die Altersvorsorge muss auch in der schulischen Ausbildung gewährleistet werden. Zudem bedarf es ausreichender Kapazitäten für die wissenschaftsbasierte Fortbildung des Bestandspersonals, um Fachkarrieren zu ermöglichen und zu fördern. Diese sind mit monetären Zulagen zu entlohnen.

Um den stetig steigenden Bedarf an pädagogischen Fachkräften decken zu können, muss eine umfangreiche Ausweitung der Ausbildungs- und Lehrkapazitäten an den Fachakademien für Sozialpädagogik und ein Ausbau der Studienplätze im Bereich der Frühpädagogik vorangetrieben werden.

Darüber hinaus gilt es, die Hürden bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen und gleichwertigen Berufsausbildungen aus anderen Bundesländern abzubauen.

Quereinsteiger bieten großes Potenzial, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Um jedoch die Qualität in den Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen zu gewährleisten, sind Vor- und Weiterqualifizierungen sicherzustellen, mit dem Ziel, das Niveau der generalistischen Ausbildung zu erreichen. Multiprofessionelle Teams stellen eine große Bereicherung für die KiTa-Arbeit dar, deren ausreichende fachliche Qualifikation muss jedoch jederzeit sichergestellt sein. Mitarbeitende ohne die notwendige Qualifikation dürfen nicht auf den Fachkräfteschlüssel angerechnet werden.

- **Zielgenauer Personaleinsatz**

Angesichts der knappen Personalausstattung in KiTas ist ein zielgenauer Personaleinsatz zentral, um die verfügbaren personellen Ressourcen bestmöglich zu nutzen. Nicht-pädagogische Aufgaben müssen von KiTa-Alltagshelferinnen und -helfern übernommen werden. Gleichzeitig eignet sich diese Tätigkeit als Grundlage für weitere Qualifikation und Weg für den Berufseinstieg. Bei entsprechender Einrichtungsgröße und anfallendem Arbeitsaufwand ist die KiTa-Leitung von



Verwaltungsaufgaben zu entlasten, um sich auf die Kernaufgaben konzentrieren zu können.

- **Bundesweite, verbindliche Fachkraft-Kind-Schlüssel**

Für die Definition eines bundesweiten Standards für den Fachkraft-Kind-Schlüssel, der sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen orientiert, schlagen wir vor:

- U3-Betreuung: 1:3
- Ü3- Betreuung 1:7

Dabei muss sichergestellt werden, dass diese Berechnungsgröße in Relation zu den Öffnungszeiten ermittelt und schnellstmöglich verbindlich umgesetzt wird. Die Unterschiede in den Bundesländern sind basierend auf diesen Schlüsseln anzugleichen.

- **Stärkung der KiTa-Leitung**

Die Anforderungen an die Leitung einer KiTa zeichnen sich durch ihre steigende Komplexität aus. Sie umfassen neben der konzeptionellen Ausrichtung und der Personalführung auch die Steuerung der Einrichtung, Eltern-, Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit, pädagogische Begleitung im Alltag, Fördermittelbeantragung, Umsetzung von Bauvorhaben, Zusammenarbeit mit Ämtern und zahlreiche weitere Aufgaben. Die Leitungszeit ist von grundlegender Bedeutung für die Bildungs- und Teamarbeit in den Kindertageseinrichtungen. Jede Einrichtung bedarf einer festgeschriebenen Leitungszeit, die in Abhängigkeit von Gruppenumfängen, Öffnungszeiten und dem Profil der Einrichtung erweitert und im Stellenschlüssel berücksichtigt wird. In Anbetracht der steigenden Anforderungen an die Leitung ist diese hinreichend anzupassen. Zudem sind ausreichend Ressourcen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sicherzustellen. Des Weiteren spielt die KiTa-Leitung eine wichtige Rolle in der Kommunikation mit den Trägern und Kommunen und muss stärker in die Entscheidungsfindung zur Weiterentwicklung der Einrichtung miteinbezogen werden.

- **Verbesserte Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren**

Die Herausforderungen in der Kindertagesbetreuung variieren landes- und bundesweit. Dieser Heterogenität muss bei der Ergreifung von Maßnahmen Rechnung getragen werden. Das kann nur hinreichend geschehen, wenn alle beteiligten Akteure in einem regelmäßigen Austausch stehen. Dies umfasst Eltern, Fachkräfte (vertreten durch Verbände und Gewerkschaften als Stimme der Beschäf-



tigten), Träger, Kommunen, Länder und die Bundesebene. Die eingangs geforderte Flexibilität bei der Verwendung der Mittel in Kombination mit einem fruchtbaren Austausch können zu innovativen Lösungsansätzen führen, welche die spezifischen Gegebenheiten vor Ort berücksichtigen.

Der Corona-Kita-Rat dient als gutes Beispiel für eine sinnvolle Austauschplattform auf Bundesebene, die auch nach Ende der Pandemie fortbestehen sollte.

- **Verfügungszeiten**

Fachkräfte benötigen ausreichend Zeit für die Reflexion des pädagogischen Alltags, die Vorbereitung von Elterngesprächen, die Planung von pädagogischen Angeboten und Projekten mit den Kindern, die Bildungsdokumentation und für notwendige Fort- und Weiterbildungen. Feste, systematisch verankerte Verfügungszeiten wären für sie eine enorme Entlastung in der alltäglichen Arbeit und ein wichtiger Beitrag für die pädagogische Qualität. Daher bedarf es der gesetzlichen Verankerung eines festen Anteils der täglichen Arbeitszeit als Verfügungszeiten für die mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten. Teamgesprächszeiten sollten dabei einen, von den Verfügungszeiten unabhängigen, Anteil der Arbeitszeit ausmachen.