

Impulspapier

Von der Strategie in die Praxis: Handlungsempfehlungen für Kita und Ganzttag

Autorinnen: Sabine Urban, Delia Jakubek
Team Kinder, Jugend und Bildung

Ort, Datum: Berlin, 21.05.2024



Kindertageseinrichtungen haben drei Aufträge: Bildung, Erziehung und Betreuung. Jeder einzelne von ihnen erfordert Ressourcen, und an jeden dieser Aufträge haben Kinder, Eltern, Fachkräfte, Politik und Gesellschaft eigene Erwartungen. Fachkräfte sind dabei eine der umkämpftesten Ressourcen – aus diesem Grund wurde im Koalitionsvertrag eine Gesamtstrategie vereinbart, die nun veröffentlicht wird. Sie hat 46 Maßnahmen im Gepäck, die mehr Menschen in das Arbeitsfeld führen und sie dort halten sollen.

Mit den folgenden Impulsen wollen wir an Beispielen deutlich machen, wo wir mehr Engagement durch Verbindlichkeiten erwarten und konkreten Handlungsbedarf sehen.

Impulse im Überblick

1. Eine integrierte Beschäftigungspolitik für den gesamten sozialen Sektor
2. Monitoring der Umsetzung der Gesamtstrategie
3. Karrierewege über Funktionsstellen
4. Bessere Beratung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu dem Berufsfeld
5. Gute Bedingungen für Fachkräfte im Ganztage für Schulkinder

1. Eine integrierte Beschäftigungspolitik für den gesamten sozialen Sektor

Wir benötigen eine integrierte Beschäftigungspolitik für den gesamten sozialen Sektor. Es reicht nicht aus, allein im Arbeitsfeld Kita und Ganztage gute Bedingungen zu schaffen. Bessere Bedingungen in der Kindertagesbetreuung üben einen größeren Druck auf die Jugendhilfe aus. Die Konkurrenz um Arbeitskräfte verschärft sich und setzt sich in anderen Arbeitsfeldern, wie der Behindertenhilfe, Sozial-, Erziehungs-, Migrations- oder Suchtberatung, fort. Es ist wichtig, dass Verbesserungen der Beschäftigung in einzelnen Arbeitsfeldern nicht zum Nachteil für andere Arbeitsfelder werden und dadurch neue Versorgungslücken entstehen. Um den Konkurrenzdruck nach innen zu vermeiden, braucht es Ansätze, die Beschäftigungssituation im gesamten sozialen Sektor zu stärken. Wir brauchen insgesamt mehr Menschen, die im sozialen Bereich arbeiten wollen, um für die Gesellschaft grundlegende Versorgungs- und Bildungsangebote aufrechtzuerhalten. Die Gesamtstrategie Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen und Ganztage ist daher in eine Strategie für eine integrierte Beschäftigungspolitik im gesamten sozialen Sektor auszuweiten. Elemente einer solchen Strategie auf Bundesebene können Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit umfassen sowie Kampagnen, gesundheitsfördernde Maßnahmen und vieles mehr.

”

„Bundeskanzler Olaf Scholz ist – wie seine Vorgängerin Angela Merkel – Schirmherr einer großen MINT-Initiative. Ein solches Engagement und ein derartiger Stellenwert für die Berufe des sozialen Sektors wäre überaus hilfreich.“

Joß Steinke, Bereichsleiter Jugend und Wohlfahrtspflege

2. Monitoring der Umsetzung der Gesamtstrategie

Die in der Gesamtstrategie beschriebenen Maßnahmen haben für die benannten Akteure Empfehlungscharakter. Sie richten sich vor allem an die Länder, Kommunen und Träger. Die meisten Empfehlungen, die die Bundesebene adressieren, sind im Konjunktiv formuliert und mit Prüfaufträgen umschrieben. Um den Grad der Umsetzung nachzuverfolgen, ist ein begleitendes Monitoring erforderlich, das, gegliedert nach den Akteursgruppen, erfasst, welche Maßnahmen bereits in der Umsetzung sind und ob auf regionaler Ebene bereits Erfolge damit erzielt worden sind. Darüber hinaus ist es sinnvoll, Versorgungslücken, die durch den Mangel an Fachkräften entstehen, systematisch auf der Bundesebene zu erfassen. In der 2024 erschienenen Studie „Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor“¹ schlagen Hohendanner, Rocha und Steinke die Schaffung einer Versorgungslücken-Meldestelle für Bürgerinnen und Bürger vor, die sich möglicherweise über die Einführung eines bundesweiten Internet-Portals realisieren ließe. Eine entsprechende statistische und inhaltliche Bündelung im Bund, die auf den bestehenden Grundlagen in Wissenschaft und Verbänden aufsetzt, ist notwendig. Die Daten könnten in Form eines Berichts zugänglich gemacht werden und Anhaltspunkte für gezielte zielgerichtete Entlastungen, Ausgleichsmechanismen bzw. finanzielle Unterstützungen für Kommunen durch Bund und Länder sowie direkte Programmförderungen einzelner Bereiche durch den Bund liefern.

3. Karrierewege über Funktionsstellen

Die beteiligten Akteure in der Erarbeitung der Gesamtstrategie sind sich einig, dass die Einführung von Funktionsstellen die Attraktivität der Berufsfelder Frühkindliche Bildung und Ganztags für Schulkinder erhöhen. Funktionsstellen wie Sprachfachkraft, Praxismentoring oder Inklusionsfachkraft eröffnen Fachkräften in der Kindertagesbetreuung die Möglichkeit für Fachkarrieren und bieten somit weitere Entwicklungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte in der Arbeit mit Kindern und Familien. Dabei ist es wichtig, klar definierte Tätigkeitsfelder zu schaffen und die Durchlässigkeit für Weiterbildungen und anschließende Studienwege zu gewährleisten. Curricula für Weiterbildungen sollten bundesweit anerkannt sein und Möglichkeiten des dualen Studiums sollten stärker gefördert werden.

¹ Hohendanner, Christian/Rocha, Jasmin/Steinke, Joß (2024): Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor, DeGruyter Oldenbourg: Berlin/Boston

3.1.1 Definierte Tätigkeitsfelder für Funktionsstellen

Funktionsstellen in der Kindertagesbetreuung sind sinnvoll, um zum einen den Transfer von Wissen zwischen Wissenschaft und Praxis zu gewährleisten und zum anderen Karrierewege in einem Arbeitsfeld zu eröffnen, das bisher kaum über interne Aufstiegsmöglichkeiten verfügt. Als Erzieherin oder Erzieher ist man in der Regel in einer Gruppe tätig und kann mit Erfahrung und Weiterqualifizierung die Leitung einer Kindertageseinrichtung übernehmen. Fachlich spezialisierende Weiterbildungen wie beispielsweise zur Sprachfachkraft, Inklusionsfachkraft oder im Praxismentoring ermöglichen jedoch keine finanzielle Anerkennung und sind nicht zwangsläufig mit mehr Verantwortungsübernahme oder einer neuen Rolle im Team verbunden. Die Einführung von Funktionsstellen bietet nicht nur Anreize für die fachliche Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen, sondern eröffnet auch den Weg für akademisch ausgebildete Fachkräfte in das Berufsfeld und kann somit eine Lücke zwischen Wissenschaft und Praxis schließen. Besonders im sozialen Bereich zahlt sich ein Studium oft weniger aus als in anderen Branchen, wie auch die oben erwähnte Studie zeigt. Der Care Pay Gap liegt bei hochqualifizierten Fachkräften im sozialen Sektor durchschnittlich bei 32 Prozent, was bedeutet, dass der Verdienstunterschied bei Vollzeittätigkeit etwa 2.000 Euro brutto monatlich beträgt. Dies liegt vor allem daran, dass die Arbeitsfelder höhere Qualifikationen nicht angemessen vergüten. Daher könnten besser bezahlte Funktionsstellen in der Kindertagesbetreuung zur Steigerung der Attraktivität und Qualifizierung des Arbeitsfeldes beitragen, sowohl für fachschulisch ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher als auch für Kindheitspädagoginnen oder Sozialpädagogen. Ein Beispiel für eine solche Funktionsstelle ist das Praxismentoring. Aufgrund der zunehmenden Vielfalt von Ausbildungsmöglichkeiten und der Erhöhung von Praxisanteilen ist eine qualifizierte Begleitung der Auszubildenden in der Praxis wichtiger denn je, auch wenn dafür im regulären Arbeitsalltag oft nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen. Es ist anzunehmen, dass die Verbleibquote von Fachkräften im Feld höher ist, wenn der berufliche Einstieg bereits in der Ausbildung gut gestaltet wird. Ein Ansatz dafür könnte sein, eine Fachkarriere mit leistungsbezogener Vergütung und Qualifikation zur Anleitung einzuführen, ähnlich wie es bereits im Pflegebereich praktiziert wird. Die Ergebnisse des Bundesprogramms "Lernort Praxis" haben gezeigt, dass sowohl Fachschulen als auch Kindertageseinrichtungen Ressourcen benötigen, um dieses Modell erfolgreich umzusetzen. Dies würde nicht nur für Schülerinnen und Schüler, sondern auch für Quereinsteigende und Unterstützungskräfte gelten, die durch Mentoring, Anleitung und Hospitationen unterstützt werden sollen. Konkrete Aufgabenbeschreibungen für Funktionsstellen wie Praxismentoring oder Sprachfachkraft liegen als Ergebnisse von Bundesprogrammen vor und könnten bereits umgesetzt werden.

3.1.2 Akademisierung in der pädagogischen Praxis

Die in der Gesamtstrategie vorgesehenen Maßnahmen zielen vielfach darauf ab, die Durchlässigkeit für Personen mit Schulabschlüssen zu verbessern, die derzeit nicht für eine Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher qualifiziert sind. Das DRK begrüßt diesen Ansatz. Zugleich ist es wichtig, Curricula für die Weiterbildung zu entwickeln, die bundesweit anerkannt sind. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass diese Weiterbildungen als Grundlage für ein anschließendes Studium dienen können. Es ist sinnvoll, Weiterbildungen so zu gestalten, dass sie direkt für ein Studium anerkannt werden können, um den Übergang von der Berufsausbildung zur akademischen Bildung zu erleichtern. Es ist auch notwendig, duale Studienmöglichkeiten als Ausbildungsweg stärker zu fördern, um eine praxisnahe und akademische Ausbildung zu verbinden.

4. Bessere Beratung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist ein wichtiger Schritt, um das Potenzial qualifizierter Personen voll auszuschöpfen. Wir empfehlen eine bessere Beratung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie beschleunigte Anerkennungsverfahren.

4.1.1 Beratungsstrukturen für zugewanderte Fachkräfte stärken

Die Wege bezüglich Anerkennung, Qualifizierung, Erwerb von Sprach- und Praxiskompetenzen von zugewanderten Menschen in Deutschland sind komplex. Um eine gute Begleitung sicherzustellen, sollten Migrations-Beratungsangebote flächendeckend mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet werden.

Bund und Länder sind daher gefordert, gemeinsam zu planen und ein Gesamtangebot der Migrationsberatung und Integrationsbegleitung zu etablieren. Ein abgestimmtes Bundesangebot der Migrationsberatung (insbesondere MBE) sollte durch regional ausgerichtete Angebote der Länder und Kommunen sinnvoll ergänzt werden. Die Finanzierung der Angebote muss dabei auskömmlich und langfristig gewährleistet werden, um eine verlässliche Angebotsstruktur sicherzustellen. Eine mögliche Erweiterung könnte die Förderung einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen vor Ort sein, insbesondere zwischen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und der Agentur für Arbeit. Die in der Gesamtstrategie beschriebene Maßnahme für die Integrationsfachkräfte, zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen der Einstieg in den Arbeitsmarkt qualifikationsnah und parallel zum Anerkennungsverfahren möglich ist, sollte mehr Menschen ermöglichen, mit dem Job-Turbo in die pädagogische Arbeit einzusteigen. Eine verstärkte Zusammenarbeit der Migrationsberatung und der Agentur für Arbeit kann dazu beitragen, die Integration von Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten weiter zu verbessern.

4.1.2 Anerkennungsverfahren beschleunigen

Die langwierige Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist in der Praxis ein Hemmnis. Ein digitales Tool, das KI-gestützt Abschlüsse aus dem Ausland automatisiert erkennt und bewertet, kann den derzeit überwiegend manuellen Prüfungsprozess beschleunigen. Bei der Erarbeitung von Softwarelösungen ist die Perspektive der beteiligten Anstellungsträger miteinzubeziehen und das sensible Thema Diskriminierung durch Algorithmen zu beachten.



5. Gute Bedingungen für Fachkräfte im Ganztag

Um den Rechtsanspruch auf den Ganztag für Schulkinder zu gewährleisten, sind die Bedingungen für Kinder und Fachkräfte gut zu gestalten. Das bedeutet: ein für Kinder passender Rhythmus von Unterrichts- und Freizeitphasen, ein Zusammenspiel formaler und non-formaler Bildung, selbstgestaltbarer Zeit und Partizipation von Kindern. Um Fachkräfte dafür langfristig zu gewinnen, sind die vollzeitnahen oder Vollzeittätigkeiten des Ganztags für Schulkinder in ein gleichwertiges Zusammenspiel mit Schule zu bringen. Die beiden in der Gesamtstrategie beschriebenen Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und der Bildung multiprofessioneller Teams sollen hier fokussiert werden.



5.1.1 Berufliche Orientierung

In der Gesamtstrategie gibt es ein breites Maßnahmenbündel, um mehr Personengruppen für das Arbeitsfeld Kita und die neu im Ganztag für Schulkinder entstehenden beruflichen Möglichkeiten zu interessieren. Gut aufbereitete Informationen sind dabei essenziell. Doch sie müssen die Menschen dort erreichen, wo sie aktiv nach Informationen suchen, z.B. auf Online-Plattformen. Die Entwicklung solcher digitalen Räume würde die einzelnen Akteure bei der Verweisberatung deutlich unterstützen und Informationen schneller an die zu erreichenden Personen bringen.

Eine Möglichkeit dazu wäre die Entwicklung einer benutzerfreundlichen Plattform, ähnlich der <https://www.pflegeausbildung.net/>. Dabei ist es entscheidend, eine intuitive Benutzeroberfläche sowie aktuelle Informationen und individuelle Beratung anzubieten, dies wäre z.B. durch einen KI-gestützten Chatbot möglich. Bei der Umsetzung einer Plattform ist es sinnvoll und notwendig, mit Nutzenden und Trägern in den Austausch zu treten, um sicherzustellen, dass deren Bedürfnisse und Anforderungen einfließen.

5.1.2 Attraktivität durch multiprofessionelle Teams und gute Arbeitsbedingungen steigern.

Die Entwicklung eines ausgeweiteten Tätigkeitsfeldes im Ganzttag für Schulkinder bietet Chancen, angesichts des Mangels an Fachkräften aber auch viele Herausforderungen. Mit dem bereits gestarteten Prozess der Entwicklung eines Fortbildungscurriculums zur Qualifizierung von Beschäftigten im Ganzttag ohne pädagogische Ausbildung geht das Bundesfamilienministerium einen wichtigen überfälligen Schritt. Wichtig ist, dass die jahrzehntelangen Erfahrungen und fachlichen Erkenntnisse der Arbeit in Horten einfließen in ein solches Curriculum und dies insbesondere in den Ländern genutzt wird, die in den Ausbau von Ganztagsangeboten für Schulkinder nun investieren müssen.

Eine Herausforderung sind die Einsatzmöglichkeiten für fachnahe Berufsgruppen und die Quotierung von fachfremden Personen. Hier verweist die Gesamtstrategie auf die Entwicklung hin zu multiprofessionellen Teams. Multiprofessionell bedeutet, dass Personen entsprechend ihrer Fachkompetenz und ihrem Wissen je nach Anforderungen und Konzept eingesetzt werden. Zum Beispiel können Heilpädagogen die inklusive Arbeit unterstützen oder eine Kinderkrankenschwester bei der Betreuung von Kindern mit chronischen Erkrankungen helfen. Oft wird dies mit Teams verwechselt, die Mitarbeitende ohne pädagogischen Hintergrund haben, die jedoch unterschiedliche Unterstützungsaufgaben übernehmen. Solche multiheterogenen Teams benötigen eine intensivere Anleitung durch die Leitung, Mentoring von pädagogischen Fachkräften und mehr qualifizierende Schulungen für die Mitarbeitenden. Dieser Aspekt ist zwingend zu berücksichtigen.

Den Trägern wird in der Gesamtstrategie die Aufgabe zugewiesen, Personen mit fachfremden Abschlüssen monetär und zeitlich zu unterstützen, eine Qualifikation als pädagogische Fachkräfte zu erlangen. Die meisten Träger tun dies bereits im Rahmen ihrer Möglichkeiten, allein aus dem Interesse heraus, das Angebot für Kinder und Eltern aufrechtzuerhalten. Viele Träger gehen bereits heute an den Rand des Möglichen, um das zu gewährleisten. Es braucht Unterstützung für Träger, die sie in die Lage versetzen, die vielfältigen ihnen zugewiesenen Maßnahmen der Gesamtstrategie umzusetzen. Dazu zählt eine auskömmliche Finanzierung der Kindertagesbetreuung und des Ganztags sowie zugängliche und finanzierbare Fort- und Weiterbildungsangebote für die zu qualifizierenden Menschen.

Um diese Herausforderungen anzugehen, bedarf es konkreter Schritte und einer entschlossenen Umsetzung. Zunächst sollten Empfehlungen der Gesamtstrategie in verbindliche Maßnahmen umgewandelt werden, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Es ist wichtig, dass alle relevanten Akteure - von der Politik über die Träger bis hin zu den Fachkräften selbst - gemeinsam an Lösungen arbeiten und ihre Verantwortung wahrnehmen. Dazu gehört eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Kommunen sowie eine ausreichende finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung und Qualifizierung von Fachkräften. Nur durch einen ganzheitlichen und koordinierten Ansatz können alle in der Gesamtstrategie Fachkräfte in Kita und Ganzttag benannten Akteure die Leitungen und Fachkräfte unterstützen, mittelfristig alle drei Aufträge der Kindertagesbetreuung erfüllen und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte im sozialen Sektor verbessern.