

Abschlussdokumentation der BAGFW-Kampagne „Profis für die Kita“





Grußwort der BAGFW

Wolfgang Stadler,
Präsident der BAGFW

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland sind Träger von über 35.000 Kindertageseinrichtungen. Mehr als 300.000 Erzieherinnen und Erzieher, Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger und andere sozialpädagogische Fachkräfte arbeiten in den Einrichtungen und bilden, erziehen und betreuen jeden Tag rund 1,5 Millionen Kinder. Diese Zahlen sind beeindruckend, und doch war nach dem Bund-Länder-Beschluss zum Betreuungsausbau 2007 und dem 2008 in Kraft getretenen Kinderförderungsgesetz mit dem verbrieften Rechtsanspruch eines jeden Kindes auf einen Kita-Platz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr relativ schnell klar, dass die vorhandenen Plätze nicht ausreichen würden. Viele neue Kolleginnen und Kollegen mussten und müssen gewonnen werden, um den Betreuungsbedarf zu decken. Dies war die Ausgangslage, als die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege die Idee einer Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften, für die der Runde Tisch Gewerkschaften und Berufsverbände bereits erste Schritte getan hatte, gemeinsam mit dessen Akteuren weiterentwickelt haben. Die Finanzierung der ersten Kampagne-Welle wurde mit einer großzügigen Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sichergestellt. Das besondere an der Kampagne war aber sicherlich der gewählte Zugang, die Sprache der Materialien und die dadurch vermittelte Botschaft: Es wurden nicht „einfach“ Erzieherinnen und Erzieher gesucht; da ging es um Kreativdirektorinnen, Sprachkünstler, Talentförderinnen, Lebensberater, Mannschaftscoachs, Elternconsultantinnen, Krisenmanagerinnen, Teamentwickler und Projektmanagerinnen. Mit all diesen Begriffen ist der Beruf Erzieher/in in Verbindung zu bringen. In der ersten Welle der Kampagne (2011/2012) konnte mit dieser Ansprache die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler im Zeitraum ihrer Berufswahl erreicht und für diesen Zukunftsberuf interessiert werden. Die Materialien wurden sowohl durch Trägereinrichtungen als auch durch Schulen und Fachschulen in so hohem Maß angefordert und aktiv genutzt, dass ein Nachdruck erforderlich wurde.

Daneben wurden mit der Aktion „Botschafterin gesucht“ bereits im Feld tätige Fachkräfte dazu aufgerufen, in kurzen, aussagekräftigen Texten zu beschreiben, warum sie diese Arbeit gerne tun. Aus den 50 kreativsten Einsendungen wählte eine Fachjury drei Botschafterinnen, die mit einem Preisgeld von insgesamt 3000€ bedacht wurden. Mit dieser Aktion bekam die Kampagne ganz konkret ein Gesicht für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

In der zweiten Welle (2013) wurde die Zielgruppe der Kampagne erweitert, jetzt kamen die Themen Berufsrückkehr und Quereinstieg in den Fokus. Auch hierzu wurden Informationsmaterialien erstellt, die Rückkehr- und Quereinstiegswilligen Wege in das Arbeitsfeld aufzeigen und Kontaktadressen für weitere Informationen enthalten. Die Abschlusstagung im Februar fand hohe Resonanz in Politik, Wissenschaft und Fachebene.

Die Kampagne „Profis für die Kita“ war eine gelungene Kooperation zwischen den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Runden Tisch Gewerkschaften und Berufsverbände. Dank der Unterstützung durch das BMFSFJ ist es beispielgebend gelungen, ein aktuelles wie drängendes Thema modern und zielgruppenadäquat aufzugreifen und so dazu beizutragen, dass dem Beruf der Erzieherin/des Erziehers die Anerkennung und Wertschätzung zu Teil wird, die ihm gebührt. Dafür sei allen Beteiligten herzlich gedankt.

Wolfgang Stadler, Präsident der BAGFW

Für die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und die Fachverbände



2. Profis für die Kita – Ein Beruf mit Zukunft und Perspektive

Marion von zur Gathen, Der Paritätische

Alles beginnt mit guter Bildung. Kinder brauchen die beste Förderung und Eltern die Sicherheit, dass ihr Kind gut betreut wird. Deshalb werden Profis für die Kita gesucht. Profis, die es ernst meinen mit der „Bildung von Anfang an“ und Spaß haben an der abwechslungsreichen, anspruchsvollen und spannenden Arbeit mit Kindern in Kindertageseinrichtungen.

Es gehört sicher zu den interessanten soziologischen Phänomenen, dass selbst in privaten Kennlern-Situationen der Frage nach dem Namen oft gleich die nach dem Beruf beziehungsweise der Tätigkeit folgt. Ob der oder die Fragende allerdings Näheres wissen will, hängt oft nicht nur vom persönlichen Interesse ab, sondern häufig auch vom gesellschaftlichen Ansehen, das diese Tätigkeit genießt. Da wird dem Lehrer oder der Lehrerin meist mehr Aufmerksamkeit zuteil als der Erzieherin oder dem Erzieher. Doch die gesellschaftliche Wertschätzung für Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung ist in jüngster Zeit deutlich gewachsen.

Ursache hierfür ist unter anderem die hohe mediale Aufmerksamkeit, den die gesamte frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung in Deutschland seit Jahren genießt. Diese Aufmerksamkeit ist sicher auch ein Ergebnis des PISA-Schocks von 2000. Damals wurde Deutschland nur Mittelmaß bei den schulischen Leistungen der heranwachsenden Generation bescheinigt. Auf der Suche nach den Gründen geriet schnell der Frühkindliche Bildungsbereich in den Fokus der Betrachtung. In der Folge wurden in allen Bundesländern Bildungspläne, Bildungsprogramme oder -empfehlungen für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen erarbeitet und eingeführt. Mit dem Krippengipfel von 2007, dem Beschluss, den Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zu forcieren und der Einführung eines Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz, den alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr vom August 2013 an haben, gewann der Frühkindliche Bildungsbereich auch politisch an Bedeutung.

Längst hatten die Verantwortlichen erkannt, welche wichtige Aufgabe und Funktion der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung auch bei der Lösung wichtiger gesellschaftlicher Probleme zukommt. Dabei geht es längst nicht mehr nur um die notwendige Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern ebenso um den Anspruch eines jeden Kindes auf Bildung, um Armutsbekämpfung sowie um die Integration beziehungsweise Inklusion von sozial benachteiligten sowie seelisch oder körperlich behinderten Kindern.

Deutlich zugenommen haben in den vergangenen Jahren auch die Forschungsaktivitäten auf dem Gebiet der Frühkindlichen Bildung. Dadurch werden zunehmend auch Fragen der Qualität und damit auch der Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung in den Blickpunkt gerückt und in der Fachöffentlichkeit kritisch diskutiert. Zudem wurden an zahlreichen Hochschulen Studiengänge im Bereich Frühpädagogik eingerichtet. Diese finden seither einen regen Zulauf. Stärkere Forschungsaktivitäten und der gesellschaftliche Diskurs um die Bedeutung der Frühkindlichen Bildung machen einmal mehr deutlich, welche komplexen Aufgaben und Anforderungen von den pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen bewältigt werden. Langsam aber stetig verändert sich für diesen Bildungsbereich somit auch gesellschaftliche Wertschätzung.

*Mehr Forschung zu
Frühkindlicher Bildung*

Dieser Bedeutungs- und Bewusstseinswandel vollzieht sich vor dem Hintergrund eines zunehmenden Mangels an Fachkräften. Bedingt durch die demografische Entwicklung beginnen zudem immer weniger Schülerinnen und Schüler eine Ausbildung. In vielen Regionen wird gegenwärtig schon händeringend nach Erzieherinnen und Erziehern gesucht. Diese Situation wird sich in der nahen Zukunft noch verschärfen. Derzeit gibt es in Deutschland rund 51.000 Kindertageseinrichtungen, in denen mehr als eine halbe Million Beschäftigte täglich bis zu 3,4 Millionen Kinder betreuen. Im November 2012 hat das Statistische Bundesamt mitgeteilt, dass für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren noch rund 220.000 Plätze fehlen. Werden diese geschaffen, ist damit auch ein steigender Bedarf an Fachkräften verbunden.

Mit der Kampagne „Profis für die Kita“ hat ein Bündnis aus Gewerkschaften, Berufsverbänden und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege dem Beruf der Erzieherin und des Erziehers mehr Aufmerksamkeit verschafft. Die Kampagne lieferte wichtige Informationen über den Beruf und weckte so auch bei jungen Menschen, die ihre Schullaufbahn vollenden, Interesse für diese anspruchsvolle und abwechslungsreiche Tätigkeit.

Die Kindertageseinrichtung ist die erste Bildungsinstitution im Leben eines Kindes und stellt wichtige Weichen für deren künftige Entwicklung. Mit dem Dreiklang aus Bildung, Erziehung und Betreuung soll jedes Kind entsprechend seiner Bedürfnisse und Fähigkeiten gefördert und unterstützt werden.

Bildung heißt hierbei, die natürliche Neugier des Kindes entsprechend zu fördern, seinen Drang, sich und seine Umwelt zu entdecken und zu begreifen. Eine Umgebung, die reich an Anregungen ist, spielt hier eine wichtige Rolle. Die 4.600 Kindertageseinrichtungen unter dem Dach des Paritätischen, in denen rund 300.000 Mädchen und Jungen betreut werden, bieten eine Vielzahl von pädagogischen Konzepten, die den unterschiedlichen Bedürfnissen von Kindern und Eltern gerecht werden und auch für die Erzieherinnen und Erzieher ein attraktives Spektrum bieten.

Erzieherinnen und Erzieher sind Bildungsbegleiter der Kinder. Sie beobachten und dokumentieren Bildungsverläufe und -entwicklungen, tauschen sich im Team darüber aus und sprechen über ihre Beobachtungen mit dem Kind und den Eltern. Jedes Kind ist anders. Jedes Kind lernt nach seinem Tempo. Es muss seinen eigenen Weg des Lernens finden und Zeit bekommen, sich ausprobieren zu können.

*Erzieher/innen sind
Bildungsbegleiter der
Kinder – Erziehung gibt
Orientierung*

Kinder, die Schwierigkeiten haben, brauchen Hilfe und Unterstützung. Etwa wenn ihnen die deutsche Sprache noch nicht vertraut ist und es ihnen an Worten mangelt, um sich verständlich zu machen. Gerade die Sprachbildung genießt in Kindertageseinrichtungen einen hohen Stellenwert. Denn Kommunikation ist ein Grundbedürfnis und Voraussetzung für das Miteinander in einer Gemeinschaft.

Erziehung bedeutet, Kindern eine Orientierung zu geben, die ihnen hilft sich in Gemeinschaften zurechtzufinden. Sie erleben zu lassen, was es heißt, fröhlich zu sein und diese Freude mit

anderen zu teilen. Aber auch was es bedeutet, wütend und ärgerlich zu sein, unterschiedliche Gefühle zu erleben, auszudrücken und bei anderen erkennen zu können. Das tägliche Miteinander in der Kita bietet hier vielfältige Lernmöglichkeiten.

Für viele Eltern ist es überhaupt erst durch einen Betreuungsplatz möglich, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Daher richten sich die Öffnungszeiten in erster Linie nach den Wünschen und Bedürfnissen der Eltern. Viele Einrichtungen haben bereits um sechs Uhr morgens geöffnet und schließen oft nicht vor 18 Uhr. Das eröffnet jedoch auch Spielräume für eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die gerade junge Fachkräfte schätzen.

Insgesamt, so schätzen Fachleute, werden alleine bis 2020 fast 200.000 zusätzliche Erzieher und Erzieherinnen benötigt. Und vermehrt auch Führungskräfte. Die beruflichen Aufstiegsprospektiven dieses Berufsfeldes haben sich in den letzten Jahren bereits erheblich verändert. Nicht zuletzt auch, weil viele Fachkräfte zusätzliche Qualifikationen erwerben oder ein Studium an einer Hochschule für Pädagogik absolvieren. Auch dieser Trend zur Akademisierung trägt dazu bei, die Attraktivität des Berufes zu steigern.

Wer sich heute für den Beruf der Erzieherin und des Erziehers entscheidet, trifft eine Wahl für ein dynamisches und attraktives Tätigkeitsfeld, das sich auch in den kommenden Jahren weiterentwickeln und verändern wird. Der Paritätische engagiert sich auf vielfältige Weise – unter anderem mit Forschungsvorhaben – dafür, dass auch die fachlichen Rahmenbedingungen für diesen anspruchsvollen Beruf deutlich verbessert werden. Denn Fragen wie die einer angemessenen Fachkraft-Kind-Relation beispielsweise sind vor dem Hintergrund des dringend notwendigen quantitativen Ausbaus der Kindertagesbetreuung in der jüngsten Vergangenheit zu sehr in den Hintergrund gerückt. Sie benötigen ebenfalls dringend mehr Aufmerksamkeit.

3. Die Aktivitäten der BAGFW-Verbände zur Kampagne „Profis für die Kita“

Christine Lohn, Diakonie Deutschland

Mit der ersten Kampagnen-Welle, die gefördert wurde durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sollten Schülerinnen und Schüler angesprochen werden, die sich in der Berufsorientierungsphase befinden. Ziel war es, sie für eine Ausbildung im Elementarbereich zu begeistern. Darüber hinaus sollte eine gesellschaftliche Neubewertung für den Beruf der Erzieherin und des Erziehers angestoßen und ausgebaut werden.

Mit unterschiedlichen Materialien und Medien konnten junge Menschen direkt in den Schulen und im Internet erreicht werden: Berufsinformationen, Plakate, Begleitmaterialien für Kita und Schulen, einem Webauftritt und einem Spiel auf youtube, in dem sich die User interaktiv durch verschiedene Alltagsaufgaben in einer Kita klicken können. Die Verlinkung der Website www.profisfuerdiekita.de mit der des „Boys Day“ zeigt ihnen weitere Informations- und Aktionsmöglichkeiten auf. „Traumjob Erzieherin“, „Ich verantworte Zukunft“, Talentförderin, Kreativdirektorin oder Lebensberater – mit der Bezeichnung wesentlicher Rollenanteile des Berufes aus scheinbar anderen Branchen sollte ein realistisches Bild von den Erwartungen an künftige Fachkräfte vermittelt werden.

Daneben wurden mit der Aktion „Botschafterin gesucht“ bereits im Feld tätige Fachkräfte dazu aufgerufen, in kurzen, aussagekräftigen Texten zu beschreiben, warum sie diese Arbeit gerne tun. Aus den 50 kreativsten Einsendungen wählte eine Fachjury drei Botschafterinnen, die mit einem Preisgeld von insgesamt 3000€ bedacht wurden. Isolde Steuerwald aus Bayern, Andrea Klem aus Hessen und Christine Schultz aus Berlin haben mit ihren Texten überzeugt – jede auf ihre Art, jede anders und jede beeindruckend in der Eindringlichkeit, mit der sie für ihren Beruf werben. Die damalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder bedankte sich mit persönlichen Anschreiben bei den drei Kolleginnen für ihr Engagement. Ein zweites Mal haben sie die jeweilige Delegation der BAGFW dann persönlich überzeugt, die zur Ehrung mit Preisübergabe nach Ottobrunn, Rodgau und Berlin-Hohenschönhausen gereist war.

Isolde Steuerwald und Andrea Klem standen außerdem dem Moderator der Kampagnen-Abschlussveranstaltung „Eingestellt – Neue Profis in der Kita“ im Februar 2014 in Berlin Rede und Antwort und begeisterten die knapp 100 Teilnehmenden aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen mit ihrer Expertise ebenso wie mit ihrem hohen Engagement für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung.

In der zweiten Welle wurde die Zielgruppe der Kampagne erweitert, jetzt kamen die Themen Berufsrückkehr und Quereinstieg in den Fokus. Auch hierzu wurden Informationsmaterialien erstellt, die Rückkehr- und Quereinstiegswilligen Wege in das Arbeitsfeld aufzeigen und Kontaktadressen für weitere Informationen enthalten. Hilfreich war hierzu die Website des Bundesmodellprojektes „Männer in Kitas“, auf der die aktuell verfügbaren Qualifizierungsangebote für interessierte Frauen und Männer auf einer interaktiven Deutschlandkarte zusammen gestellt sind und auf die in den Flyern „Perspektiventwicklerin“ (Quereinstieg) und „Organisationstalent“ (Berufsrückkehr) verwiesen wird. Auf einer Fachtagung im Herbst 2013 unter dem Titel „Quergedacht – Profis für die Kita“ wurden die neuen Materialien vorgestellt und die Themen Quereinstieg und Berufsrückkehr in ihren unterschiedlichen Facetten mit Gästen aus Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbänden diskutiert.

Neben den Informationsmaterialien haben sich die Verbände in der zweiten Welle noch intensiver fachlich und fachpolitisch mit dem Thema Fachkräfte beschäftigt: In Sonderheften oder Artikelreihen ihrer Fachzeitschriften und in Einzelpublikationen des Verbandes wurden Fachartikel veröffentlicht, die sich mit einzelnen Aspekten des Arbeitsfeldes näher auseinandersetzen:



Andrea Klem (2. Platz, auf beiden Fotos links) aus Hessen und Isolde Steuerwald (1. Platz, auf beiden Fotos rechts) aus Bayern

- Das Deutsche Rote Kreuz veröffentlichte ein Sonderheft „Erzieher/Erzieherin beim DRK – Begeistert und professionell“ und setzte sich darin z.B. mit den Themen Personalentwicklung und Ausbildung auseinander.
- Diakonie Deutschland und die Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder widmete sich in einer Artikelreihe in der TPS explizit dem Thema „Altern im Beruf Erzieherin“.
- Der Paritätische veröffentlichte unter dem Titel „Kinder willkommen!“ ein Sonderheft, das die Vielfalt pädagogischer Konzepte im Kontext der Fachkraftqualifizierung betrachtete.
- Der Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder betrachtet in einem Sonderheft der „Welt des Kindes“ unter der Überschrift „Ohne sie läuft gar nix“ den Kita-Träger als Bewerber um die Gunst der Fachkräfte
- Die AWO setzte sich in ihrer Verbandszeitschrift „Ansicht“ (3/13) mit der Frage auseinander, warum Fachkräftemangel eigentlich kein Thema sein sollte.

Ihren offiziellen Abschluss fand die Kampagne mit der Tagung „Eingestellt – Neue Profis in der Kita!“ im Februar 2014 in Berlin.

Talentförderin

Kreativdirektorin

Lebensberater

Ich gestalte Zukunft.

Traumjob Erzieherin. Traumjob Erzieher.
 Ein Beruf mit Zukunft. Alles beginnt mit guter Bildung.
 Kinder brauchen die beste Förderung und Eltern die Sicherheit, dass ihr Kind gut betreut wird.
 Deshalb suchen wir Profis für die Kita. Männer und Frauen,
 die es ernst meinen mit „Bildung von Anfang an“ und Spaß haben am quirligen Leben mit Kindern.
Ergreifen Sie die Chance – jetzt!

www.profisfuerdiekita.de

Bundesarbeitsgemeinschaft
 der Freien
 Wohlfahrtspflege

Bundesministerium
 für Familie, Senioren, Frauen
 und Jugend

RUNDER
 TISCH

3.1. Kreativdirektorin, Talentförderin, Lebensberater – Erzieherinnen und Erzieher als Profis in der Kita

Sabine Urban, Deutsches Rotes Kreuz

Wo kann ich Talentförderin, Kreativdirektorin und Lebensberater zugleich werden?

Im Traumjob Erzieher/in! – Mit diesem Versprechen startete die BAGFW gemeinsam mit dem Runden Tisch der Gewerkschaften und Berufsverbände 2011 ihre Kampagne „Profis für die Kita“.

Dass die Quantensprünge seit der Entdeckung der Bedeutung von frühkindlicher Bildung nicht an der Rolle der Erzieher/innen vorbeigegangen sind, spiegelt sich in diesen Beschreibungen wider. Doch was macht das Berufsfeld heute aus? Wie werde ich Erzieher/in? Und: wie zukunftssicher ist dieser Beruf eigentlich? – Diesen Fragen gingen die begleitenden Materialien zur ersten Welle der Kampagne „Profis für die Kita“ nach.

Dazu haben die Initiator/innen – unterstützt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – Zugänge durch verschiedene Materialien und Medien geschaffen, die

- über die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben einer Erzieher/in informieren
- die Attraktivität des Erzieher/innenberufs unterstreichen
- dazu beitragen, dass sich Schüler/innen für diesen Beruf entscheiden
- eine öffentliche Diskussion über optimale Voraussetzungen einer guten und verlässlichen Kindertagesbetreuung initiieren.

„*Ich gestalte Zukunft*“ heißt es auf dem zentralen Folder und dem Plakat der Kampagne, auf dessen Titelseite sich eine junge Erzieherin als „Kreativdirektorin“ vorstellt. „Kinder sind die wichtigste Aufgabe in unserem Land“, heißt es einleitend. In diesem Folder präsentieren sich die Verbände der BAGFW als interessante Arbeitgeber auf Expansionskurs.

Pädagogische Fachkräfte sind mit unterschiedlichsten Aufgaben und Anforderungen konfrontiert. Erzieher/innen kooperieren und arbeiten in Teams. Sie verstehen sich als Entwicklungsbegleiter/innen der Kinder. Sie organisieren die Kooperation im Gemeinwesen und sichern die Qualität und Entwicklung in den Kindertageseinrichtungen. Daneben steht die Zusammenarbeit mit den Eltern als weitere Aufgabe. Bewusst und sensibel auf die Vielfalt der Unterschiedlichkeit der Kinder und ihrer Familien einzugehen ist eine ihrer Stärken. Erzieher/innen sind aufgefordert, über eine Fülle an fachspezifischem und didaktischem Wissen zu verfügen, damit sie den Bildungsprogrammen der Bundesländer gerecht werden können.

„*Ich fördere Entwicklung*“, ist demzufolge der zweite Folder der Kampagne. Er erläutert die Tätigkeitsfelder von Erzieher/innen, Ausbildungswege, Anstellungsmöglichkeiten und Bezahlung, also den beruflichen Rahmen.

Eine große Herausforderung für die Entwicklung von Kindertageseinrichtungen ist es mehr Männer für die Wahl des Berufes „Erzieher“ und das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung zu gewinnen. Nur knapp vier Prozent der Beschäftigten sind bisher Männer. Die Wahl des Berufsfeldes ist auch im 21. Jahrhundert oft von stereotypen Rollenbildern geprägt. Jugendliche und junge Erwachsene benötigen für ihre Zukunftsgestaltung erstens mehr Informationen über und mehr Erfahrungen in Berufsfeldern, die gegengeschlechtlich konnotiert sind. Deshalb widmet sich der dritte Folder der Kampagne „*Ich erziehe Persönlichkeiten*“ speziell der Herausforderung, künftig auch mehr Männer für den Beruf des Erziehers zu gewinnen.

Wo aber erreicht man junge Menschen am besten, bevor Sie sich für einen Beruf entschieden haben? Folgende Lebensorte hat die Kampagne besonders in den Blick genommen:

Die Schule mit einem „Stelleninserat“

Zum Einsatz in den Schulen und als Hintergrundmaterial für Lehrer/innen wurden eine Broschüre und ein weiteres Plakat herausgegeben.

Das Unterrichtsmaterial informiert über:

- die Bedeutung pädagogischer Arbeit mit Kindern
- Träger von Kindertageseinrichtungen
- den Arbeitsmarkt, den Beruf und die Ausbildung

Das Internet als soziales Medium

Die Kampagne „Profis für die Kita“ ist auch auf den Kommunikationsplattformen YouTube (www.youtube.com) und Facebook (www.facebook.com) zu finden.

Im interaktiven Film kann man in die Rolle eines Erziehers oder einer Erzieherin schlüpfen und ausprobieren, welche Entscheidungen auf einen warten. Soll ich mitspielen? Können Kinder selber entscheiden, was sie essen mögen? Begrüße ich Kinder UND Eltern?

Bei der Erarbeitung der Materialien wurde immer deutlicher, dass die Kampagne nicht nur Werbegesichter braucht, sondern auch Menschen, die Gesicht zeigen und ihre Geschichten erzählen: die Kita-Botschafterinnen.

3.2. „Wertschätzung ist wichtig“ – Kita-Botschafterin Christine Schultz im Interview

Ulrike Bauer, Der Paritätische

Christine Schultz ist Drittplatzierte der Aktion „Botschafterin gesucht“. Die Kita-Botschafterin war noch in einer berufsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin, als sie ihr Bewerbungsschreiben formulierte. Im Interview mit Ulrike Bauer beschreibt sie ihren Weg in den Quereinstieg:

„Als ich noch im Einzelhandel gearbeitet habe, hatte ich das Gefühl, nur eine Nummer zu sein, die Umsatz bringen soll“, sagt Christine Schultz. Gestresst, genervt und ausgelaugt kam sie oft



von der Arbeit nach Hause. Jetzt sagt ihr Mann: „Ich habe eine ganz andere Frau.“ Die 41-Jährige weiß zwar abends auch, was sie getan hat, aber sie ist glücklich. Der Grund: Christine Schultz macht berufsbegleitend eine Ausbildung zur Erzieherin.

Frau Schultz, wie kam es zu diesem wundersamen Wandel?

Christine Schultz: Das habe ich meiner Tochter zu verdanken. Sie hat Autismus und braucht besonders viel Zuwendung. Mit meinen Arbeitszeiten im kaufmännischen Bereich war das nur sehr schwer zu vereinbaren. Irgendwie war klar, dass es so auf Dauer nicht weitergehen kann und eine berufliche Veränderung her musste. Bevor meine Tochter in die Schule kam, hat sie die Kita Paule Platsch besucht. Das ist eine Kita der Volkssolidarität, die übrigens auch Kneipp-Kita ist. Während der Kita-Zeit hat sich das Team sehr um meine Tochter bemüht und versucht, all ihren besonderen Bedürfnissen gerecht zu werden. Auch ich wurde immer als „Expertin“ im Hinblick auf meine Tochter eingebunden. So ist damals eine hervorragende und intensive Erziehungspartnerschaft entstanden. Das hatte zur Folge, dass ich mit meiner Tochter auch nach der Einschulung weiter Kontakt zur Kita gehalten habe. 2009 hat mich dann die Leiterin, Frau Lindner, gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, das Kita-Team bei der Betreuung eines autistischen Mädchens zu unterstützen, das neu in der Kita war und eine 1:1-Betreuung benötigte.



Christine Schultz (3. Platz) aus Berlin

Und Sie haben zugesagt?

Ja, und darüber bin ich sehr froh. Ich fand diese Herausforderung sehr interessant. Ich kannte die Kita ja schon aus der Perspektive der Mutter. Nun hatte ich Gelegenheit, von der anderen Seite Einblick in den Kita-Alltag zu bekommen. Da war ich schon sehr erstaunt, was die Erzieherinnen und Erzieher so nebenbei noch alles leisten, was einem in der Elternrolle gar nicht bewusst ist. Das ist wirklich ein sehr vielseitiger Beruf.

Darum haben Sie sich auch entschieden, mit Ende 30 noch eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin zu beginnen ...

Das Angebot, dies berufsbegleitend zu machen, war sehr attraktiv für mich. Natürlich ist es ein ganz ordentliches Pensum, neben der Arbeit in der Kita und der Familie noch zweimal in der Woche halbtags zur Schule zu gehen. Außerdem müssen wir ja noch viel zuhause lesen, Hausarbeiten schreiben, für Klausuren lernen und Präsentationen vorbereiten. Da kommt schon einiges zusammen. Und jetzt, im fünften Semester, dem letzten vor der Prüfung, zieht es nochmal an. Aber das Ende ist ja absehbar.

War es für Sie seltsam, nach so vielen Jahren im Berufsleben plötzlich wieder die Schulbank zu drücken – und das auch noch mit vielen deutlich jüngeren Menschen?

Da war ich erst mal überrascht: Weil ich dachte, ich bin die einzige in meinem Alter. Aber es gibt sogar noch einige, die älter sind als ich und auch eine andere berufliche Laufbahn hinter sich haben. Und was das Lernen angeht: Ich hatte zunächst wirklich die Sorge, dass ich da nicht so leicht rein finde. Aber es fällt mir leichter, als ich gedacht habe. Das liegt daran, dass die meisten Dinge, die wir lernen, einen engen Praxisbezug haben. Dadurch bleibt es nicht bei trockener Theorie. Mir kommen immer gleich Kinder und bestimmte Situationen in den Kopf, die ich damit verbinde. Und ich bekomme für vieles, das ich vom Bauchgefühl her ohnehin schon gemacht habe, einen theoretischen Hintergrund. Nicht ganz so leicht ist es mit Themen, mit denen ich im Alltag nicht so viel zu tun habe, wie beispielsweise Kita-Finanzierung, Organisation und Verwaltung.

Wo machen Sie denn die berufsbegleitende Ausbildung?

Das ist die Fachschule für Erzieherinnen der Stiftung SPI in Berlin. SPI steht für Sozialpädagogisches Institut.

Müssen Sie dafür etwas zahlen?

Ich habe das Glück, dass der Kita-Träger das monatliche Schulgeld übernimmt. Das ist nicht selbstverständlich. Die meisten in unserer Klasse müssen das selbst zahlen.

Und wie bringen Sie die Arbeit in der Kita mit der Ausbildung und der Mutter-Rolle jetzt unter einen Hut?

Meine Tochter geht auf eine Ganztagschule. Wir verlassen morgens um sieben Uhr gemeinsam das Haus. In der Regel arbeite ich von halb acht bis 13 Uhr in der Kita. Das ist eine

28-Stunden-Woche. Wenn meine Tochter aus der Schule kommt, bin ich meistens da. Nur an einem Tag in der Woche ist nachmittags Schule. Und zum Glück habe ich ja auch meinen Mann. Als Alleinerziehende würde ich sonst öfter an Grenzen stoßen.

Was gefällt Ihnen besonders an Ihrem neuen Beruf? Es gibt ja Menschen, die sagen: Erzieherin, das wäre nichts für mich, da muss man ja immer basteln.

Christine Schultz lacht: Gebastelt wird bei uns natürlich auch. Und die Eltern freuen sich immer ganz besonders, wenn sie etwas in der Hand halten können, das ihre Kinder gemacht haben. Aber das Spektrum dessen, was wir tun, ist ja viel, viel größer. Und jeder hat die Möglichkeit, Dinge einzubringen, die er oder sie besonders mag. Bei mir ist das alles, was mit Musik und Motorik zu tun hat. Ich spiele Flöte und tanze gerne mit den Kindern oder turne mit ihnen. Aber auch Backen und Kochen mit den Kleinen macht mir viel Freude. Und mit ihnen spielen. In unserer Kita arbeiten wir nach dem Situationsansatz und legen viel Wert darauf, dass die Ideen aus den Interessen der Kinder kommen. Momentan ist der Schnee spannend. Im Sommer haben wir ein Projekt zum Thema Vögel gemacht, dann waren plötzlich auch Regenwürmer interessant. Auf dieser Dynamik, die mit den Kindern kommt, bauen wir in unserer pädagogischen Arbeit auf. Wir machen mit den Kindern auch gemeinsam eine Wochenplanung, da können sie dann sagen, worauf sie Lust haben: Spaziergänge machen, ins Kino gehen, Märchen vorlesen ...

Das kann bei so vielen Kindern aber doch sehr unterschiedlich sein. Was ist dann?

Dann üben wir Demokratie und stimmen ab. Mitbestimmung wird bei uns ja sowieso groß geschrieben. Auch in der Erziehungspartnerschaft mit den Eltern.

Wenn Sie Werbung für Ihren Beruf machen müssten – was würden Sie besonders hervorheben?

Was ich so toll finde, ist, dass wir für eine gewisse Zeit zum Leben der Kinder gehören und ihre Entwicklung begleiten und miterleben können. Das ist so spannend. Es ist einfach toll, eine Seifenblase, die für uns Erwachsene nichts Besonderes mehr ist, wieder mit Kinderaugen zu sehen: Wie sie schillert und glitzert, schwebt und zerplatzt. Und es ist schön zu wissen, dass wir auch für Kinder, die es zuhause nicht so toll angetroffen haben, etwas tun können, damit sie auf einen guten Weg kommen, ihnen Wärme, Geborgenheit, Anerkennung und Wertschätzung geben können. Das ist so wichtig. Auch für uns Erwachsene. Diese Wertschätzung für meine Arbeit ist übrigens auch etwas, das ich hier in der Kita als sehr bereichernd erlebe. In meinem früheren Beruf hatte ich dagegen das Gefühl, nur eine Nummer zu sein, die Umsatz bringen soll.

Dieser Beitrag wurde erstveröffentlicht in „Kinder willkommen!“, Verbandsmagazin des Paritätischen 01/2013

3.3. Traumjob Erzieher/in? Die Freie Wohlfahrtspflege wirbt um Organisationstalente und Perspektiventwicklerinnen für ein Arbeitsfeld mit Zukunft

Christine Lohn, Diakonie Deutschland

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) möchte Trägervertreter/innen, Kita-Leiter/innen und Erzieher/innen mit ihrer Kampagne „Profis für die Kita“ motivieren, für ihr Arbeitsfeld zu werben. Die hier vorgestellten Flyer „Organisationstalent“ und „Perspektiventwicklerin“ sollen zum Nachdenken anregen und dabei helfen, den Quer- oder Wiedereinstieg zu wagen.

„Traumjob Erzieherin: Kitas brauchen Vielfalt und Profis mit vielen Qualifikationen. Männer und Frauen mit unterschiedlichen Ausbildungen und Berufserfahrungen bereichern jedes Kita-Team. Denken Sie quer – steigen Sie ein! Werden Sie Profi für die Kita.“

Mit diesen Worten sollen Menschen in den unterschiedlichsten Phasen ihres Lebens erreicht werden: Nach der Familien- oder Pflegezeit, in persönlichen Umbruchsituationen oder weil



sie noch mal etwas ganz anderes machen wollen in ihrem beruflichen Leben. Sympathische Frauen auf den himmelblauen oder hoffnungsvoll grünen Deckblättern der neuen Flyer der Kampagne „Profis für die Kita“ sollen motivieren zum Weiterlesen und Neudenken. Bilder von Kindern in unterschiedlichen Situationen des Kita-Alltags sollen Lust machen auf ein Arbeitsfeld mit Zukunft und ein Informationsteil bei ernsthaftem Interesse zum nächsten Schritt verhelfen.

01 Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung und Erziehung. Stand 31.07.2013, online abrufbar unter www.statistik.arbeitsagentur.de

02 Das hängt mit den regionalen Disparitäten im Bedarf ebenso zusammen wie mit der Tatsache, dass Kita-Träger freie Stellen nicht regelhaft an die BA melden. Das ist problematisch, denn eine Förderung durch die BA ist abhängig davon, ob Berufe als „Mangelberufe“ eingestuft werden, also als solche, die aktuell oder in naher Zukunft von Fachkräftemangel betroffen sind. Ist das nicht der Fall ist es weitaus schwieriger, z.B. für Quereinsteiger/innen die Finanzierung eines Orientierungspraktikums oder einer begleitenden Ausbildung gefördert zu bekommen.

03 Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (Hrsg): STEGE. Strukturqualität und Erzieher/innengesundheit in Kindertageseinrichtungen, Alice-Salomon-Hochschule Berlin 2010 – 2012

Kindertagesbetreuung ist, mit Blick auf den Arbeitsmarkt, ein Arbeitsfeld mit Zukunft. Es gibt wenige andere Arbeitsfelder, die in den letzten Jahren so deutlich gewachsen sind. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) stellt in ihrer aktuellen Berichterstattung zur Arbeitsmarktsituation⁰¹ fest, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung erheblich angestiegen und die Arbeitslosigkeit in diesem Bereich gleichzeitig deutlich zurückgegangen ist. Sie thematisiert aber auch, dass es eine nicht unerhebliche Anzahl an Arbeitssuchenden mit Erzieher/innenausbildung gibt, die nicht (mehr) in diesem Bereich arbeiten wollen und dass überwiegend Teilzeitstellen angeboten werden. Perspektivisch sieht die BA einen Fachkräfteengpass im Zusammenhang mit dem Kita-Ausbau, der aktuell aber statistisch nicht belegbar ist.⁰²

Die Kampagne der BAGFW ist bei vielen, die sich diesem Zukunftsberuf verschrieben haben und daran festhalten, nicht nur auf Zustimmung gestoßen. Das begründet sich vor allem darin, dass das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung in den vergangenen Jahren großen Veränderungen und damit einhergehend einem massiven gesellschaftlichen Druck ausgesetzt worden ist. Erzieher/innen erleben sich als viel gescholten (in der Qualitätsdiskussion), viel belastet (vgl. dazu auch STEGE⁰³) und wenig wertgeschätzt (weil in der Hierarchie der Professionen im Bildungssektor ganz unten angesiedelt). Bildungsauftrag, Sprachförderung, Kinderschutz, Inklusion sind nur einige der Schlagworte, die Erzieher/innen in ihrer täglichen Arbeit mit Leben füllen. Der rasante Ausbau der Kindertagesbetreuung, fokussiert auf das Inkrafttreten des individuellen Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zum 01.08.2013, hat viel Kraft und Geld gekostet, sowohl bei den Ländern und Kommunen als auch bei den Freien Trägern. Parallel dazu ist eine flächendeckende Diskussion um die Qualität von Kindertagesbetreuung entstanden, in der die im Kontext föderaler Strukturen gesetzlich verordneten Rahmenbedingungen für das Arbeitsfeld thematisiert und vor allem die als mangelhaft erlebte Funktion des Bundes mit Blick auf seinen Steuerungsauftrag kritisiert werden: Unterschiedliche Ländergesetzgebungen und Bildungspläne/-programme erschweren die Vergleichbarkeit der Leistungen und führen dazu, dass die grundgesetzliche Vorgabe vergleichbarer Bedingungen des Aufwachsens immer weniger umsetzbar erscheint; regionale Disparitäten in Angebot und Finanzierung aufgrund überwiegend knapper Kassen der leistungsverpflichteten öffentlichen Haushalte verschärfen diesen Eindruck. Gleichzeitig hat sich die öffentliche Wahrnehmung verändert: Kindertageseinrichtungen sind als Orte elementarer Bildung und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Als Infrastrukturangebot haben sie einen hohen Stellenwert für

Sie können die Flyer „Organisationstalent“ und „Perspektiventwicklerin“ in der von Ihnen gewünschten Anzahl kostenfrei abrufen beim Zentralen Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung unter Vertrieb@diakonie.de. Dort erhalten Sie außerdem die Werbematerialien für die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler (Dreierpack Folder „Talentsförderin“, „Kreativdirektorin“ und „Lebensberater“). Die Kampagne „Profis für die Kita“ wurde gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Flyer „Organisationstalent“ und „Perspektiventwicklerin“ verantworten die Verbände der BAGFW im Rahmen ihrer Eigenleistung.

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als frühe Bildungseinrichtungen legen sie den Grundstein für die Bildungswege von Kindern und sollen sie vorbereiten auf die Anforderungen einer globalen Gesellschaft – ein Arbeitsfeld für die Zukunft also. Um diesen Anforderungen gewachsen zu sein, bedarf es einer Neuausrichtung der Teamstrukturen, wie es sie in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe seit Längerem gibt: Die Entwicklung zu multiprofessionellen Teams, die weitere neue Anforderungen an Erzieher/innen, Träger und Führungskräfte stellt.

Ein Schwerpunkt der Neuausrichtung ist die Auseinandersetzung mit Deutschland als Einwanderungsland und der damit verbundenen wachsenden Zahl von Kindern mit Migrationshintergrund. Ihnen und ihren Familien kann früher Zugang zu elementarer Bildung die Integration in die deutsche Gesellschaft erheblich erleichtern. Der Policy Brief „Hürdenlauf zur Kita“⁰⁴ stellt eindrücklich dar, dass mehr als zwei Drittel der Eltern nicht deutscher Herkunft keine Kindertagesbetreuung für ihre unter dreijährigen Kinder in Anspruch nehmen; ein Grund dafür ist die als mangelhaft oder nicht vorhanden erlebte interkulturelle Öffnung der Kindertageseinrichtungen. Die Arbeit mit Familien mit Migrationshintergrund erfordert sowohl sprachliche Kompetenzen als auch Kenntnisse und Sensibilität im Umgang mit kulturellen und religiösen Unterschieden. Konfessionelle Kindertageseinrichtungen werden von Migrant/innen gern für ihre Kinder gewählt, da sie als Werte vermittelnd erlebt werden. Gleichzeitig erfahren konfessionell gebundene Träger von Kindertageseinrichtungen massive Kritik in der Öffentlichkeit, da die so genannte Tendenzklausel im Grundgesetz es rechtfertigt, die Zugehörigkeit zu einer anerkannten christlichen Kirche zur Anstellungsvoraussetzung zu machen. Dabei ist es nicht unmöglich für konfessionelle Träger, im begründeten Fall per Ausnahmeregelung, Fachkräfte ohne oder mit nicht-christlicher Religionszugehörigkeit anzustellen. Die eigentliche Hürde ist es dann für Träger und Leitungskräfte, die Entwicklungsprozesse der neuen, „bunten“ Teams so zu moderieren, dass Raum geschaffen wird für eine kulturelle Vielfalt, in der z.B. das christliche Profil der evangelischen Kindertageseinrichtung eindeutig erkennbar ist und gelebt werden kann.

04 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration GmbH (Hrsg): Hürdenlauf zur Kita: Warum Eltern mit Migrationshintergrund ihr Kind seltener in die frühkindliche Tagesbetreuung schicken. SVR GmbH Berlin 2013

Quer- und Wiedereinsteiger/innen werden zu einem nicht unerheblichen Teil diejenigen sein, die Erzieher/innenteams zu multiprofessionellen Teams machen können und sollen. Auch hier führt die föderale Struktur unseres Landes dazu, dass es keine deutschlandweit gültigen Aussagen zu den Bedingungen von Quer- und Wiedereinstieg gibt. Die Länder gehen unterschiedliche Wege, vom Angebot berufsbegleitender Ausbildungen über Qualifizierungskurse und nur regional anerkannte Abschlüsse bis hin zur Öffnung des Fachkräfteangebotes per Gesetz für nicht-pädagogisch vorgebildete Berufsgruppen. Der Flyer „Perspektiventwicklerin“ stellt Möglichkeiten im Überblick dar, wirbt für ein Praktikum zur Entscheidungsfindung und verweist auf Informationsmöglichkeiten auf Bundes- und Länderebene. Auch für den Wiedereinstieg gibt es begleitende und Aufbauprogramme, auf die der Flyer „Organisationstalent“ verweist.

Dieser Beitrag wurde erstveröffentlicht in der TPS 09/2013.

4. Herausforderung Fachkräftemangel

Claus Bölicke, Matthias Ritter-Engel, Arbeiterwohlfahrt

Vom vielfach konstatierten Mangel an Fachkräften in der sozialen Arbeit werden manche Handlungsfelder weniger, andere mehr betroffen sein. In der Kindertagesbetreuung und der Altenhilfe ist dies bereits jetzt schon spürbar und wird die AWO auch zukünftig vor große Herausforderungen stellen.

Kindertageseinrichtungen sind neben der Altenhilfe qualitativ und quantitativ das bedeutendste Arbeitsfeld der AWO. Das Personal prägt dabei das Bild der AWO als Verband wie auch als kompetenter sozialer Dienstleister. Die Arbeit von und in Kitas ist also weit mehr als ein Arbeitsfeld unter vielen, es ist ein bedeutender Stützpfeiler des Verbandes.

Mittel- und langfristig besteht für den Bereich frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung bezüglich des Fachkräftebedarfes eine vierfache Herausforderung
Notwendige Änderungen in der Kinderbetreuung:

- Das Berufsbild ist in den letzten Jahren erheblich aufgewertet worden. Völlig zu Recht, wenn man bedenkt, wie wichtig diese Menschen für die Kinder sind, um sie in zentralen Bereichen wie etwa Bildung, Sprachförderung, Motorik, Gesundheitserziehung, Ernährung, soziales Lernen zu fördern; wenn man bedenkt, wie klein und schutzbedürftig die Kinder noch sind und wie lange am Tag eine Kita die Eltern „ersetzen“ soll. Deshalb werden dort viele, gute Fachkräfte gebraucht.

- Drei Hauptschwierigkeiten stellen sich jedoch oftmals bei der Gewinnung neuer Fachkräfte: der Verdienst, die geringe gesellschaftliche Anerkennung und die fehlenden beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Bessere Bezahlung, höhere Durchlässigkeit im Feld und Imageverbesserungen des Berufes, aber auch ein gesundheitsfördernder Umgang mit dem Personal sind hier die notwendigen Verbesserungsschritte.
- In den im Kinderförderungsgesetz (KiföG) verankerten Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz sollten zwischen Ende 2007 und August 2013 insgesamt 780.000 Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren entstehen. Folglich wurden und werden deutlich mehr Fachkräfte benötigt. Die Nachfrageentwicklung seitens der Eltern ist dynamisch. Als besonders problematisch erweist sich dabei, dass die Bedarfe regional sehr unterschiedlich ausfallen (in Städten stärker als in ländlichen Regionen, im Osten stärker als im Westen und im Süden stärker als im Norden). Die Fachkräfte finden sich aber nicht unbedingt dort wieder, wo der Bedarf am größten ist. Studien zeigen zudem, dass die Berufsgruppe der Erzieher/innen sehr immobil ist, weil die Bezahlung im Erzieherberuf vergleichsweise gering ausfällt und die Teilzeitquote von Erzieher/innen sehr hoch ist.
- Erzieher/innen als wichtigste Berufsgruppe für die Kinderbetreuung arbeiten nicht nur in Kindertageseinrichtungen sondern auch in Angeboten der Jugendhilfe, an Schulen oder in Horten. Gerade im Bereich der Betreuungsangebote an Schulen ist ein erheblicher Zuwachs zu beobachten und in der Folge ein wachsender Bedarf an Fachkräften.

Herausforderungen im Pflegebereich

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist in Deutschland regional unterschiedlich stark ausgeprägt, wird sich aber durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten generell verschärfen. Je nach Szenario gehen Prognosen inzwischen von bis zu 500.000 fehlenden Vollzeitkräften in der Pflege bis zum Jahr 2030 aus. Der Bedarf besteht dabei nicht nur an Pflegefachkräften, sondern vor allem auch an spezialisierten Fachkräften - etwa zur Pflege von Menschen mit Demenz oder in Palliativ Care - und an Fachkräften für leitende Funktionen. In einigen Regionen zeichnet sich zudem ein Mangel an Pflegehilfskräften ab.

Der demografische Wandel bringt neben den quantitativen aber auch qualitative Herausforderungen mit sich: Notwendig ist deshalb ein gelungener Mix aus Quartiersarbeit, ambulanten Angeboten, haushaltsnahen Dienstleistungen und stationären Einrichtungen. Ebenso müssen Prävention und Rehabilitation mit ihren spezifischen Qualifikationen in der Altenhilfe ausgebaut werden.

Schon jetzt bedeutet der 70-prozentige Anteil von Menschen mit Demenz in der stationären Pflege nicht mehr Personaleinsatz, sondern auch erhöhte Anforderungen an deren Qualifikation. Der Wunsch der Mehrzahl der Menschen, solange wie möglich zu Hause zu bleiben, auch wenn sie allein leben, kann unterstützt werden mit dem Einsatz von IT-Technik (Stichwort AAL – Altersgerechte Assistenzsysteme für ein gesundes und unabhängiges Leben). Die ambulant tätigen Pflegekräfte müssen mit dieser Technik vertraut sein und hierzu auch beraten und anleiten können. Weitere Qualifikationsanforderungen ergeben sich aus der notwendigen Vernetzung im Wohnumfeld (Stichwort: Quartiersarbeit).

Der wachsende Fachkräfte- und Personalmangel in der Pflege erfordert insgesamt einen Maßnahmen-Mix auf der Basis einer nationalen Strategie zur Förderung der Pflegeberufe. Zu den Maßnahmen gehören:

- Image und Attraktivität der (Alten-) Pflege allgemein und als Beruf verbessern;
- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen in der (Alten-) Pflege, einschließlich tariflicher und angemessener Bezahlung sowie Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten;
- Reform der Pflegeausbildung(en), hinsichtlich Attraktivität, Zukunftsfähigkeit, Durchlässigkeit und Finanzierung;

- Umsetzung von Unternehmenskonzepten der Mitarbeiterentwicklung und -förderung sowie innovativer Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung und -bindung;
- Kompetenzfeststellungsverfahren und Anerkennung von (auch im Ausland erworbenen) Abschlüssen (EQR und DQR) zur Erleichterung des Einsatzes qualifizierter Migrantinnen und Migranten;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige.

Ziel aller Maßnahmen muss es also sein, das Qualitätsniveau der Pflege zu halten und weiter auszubauen. Benötigt wird eine ausreichende Anzahl von Personen, die schon aufgrund der steigenden Anforderungen an Pflege, aufgrund des demografischen Wandels und des medizinischen und pflegerischen Fortschritts, über die entsprechenden Qualifikationen verfügen. Die skizzierten Probleme und Herausforderungen des Fachkräftemangels sind mit anderen Handlungsfeldern durchaus vergleichbar. Klar ist: Es müssen schon jetzt die Weichen gestellt werden, um fachgerechte Arbeit mit und für die Betroffenen zu gewährleisten.

Dieser Beitrag wurde erstveröffentlicht in „Warum Fachkräftemangel kein Thema sein sollte“, Ansicht 3/2013 der Arbeiterwohlfahrt.

5. Ausbildungsort Kita

Norbert Hocke, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



Bisher waren es die Praktikant/innen – Vor-, Schul- und Berufspraktikant/innen –, die den Ausbildungsort Kita belebten. Hinzu kamen Praktikant/innen aus den allgemeinbildenden Schulen. Ausbildungsverträge mit den Fachschulen und -akademien wurden geschlossen, Praxisanleitung mehr oder weniger in der Freizeit oder neben der Arbeit mit den Kindern absolviert. Erzieher/innen, die an einer Fachschule eine Fort- und Weiterbildung zur Praxisanleitung absolviert hatten, waren in der glücklichen Lage, mit den Ausbildungsplänen der Fachschulen umzugehen.



Weitere Herausforderungen: Die Vorbereitung und Gestaltung der Besuche von Praxislehrer/-innen der Fachschulen muss sich den Dienstplänen anpassen und den Krankenstand in der Praxisstelle berücksichtigen. Beurteilungen und Zeugnisse müssen oft in der Freizeit geschrieben werden. Gezielte Zeitkontingente für die Begleitung von Praktikant/innen und den Kontakt zu den Ausbildungsstätten gibt es in keinem Bundesland. Die Ausbildung und Begleitung von Praktikant/innen ist vor allem dem Engagement der Kolleg/innen in der Praxis zu verdanken. Kooperationen zwischen Fachschule und Kita basieren allein auf dem gegenseitigen Engagement von Kita-Leitung und Fachschule. Dies ist ein unhaltbarer Zustand, der weder dem Ausbildungsort Kita noch dem Lernort Fachschule gerecht wird.

War die Situation bis dato schon fatal, so wird sie nun in zunehmendem Maße verschärft durch die Zunahme von unterschiedlichen, sogenannten berufsbegleitenden Ausbildungsgängen und durch Vorbereitungskurse von externen Prüflingen, die sich auf die Fachschulprüfung vorbereiten. Im Zuge des Fachkräftemangels, hervorgerufen durch den Ausbau für Kinder unter drei Jahren, den sich abzeichnenden Generationenwechsel in den Kitas und den Ausbau von Ganztagsplätzen auch im Grundschulbereich, werden Erzieher/innenfachschulen aus dem Boden gestampft. Die sogenannte Externen-Prüfung an Fachschulen für Schüler/innen, die sich extern nach einem Praktikum auf den Abschluss an einer Fachschule vorbereiten, hat dazu geführt, dass immer mehr Vorbereitungskurse und Institutionen entstehen, die im Vorfeld Schüler/innen zu einem Vorpraktikum an Kitas vermitteln.

Dadurch wird die Praxis zunehmend konfrontiert mit sogenannten Ausbildungsstätten, die von der bisherigen Arbeit im System der Kindertageseinrichtungen so gut wie keine Ahnung haben und keinerlei Fachkompetenz besitzen. Dies bewirkt einen erhöhten Aufwand für die Praxiseinrichtungen, um diesen „Ausbildungsstätten“ zunächst einmal das Kita-System, die Pädagogik des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und die Systematik der Trägerschaft sowie den aus den Bildungsplänen abgeleiteten Bildungsbegriff zu erläutern – ein zeitaufwendiges Unterfangen, wofür die Praxis keinerlei zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen hat.

Darüber hinaus ist künftig in zunehmendem Maße mit Kräften in der Praxis zu rechnen, die an zwei oder drei Tagen in der schulischen Ausbildung sind und somit der Einrichtung nicht zur Verfügung stehen. Die neuen berufsbegleitenden Ausbildungsgänge verlangen von den Fachkräften in den Kitas also einen doppelten Einsatz: Zum einen müssen sie die Auszubildenden in das System der Kindertageseinrichtungen einführen, zum anderen müssen sie diese an Schultagen in der Kindergruppe vertreten.

Es ist zu begrüßen, dass auf der Ebene der berufsbegleitenden Ausbildung Menschen mit anderen Lebens- und Berufserfahrungen in die Kitas kommen. Es muss aber gewährleistet sein, dass in jedem Haus mindestens eine Fachkraft zur Verfügung steht, die mit halber Stelle die Kolleg/innen in der Ausbildung unterstützt und deren fachliche Anleitung übernimmt. Hierfür wären insbesondere ältere, in der Kita-Praxis erfahrene Fachkräfte geeignet. Gerade für diese Kolleg/innen wäre die Leitungsaufgabe eine Bereicherung und Entlastung von der Gruppenarbeit. Wenn ein Teil der täglichen Arbeitsstunden einer solchen ruhigeren, aber sehr

verantwortungsvollen neuen Tätigkeit gewidmet ist, lässt es sich auch eher bis zur normalen Altersgrenze im Beruf durchhalten. Denkbar wäre auch, dass erfahrene Kolleg/innen über fünfzig, die in Teilzeit gegangen sind, weil ihnen der normale Gruppendienst zu anstrengend wurde, ihre Arbeitszeit aufstocken, um diese Stunden mit der Anleitung zu verbringen. Aber: Kitas brauchen auf den Personalschlüssel angerechnete Anleitungszeit.

Die Kita als Ausbildungsort: Das ist auch eine Chance, die inhaltliche Diskussion um die Ausbildungsfelder aus Sicht der Praxis stärker in die schulische Ausbildung einzubringen. Denn nur wenn die Praxis verstärkt auch die Inhalte der Ausbildung mitbestimmt, kann sie das Feld der Kindertageseinrichtungen noch besser professionalisieren. Es kann nicht sein, dass der neue länderübergreifende Lehrplan ohne die Praxis erstellt wurde. Praktiker müssen – wie bei den Fachhochschulen – als Lehrbeauftragte in den Fachschulen tätig werden können. Dafür müssen sie von der Kita-Arbeit freigestellt werden und an den Fachschulen abgesicherte Verträge bekommen.

Ausbildungsort Kita – es ist sinnvoll, diese Herausforderungen anzunehmen, aber nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen. In die Ausführungsvorschriften der Länder müssen die Zeitkontingente für diesen Teil der Kita-Arbeit endlich aufgenommen werden. Die Träger könnten die für die Anleitung zuständigen Kolleg/innen in Arbeitsgruppen zusammenfassen und ihnen somit eine Unterstützung aus Sicht der Fachpraxis ermöglichen.

Ausbildungsort Kita – wann, wenn nicht jetzt? Es gilt die Situation des Fachkräftemangels zu nutzen, um die Ressourcen für die Ausbildung im Praxisfeld Kita direkt auch in die Einrichtungen zu verlagern. Die Chancen dafür sind gegeben; erfahrene Praktiker stehen bereit. Die Träger und die politisch Verantwortlichen müssen jetzt handeln.

Dieser Beitrag wurde erstveröffentlicht in der „Welt des Kindes“ 2/2013.

6. Auf dem Weg zu interkulturellen Familienzentren – Fachkräfte mit Migrationshintergrund

Marion Meusel, Deutsches Rotes Kreuz



In den Kindertageseinrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes ist das Thema Einwanderungsgesellschaft und die Begleitung von Familien mit Migrationshintergrund kein neues Thema. Die Grundsätze des DRK ermöglichen Eltern - unabhängig von ihrer eigenen Sprache, ihrer jeweiligen Konfession oder ihrem persönlichen kulturellen Kontext – in vielen Städten eine Kindertageseinrichtung zu finden, in der sie für ihr Kind eine vorurteilsbewusste frühkindliche Bildung erhalten. Gerade Familien der 2. oder sogar der 3. Generationslinie in Deutschland haben den Aspekt der frühen Chancen erkannt und suchen sich bewusst Kindertageseinrichtungen aus, in denen Kinder mit ihrem Zweit- oder sogar Drittspracherwerb gefördert werden. Neben der eigentlichen Arbeit mit den Kindern ist der Bereich der familiären Beratung zu einer fast gleich großen Säule geworden. Die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes ist dadurch lebendig und wir lernen täglich voneinander.

Das Angebot einer Kindertageseinrichtung wird aber nicht nur durch einen äußeren Rahmen oder die Familien interkulturell. Um sich auf den Veränderungsprozess hin zu einem bewussten Wahrnehmen der jeweiligen Bedürfnisse von Familien einzulassen, benötigen wir gut ausgebildete pädagogische Fachkräfte mit einer wertschätzenden Haltung. Dabei achten wir zunehmend darauf, dass sich die Teams nicht nur mit ihren professionellen Talenten, sondern auch in ihrem interkulturellen Lebenswissen ergänzen können. Das wird erst durch die Einstellung von sozialpädagogischen Assistent/innen, Erzieher/innen, Heilpädagog/innen und anderen pädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund möglich.

Elmshorn ist eine Kommune mit fast 50.000 Einwohnern im Kreis Pinneberg und gehört zur Metropolregion Hamburg. Der DRK Kreisverband Pinneberg e.V. ist Träger von mittlerweile 17 Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, von denen 3 in Elmshorn erbaut wurden. Die DRK-Kita Turnstraße ist hier die Größte mit einer Kinderanzahl von 140 Kindern, die in 8 festen Gruppen betreut werden. Neben ca. 60 Prozent Familien mit deutschen Wurzeln begleiten wir Familien aus derzeit 10 Nationen. Ich habe bewusst das Wort Wurzeln verwendet, da sich auch viele deutsche Familien aus anderen Bundesländern in Elmshorn niedergelassen haben und ihre Ursprungslandschaft, ihren vertrauten Dialekt, aber vor allem ihre familiären Hilffssysteme zurücklassen mussten.

Bevor die erste türkische Erzieherin gefunden und eingestellt werden konnte, mussten wir uns bei den Elterngesprächen immer auf die Qualität der mitgebrachten Dolmetscher/innen verlassen. Oft erlebten wir, dass die Übersetzungsarbeit von dem älteren Geschwisterkind geleistet wurde. Um das zu verändern und gerade den nicht deutschsprechenden Müttern eine vergleichbare Zusammenarbeit „rund um das Kind“ und eine kulturell kompatible Beratung in Erziehungsfragen anzubieten, wurde das Konzept der Mitarbeiter/innenfindung neu

entwickelt. Nach einer Analyse der Sprachbedarfe der Familien wurde als Fernziel die Einstellung von mindestens 5 muttersprachlichen Erzieher/innen festgelegt. Bei der ersten Suche vor mittlerweile 12 Jahren wurden wir noch vom türkischen Elternbund unterstützt, dem unser Engagement ein Artikel im „Hürriyet“ wert war. Mittlerweile bietet das Angebot der Fachschulen uns einen bunten Fächer an Fachkräften an. Wir haben in jeder Bewerbungsrunde mindestens eine Person, die ihre sprachliche und kulturelle Kompetenz einbringen kann. Das macht klar, dass der vor 12 Jahren beschrittene Weg für uns – aber auch für die neugewonnenen pädagogischen Fachkräfte mit Migrationshintergrund – der Richtige war.



Das zeigt sich in der Praxis, wenn zum Beispiel ein Beratungsgespräch durchgeführt werden soll. Schon in der Vorbereitung bittet die Stammerzieherin ihre Kollegin, welche die nötige Sprache beherrscht, das Elterngespräch mit einer persönlichen Einladung vorzubereiten und hier schon abzuklären, ob sie als Dolmetscherin willkommen ist. Es findet ein vorbereitendes Gespräch der pädagogischen Fachkräfte statt, in dem das Ziel grob geklärt wird. Die deutsche Kollegin erhält erste Hinweise auf eventuelle Klippen z. B. bei der Übertragbarkeit auf den Familienalltag. Dann wird das gesamte Gespräch komplett übersetzt. Während der Übersetzungsphase können die Teilnehmer/innen zusätzlich auf die Körpersprache achten und ggf. eine Zwischenklärung anbieten. Das Gespräch bietet neben dem Sachgespräch über das Kind oder die häusliche Situation einen Rahmen der beidseitigen Wertschätzung. Wir erleben es immer wieder, dass Mütter Freundinnen mitbringen, die ihre Kinder ebenfalls anmelden wollen oder eine kurze weiterführende Beratung benötigen. Um die Stammgruppe der übersetzenden Erzieherin nicht zu überlasten, wird für die benötigte Zeit eine unserer Springkräfte eingesetzt.

Auch in der täglichen Arbeit profitieren die Kinder und ihre Familien von der kulturellen Vielfalt der pädagogischen Fachkräfte, so wie beim Sommerfest „Kinder dieser Welt“, bei denen die Kinder unter anderem Spiele von unterschiedlichen Kontinenten ausprobieren konnten und das bekannte Lied „Bruder Jakob“ in verschiedenen Sprachen sangen. Das Großartige daran war, dass alle Kinder der Einrichtung alle Sprachen mitsingen konnten, da sie diese auch zusammen gelernt hatten. Ein sechsjähriger polnischer Junge hat das Lied zusätzlich auf Französisch vorgestellt, obwohl niemand in seiner Familie diese Sprache spricht. Auf das Kompliment hin, wie toll er französisch gesungen hat antwortete er im besten Deutsch: „Mein Polnisch war besser, das spreche ich schon länger!“

Ich hoffe, dass ich Sie mit dem kleinen Einblick in die direkte Arbeit neugierig gemacht habe und lade Sie ein: Kommen Sie zu uns in eine der vielen DRK Kindertageseinrichtungen in Ihrer Nähe – wir heißen Sie herzlich Willkommen – Karşilama – Powitanie – Velkommen – добро пожаловать – Bienvenida – Witajcie – Hosgeldiniz ... !

Dieser Beitrag wurde erstveröffentlicht in der Broschüre „Erzieherin/Erzieher beim DRK – begeistert und professionell“, Generalsekretariat DRK e.V. 2013.

7. Eingestellt – Neue Profis in der Kita!

Christine Lohn, Diakonie Deutschland

Mit der Tagung „Eingestellt – Neue Profis in der Kita!“ fand die Kampagne „Profis für die Kita“ am 24. Februar 2014 in Berlin einen würdigen Abschluss. Prominente Akteure aus Politik und Wissenschaft trugen dazu bei, dass dem Berufsstand der Erzieherin und des Erziehers die Ehre und Wertschätzung zuteil werden konnte, die ihm aufgrund seiner Bedeutung für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern gebührt. In allen Vorträgen wurde deutlich, dass die Ziele und Inhalte der Kampagne von allen Mitwirkenden mitgetragen und unterstützt werden.

Abschlussveranstaltung der Kampagne am 24.2.2014

In ihrer Begrüßungsansprache im Namen der BAGFW skizzierte **Maria Loheide**, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, die Entstehungsgeschichte der Kampagne im Kontext der aktuellen Situation im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung, fokussiert auf die Freie Wohlfahrtspflege. Sie dankte dem Runden Tisch Gewerkschaften und Berufsverbände für die konstruktive Kooperation im Rahmen der Kampagne und gab der Hoffnung Ausdruck, mit der gut zwei Jahre währenden Kampagne Anstöße gegeben zu haben für mehr gesellschaftliche Wertschätzung dieses so wichtigen Arbeitsfeldes ebenso wie für neues Nachdenken auf der Ebene der Träger zum Thema Personalentwicklung und nicht zuletzt auch auf der Ebene der Politik. Gleichzeitig machte sie auf die besondere Problematik aufmerksam, die dem Arbeitsfeld eigen ist:

„Nie zuvor wurde das Thema Kindertagesbetreuung so breit und so prominent diskutiert – und trotzdem kenne ich kaum ein anderes Arbeitsfeld, in dem sich der hohe Anspruch an die Fachkräfte so wenig mit der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen vereinbaren lässt.“



Maria Loheide, Prof. Dr. Thomas Rauschenbach und Caren Marks (v.l.n.r.)

Die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Caren Marks**, betonte die hohe Priorität der Kindertagesbetreuung für ihr Ministerium und erläuterte die für das Arbeitsfeld geplanten Maßnahmen der Bundesregierung. Die Kindertageseinrichtung als Lernort für Erzieherinnen und Erzieher in Ausbildung erfahre darin eine ebenso große Gewichtung wie die notwendigen Investitionen in die Qualität der Kindertagesbetreuung. Beides seien konkrete Beiträge für eine gesellschaftliche Neubewertung der Profession, die aus Sicht der Staatssekretärin durch die Kampagne „Profis für die Kita“ hohe Wertschätzung und öffentliche Aufmerksamkeit erfahren hätte. Kampagnen wie diesen sei es zu verdanken, dass die Anzahl der pädagogischen Mitarbeitenden im Arbeitsfeld gesteigert und so der Ausbau der Kindertagesbetreuung nicht nur räumlich, sondern auch personell gesichert werden könne.

Mit einem Rückblick über die Aktivitäten der Kampagne führte anschließend **Christine Lohn**, Diakonie Deutschland, inhaltlich in die Tagung ein. Sie erläuterte die entstandenen Werbematerialien, stellte die im Rahmen der Kampagne gewählten Kita-Botschafterinnen vor und leitete mit Verweis auf die im Herbst 2013 stattgefundene Tagung „Quergedacht – Profis für die Kita“ über zu den Fachvorträgen.⁰⁵

05 Weitere Ausführungen finden Sie in Kapitel 3.

Für den Hauptvortrag „Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen – eine Profession in Entwicklung“ konnte der Leiter des Deutschen Jugendinstitutes, **Prof. Dr. Thomas Rauschenbach**, als maßgeblichem Akteur im wissenschaftlichen Diskurs um die Professionsentwicklung gewonnen werden. Sein Vortrag, zusammengefasst ein flammendes Plädoyer für die Akademisierung der Erzieher/innenausbildung, schlug einen weiten Bogen von der Geschichte der Professionalisierung in Sozial- und Bildungsberufen über die Entdeckung der „frühen Bildung“ als Grundlage für erfolgreiche Bildungsbiografien hin zur aktuellen Situation von Berufsfeld und Profession mit den Herausforderungen der Professionsentwicklung. Er erinnerte daran, dass die Entwicklung von Fachschulen für Soziale Arbeit hin zu Fachhochschulen im letzten Drittel des vergangenen Jahrhunderts eine politische Entscheidung gewesen ist. Gleiches gilt demnach für die Aufwertung von nicht-akademischen Lehrerseminaren über den Zwischenschritt der Pädagogischen Hochschulen hin zu vollakademischen Studiengängen an Universitäten. Für die Erzieher/innenausbildung wurde mit der Breitbandausbildung eine andere Entscheidung getroffen, die sie im sozialen Sektor verortete, aber den Akademisierungsschritt von Sozialarbeit und -pädagogik hin zur Fachhochschule nicht nachvollziehen ließ. Mit dem PISA-Schock änderte sich der Blick auf die Kindertageseinrichtung: Weg von der reinen Betreuung hin zur frühen Bildung, zur ersten Bildungseinrichtung für Kinder. Der einsetzende optimistische gesellschaftliche Diskurs über die Bildungspotenziale in Einrichtungen frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung führte zu einer neuen Sicht auf Erzieher/innen, die einerseits eine höhere Wertschätzung, andererseits aber auch einen deutlich höheren Anspruch an das, was Erzieher/innen zu leisten haben, beinhaltete:

„Auf einmal wurden Erzieher/innen konfrontiert mit Sprachtests und Sprachförderung, naturwissenschaftlichen Vorläuferfähigkeiten, rasch wurde auch der wachsende Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund zu einer wichtigen Angelegenheit, der U3-Ausbau und die damit verbundenen Aufgaben trafen auf eine dem Kindergartenalter verpflichtete Tradition, und schließlich wurde auch die generelle Debatte hierzulande um eine inklusive Bildung von Kindern zu einem verstärkten Thema.“

Dazu kommt die Umsetzung der Bildungspläne und -programme der Länder, mit der ein nicht unerheblicher (neuer) Dokumentationsanteil einher geht, aber auch eine völlig neue Sicht auf die Profession: Wenn in der Frühpädagogik vermehrt Bildungsarbeit zu leisten ist, ist sie dann nicht anzuerkennen als Lehrberuf analog dem der Grundschullehrerin? Prof. Dr. Rauschenbach erkennt in dieser Gemengelage ein „deutliches Auseinanderklaffen von Professionsrealität und Professionsanspruch bzw. der Professionalisierung der Arbeit und der Professionalisierung des Berufes“. Erzieher/innen sind hoch engagiert, es gibt keine Dequalifizierungstendenzen aufgrund des Fachkräftegebotes, das Arbeitsfeld wächst und die Fluktuation aus dem Feld ist

insgesamt gering. Aber trotz der sich ständig ausweitenden Anforderungen an die Profession bleibt ihr eine Anerkennung, die sich auch in einer Veränderung der Rahmenbedingungen äußert, verwehrt. Die Teilzeitquote ist aufgrund der Refinanzierungsstrukturen unverhältnismäßig hoch, die Entlohnung entsprechend niedrig.

Eine Entscheidung zur Akademisierung für die Profession der Erzieherinnen und Erzieher könne dem Bildungsföderalismus in Deutschland aktuell sogar eine wettbewerbsfördernde Komponente geben: Entschiede sich ein Bundesland für diesen Weg, könnte es sich dadurch deutliche Vorteile verschaffen im Ringen um die demografisch bedingt weniger werdenden jungen Menschen, die für das wachsende Arbeitsfeld gebraucht werden. Das Thema Quereinstieg betrachtete Prof. Rauschenbach in seinem Vortrag kritisch: Eine ungesteuerte Öffnung des Arbeitsfeldes für den Quereinstieg könne der Professionsentwicklung schaden. Notwendig wäre eine sorgfältige Klärung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen, ohne entsprechende Standards würden, so Rauschenbach, nicht die vielgelobten multi-professionellen, sondern eher semi-professionelle Teams entstehen. Er schloss seinen Vortrag nach einem Verweis auf die Chancen, die sich für die Profession aus dem Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen ergeben könnten, mit den Worten:

„Für das Arbeitsfeld Kita auf dem Weg zu einem genuinen Bildungsort und für das Qualifikationsprofil der Erzieher/in als einer Profession in Entwicklung wäre das eine unverhoffte und nach vielen Jahrzehnten des Stillstandes eine willkommene Gelegenheit, endlich die eigene Modernisierung und den Aufstieg in die Regionen und Höhenlagen vergleichbarer Sozial- und Bildungsberufe endlich nachzuholen. Das Zeitfenster dafür ist geöffnet.“

Ergänzt und illustriert wurden die Ausführungen von Prof. Dr. Rauschenbach durch die aktuellen Zahlen zur Fachkräfteentwicklung aus der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (Forschungsverbund der Universität Dortmund), präsentiert durch deren Leiter *Dr. Matthias Schilling*. Er schlug in seinem Vortrag einen weiten Bogen von der rein zahlenmäßigen Fachkräfteentwicklung zwischen 2006 und 2013 über die Entwicklung des Beschäftigungsumfangs, der Qualifikation und der Altersstruktur, um dann Aussagen zum zukünftigen Personalbedarf zu treffen und ausgewählte Herausforderungen für die Fachkräfteentwicklung in der Kindertagesbetreuung zur Diskussion zu stellen. Demnach hat sich die Zahl der pädagogischen Fachkräfte im angegebenen Zeitraum insgesamt um knapp 40%⁰⁶ erhöht, wobei der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (unter 32 Wochenstunden) mit 35,5% in Ostdeutschland (mit Berlin) und 43,6% in Westdeutschland weiterhin erheblich höher ist als in vergleichbaren Berufsgruppen. Im Blick auf die Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte ist festzustellen, dass der weitaus größte Teil der Mitarbeitenden staatlich anerkannte Erzieher/innen sind (81% in Ost- und 65% in Westdeutschland). Kindheitspädagog/innen (BA/MA) sind mit 0,5% in Ost- und 0,3% in Westdeutschland weiterhin nur punktuell vertreten, ebenso wie andere Hochschulqualifikationen. Mit Blick auf den zukünftigen Personalbedarf stellte er zusammenfassend fest, dass die aktuell erreichten Ausbildungskapazitäten ausreichen müssten, um den zukünftigen Bedarf an pädagogischen Fachkräften in der Kindertagesbetreuung zu decken. Sollte es jedoch zu einer erheblichen Ausweitung der Schulkindbetreuung und/oder zu merklichen Verbesserungen bei den personellen Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen kommen, müsste aufgrund dieser Daten neu berechnet werden. Dann „*könnte es knapp werden*“. Im Blick auf die Trägerebene formulierte Dr. Schilling abschließend ausgewählte Herausforderungen:

06 Ostdeutschland (mit Berlin): 35%, Westdeutschland: 41%

- *„Die Kindertageseinrichtungen sind in der Regel mit vielen Neueinstellungen konfrontiert: Der Einarbeitung muss große Aufmerksamkeit geschenkt werden, sonst verlassen die Fachkräfte das Feld wieder.*
- *Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind vielfältig geworden. Diese stehen im Spannungsfeld zwischen den Wünschen der Beschäftigten und den wirtschaftlichen Notwendigkeiten der Einrichtungen.*
- *Die Erzieher/innen sind nach wie vor die zentrale Berufsgruppe in den Kitas. Die Kindheitspädagog/innen müssen sich noch etablieren.*

- Die pädagogische Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen wird mehr und mehr zu einer lebenslangen beruflichen Tätigkeit: Somit werden zukünftig ältere Mitarbeiter/innen regelmäßig in den pädagogischen Teams anzutreffen sein.
- In naher Zukunft wird ein nicht unerheblicher Teil der Tätigen in der Kinder- und Jugendhilfe in Rente gehen. Durch den umfangreichen Ausbau aufgrund des Fachkräftebedarfs für u3 an den Fachschulen für Sozialpädagogik müssten ausreichend Fachkräfte für den Generationenwechsel zur Verfügung stehen."

Beate Kostka, in der Bundesagentur für Arbeit verantwortlich für die Entwicklung von Produkten und Programmen für Jobcenter, diskutierte im Anschluss mit den Teilnehmenden verschiedene Modelle der Quer- und Wiedereinstiegsförderung ihres Hauses. Ihre These

„Bundesrecht trifft Landesrecht – alle müssen an einem Strang ziehen, um mehr Menschen zu Erzieher/innen auszubilden. Komplex, aber machbar.“

erhielt viel Beifall und forcierte einen regen Austausch. Frau Kostka verwies eindringlich auf die *Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung*, die das BMFSFJ in Form einer Handreichung im Rahmen des 10-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“ der Bundesregierung veröffentlicht hat. Die Handreichung gibt aus ihrer Sicht einen guten Überblick über die Möglichkeiten der Qualifizierungsförderung von Fachkräften im föderalen System und illustriert diese anhand von Beispielen aus einzelnen Bundesländern.



Doris Beneke

Die Kampagne „Profis für die Kita“ hat an vielen Stellen den Blick geweitet - so das Fazit, von **Doris Beneke**, Diakonie Deutschland, für die BAGFW. Wenn ernsthaft qualifizierte multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen gebraucht werden und gewollt sind, dann gilt es, die Lebenslagen der Menschen zu berücksichtigen, die für diese Teams notwendig sind. Diese Erkenntnis impliziert einen Auftrag für Träger von Kindertageseinrichtungen ebenso wie für politische Entscheidungsträgerinnen und -träger.

8. Kindergärtnerin – Erzieherin – und dann? Frühpädagogische Professionalisierung zwischen Stagnation und nachholender Modernisierung

Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, Felix Berth, Deutsches Jugendinstitut

Je dynamischer sich ein Berufsfeld entwickelt, umso schwieriger kann es für die Wissenschaft sein, diese Entwicklungen angemessen zu beschreiben und zeitnah zu analysieren. In diesem Sinne ist das Wachstum der Kinder- und Jugendhilfe und hierbei insbesondere das Wachstum der Kindertageseinrichtungen im letzten Jahrzehnt eine besondere Herausforderung für die Forschung. Denn die großen Entwicklungslinien, die vielleicht im Abstand von zwei oder drei Jahrzehnten gut erkennbar sein werden, sind längst nicht so eindeutig, wenn zentrale Ereignisse – etwa die Einführung des Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung für 1- und 2-Jährige – erst wenige Monate zurückliegen. Dennoch enthebt diese Schwierigkeit die Forschung nicht von der Pflicht, auch hier Klärungsversuche vorzunehmen. Dies gilt in besonderer Weise für die Personalentwicklung im Feld der Kitas: Vor allem in einer Zeit eines schnellen Wachstums der Einrichtungen, der Plätze und des Personals erscheint es wichtig, zu klären, wie sich die Profession der in den Kitas Tätigen entwickelt und entwickeln kann.

Deshalb bilanziert dieser Beitrag die bisherige Entwicklung des Berufsfeldes und wagt einen Ausblick, wobei es eher um Zuspitzung als um enzyklopädische Darstellung gehen soll. Im ersten Teil werden die Veränderungen seit den 1960er-Jahren skizziert; dabei wird gezeigt, dass das Arbeitsfeld der Frühpädagogik – im Unterschied zu anderen Sozial- und Bildungsberufen

– seitdem keine Aufwertung erfahren hat. Im zweiten Teil werden die gewachsenen Anforderungen an das Personal der Kindertageseinrichtungen beschrieben; dabei wird gefragt, ob der Stand der Professionalisierung dieser Entwicklung entspricht. Der dritte Teil diskutiert das Potenzial einer Akademisierung des Kita-Personals sowie der Fachschulen für Sozialpädagogik, womit Professionalisierungspfade der näheren Zukunft angedeutet werden sollen.

1. Der Rückblick: Professionalisierung in Sozial- und Bildungsberufen

Im Jahr 1967 wurde in der Bundesrepublik Deutschland⁰⁷ der Ausbildungsabschluss einer „staatlich geprüften Erzieherin“ geschaffen. Der als moderner betrachtete Begriff der Erzieherin löste den als ältlich empfundenen Begriff der Kindergärtnerin ab (Rauschenbach, Beher & Knauer, 1995). Kerngedanke war, dass die Erzieherinnenausbildung als eine berufliche Breitbandausbildung dienen sollte: für Kindergärten sowie für andere sozialpädagogische Arbeitsfelder. Der Erzieherinnenberuf blieb allerdings – anders als sein Pendant in der DDR – im sozialen Feld, in der Kinder- und Jugendhilfe verortet. Obwohl damals in der Bundesrepublik viel von vorschulischer Bildung und Elementarpädagogik die Rede war, änderte sich an der prinzipiellen Zuordnung des Arbeitsfeldes zum sozialen Sektor nichts.

Diese Entwicklung mag nicht spektakulär klingen: Es war eine Ausbildungsreform wie viele andere auch, mit Anpassungen auf der Begriffsebene und leichten inhaltlichen Modernisierungen. Doch genau diese, alles in allem, nur geringe Veränderung ist das zentrale Moment dieser Reform, was sich erst erschließt, wenn man sie mit Umgestaltungen anderer Sozial- und Bildungsberufe vergleicht. Zwei Entwicklungslinien sind dabei bedeutsam:

- Ausbildungen in Sozialarbeit und Sozialpädagogik waren bis in die 1960er-Jahre hinein mitnichten akademisch. Vielmehr wurden sie erst in den späten 1960er- und den frühen 1970er-Jahren in zwei kurz nacheinander folgenden Schüben nach oben katapultiert: Aus den einstigen Ausbildungen zur „Jugendleiterin“ und zur „Fürsorgerin“ wurden zunächst Ausbildungen zum graduierten Sozialpädagogen oder Sozialarbeiter an den neu geschaffenen Höheren Fachschulen, die ihrerseits kurz danach zu Fachhochschulen mit nunmehr akademischen Weihen umgewandelt wurden (Rauschenbach, Beher & Knauer, 1995; Amthor, 2003). Erst seit diesem zweifachen Wandel existieren Diplom-Studiengänge in Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik (die inzwischen durch Bachelor- und Masterstudiengänge in gleicher akademischer Höhenlage ersetzt wurden).
- Zeitlich deutlich früher beginnend lassen sich entsprechende Aufwertungsprozesse auch bei Volksschul- bzw. bei Grund- und Hauptschullehrern beobachten. Deren Ausbildungsorte wurden in wenigen Jahrzehnten von den früheren nicht-akademischen Lehrerseminaren über den Zwischenschritt der Pädagogischen Hochschulen letztlich an die Universitäten verlagert und erlangten auf diese Weise den Status vollakademischer Studiengänge (Sandfuchs, 2004; Horn, 2006).

Die jeweiligen Entwicklungsdynamiken der drei Berufsbilder Sozialpädagog/in, Lehrer/in und Erzieher/in waren für die ungleichen Pfade der Professionalisierung in hohem Maß bedeutsam. Im Fall des Lehramtes und der Sozialen Arbeit war der Zugang zu den akademischen Ausbildungssträngen fortan im Grundsatz nur noch mit Hochschulreife möglich. Die neu kreierten Studiengänge entwickelten eigene wissenschaftliche Referenzsysteme, fanden eine Verankerung in der wissenschaftsbasierten Lehre sowie in einer darauf bezogenen Forschung und wurden so zu einem festen Bestandteil der wissenschaftlichen Community. Anders generiert als in berufsbildenden Ausbildungen wurde in den Studiengängen wissenschaftliches Wissen. Auf andere Arten vermittelt und angeeignet wurden auch die wissenschaftsbasierten Kompetenzen, und zwar in dem Sinne, dass Studierende anstelle der Rolle des „Konsumenten“ im Sinne der Aneignung von lehrbuchartigem Wissen viel eher zu „Ko-Produzenten“ ihrer eigenen Ausbildung und damit zu „wissenschaftlich ausgebildeten Professionellen“ wurden (Rauschenbach, 2000). Für Absolventinnen und Absolventen dieser Studiengänge schließlich ergaben sich mit der Zuordnung zum akademischen Feld nach und nach auch neue Berufs-, Status- und Einkommensperspektiven (Otto, Rauschenbach & Vogel 2002; Krüger & Rauschenbach, 2004).

07 Die Entwicklung des Arbeitsfeldes Kindertageseinrichtung in der DDR gestaltete sich so fundamental anders, dass bereits eine cursorische Behandlung den Rahmen und das Thema dieses Aufsatzes sprengen würde. So wurden DDR-Kindergärten dem Schulsystem zugeordnet; es wurden eigene, sektorale Berufsbilder geschaffen, z.B. das der Krippenerzieherin oder der Hortnerin (Galuske & Rauschenbach, 1994; Busch, 1998; Hering & Münchmeier, 2014). Zentralstaatlich verantwortete Curricula für Krippe und Kindergarten entstanden in der DDR ebenso wie eine frühpädagogische Forschung, deren Umfang den der Forschung im Westen deutlich übertraf (Liegle, 1986).

Eine vergleichbare ausbildungshierarchische Karriere wurde dem Qualifikationsprofil der Erzieherin bislang nicht zuteil. Der Beruf der Erzieherin blieb auf dem tradiertem Niveau einer nicht-akademischen Tätigkeit stecken und wurde so bei dieser allgemeinen Modernisierung des Feldes des Sozial-, Erziehungs- und Bildungswesens im Laufe des letzten Jahrhunderts abgehängt. Die Fachkräfte hießen zwar nach 1967 nicht mehr „Kindergärtner/innen“, profitierten aber als „Erzieher/innen“ trotzdem nicht von den auf breiter Ebene erkennbaren Prozessen der Verwissenschaftlichung, der Akademisierung sowie der Statusaufwertung und der Höherstufung von Ausbildungen. Damit sind die Kindertageseinrichtungen bis heute die einzige und letzte pädagogische Bastion ohne eine akademische Grundausrichtung geblieben, haben Erzieher/innen das letzte große pädagogische Qualifikationsprofil, dem die Weihen einer akademischen Ausrichtung und Anerkennung vorenthalten worden sind.



2. Der Einschnitt: die Entdeckung der „frühen Bildung“

In den Jahren nach der ersten PISA-Veröffentlichung wandten sich Politik, Öffentlichkeit und Wissenschaft verstärkt den Bildungspotenzialen der frühen Lebensjahre zu. Die Hirnforschung meldete sich zu diesen Fragen ebenso lautstark zu Wort wie die Ökonomie, und die zwischenzeitlich vorzeigbar gewordene empirische Bildungsforschung interessierte sich ebenfalls verstärkt für die frühe Kindheit. Kindertageseinrichtungen wurden nun fraglos den Bildungseinrichtungen zugeordnet, etwa in den nationalen Bildungsberichten oder im Ländermonitor der Bertelsmann-Stiftung (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006; Bock-Famulla, 2008). Es begann ein optimistischer gesellschaftlicher Diskurs über „Bildung von Anfang an“, den viele im Arbeitsfeld Tätige staunend erlebten – häufig überrascht und angetan von der neuen Wertschätzung, manchmal auch skeptisch, ob da nicht zu viel versprochen wurde.

Vermutlich wurde kein Arbeitsfeld des Bildungs- oder Sozialwesens in diesen Jahren so stark mit bildungsbezogenen Erwartungen konfrontiert wie die Kindertageseinrichtungen (BJK, 2008). Erzieher/innen sollten – neuerdings oder verstärkt – vielfältige Bildungsprozesse anregen und dokumentieren, sollten kindliche Entwicklungsverläufe beobachten, Defizite diagnostizieren und Kinder bei auftretenden Hürden fördern, sie sollten herkunftsabhängige Unterschiede von Anfang an ausgleichen, einen niedrigschwelligen Übergang in die Grundschule vorbereiten und auf Augenhöhe mit – häufig akademisch gebildeten – Eltern kommunizieren, um nur einige Stichworte zu nennen.

Vor dieser frühpädagogischen Wende hatte innerhalb der „Trias von Bildung, Betreuung und Erziehung“ (BMFSFJ, 2006) der Gedanke der Betreuungs- oder Sorgearbeit im Mittelpunkt gestanden. Durch die forcierte Bildungsdebatte veränderte sich jedoch diese innere Hierarchie zumindest auf der Ebene der gesellschaftlich formulierten Ansprüche. Einiges spricht dafür, dass sich seitdem das „Bildungsparadigma“ in den Vordergrund geschoben hat, weshalb die Frage naheliegt, ob der Beruf der Erzieherin noch primär als „Sorgeberuf“ oder inzwischen doch eher vorrangig als „Bildungsberuf“ verstanden wird.



Sobald man die Bildungsziele als prinzipiell erstrebenswert für das Berufsfeld annimmt, zeigt sich ein neues Bündel an Kompetenzen, oder vielleicht besser: ein „professioneller Habitus“, der dafür notwendig erscheint. Etwas zugespitzt kann man formulieren, dass es weitaus weniger um die institutionalisierte „geistige Mütterlichkeit“ geht, wie sie für Kindergärtnerinnen häufig angenommen wurde. Betont werden stattdessen, um es mit einem älteren dienstleistungssoziologischen Konzept zu formulieren, verstärkt Kompetenzen der „interaktiven Arbeit“ (Badura & Gross, 1976; im Kontext der Professionalisierung von Erzieherinnen auch Baethge, 2013).

Zu deren Charakteristika zählt, dass das Handeln der Professionellen wenig planbar und routinisierbar ist, dass es fundamental abhängig ist von der jeweiligen Situation und dem Verhalten des Gegenüber. Nötig sind dafür Kompetenzen der Diagnose, der situativ-lebensweltlichen Bildung und Befähigung, der Gestaltung altersgerechten Lernens in allen Dimensionen, des Hintergrundwissens um individuelle und soziale Einflüsse, die Fähigkeit zu wirkungsvollen Interventionen; nötig ist eine Fähigkeit zum Dialog auch mit schwierigen Eltern, nötig ist das Verständnis für und den Umgang mit wissens- und entwicklungs heterogenen Gruppen, und nötig ist schließlich ein gekonnter Umgang mit institutionellen Rahmenbedingungen. Insgesamt geht es um umfassende Wissens- und Könnensdimensionen, damit „frühe Bildung“ gelingen kann (Cloos & Schulz, 2011).

Damit tut sich allerdings eine Sollbruchstelle auf. Zugespitzt formuliert: Während sich an der ausbildungshierarchischen Einstufung der Erzieher/in seit den 1960er-Jahren nichts geändert hat, haben sich die Anforderungen an das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung merklich erhöht und in Richtung Bildungsarbeit weiterentwickelt. Darin zeigt sich ein deutliches Auseinanderklaffen von *Professionsrealität* und *Professionsbewusstsein*.

3. Die Zukunft: Herausforderungen der Professionsentwicklung

Nun könnte man diese Überlegungen zum Ausgangspunkt einer einfachen Akademisierungsforderung machen – etwa in dem Sinn, dass im Feld der Kindertageseinrichtung künftig prinzipiell vorrangig akademisch qualifiziertes Personal einzustellen sei. Eine solche Forderung würde allerdings mit mindestens drei Problemen konfrontiert. Ihr fehlte es an wissenschaftlich solider Untermauerung; sie wäre fachpolitisch chancenlos, und sie wäre angesichts der realen Ausbildungsverhältnisse unrealistisch.

- Wissenschaftliche Evidenz für eine pauschale Forderung nach umfassender Akademisierung liegt bislang nicht vor. Eine komparative Berufsgruppenforschung im Feld der Frühpädagogik existiert allenfalls in ersten Ansätzen; unklar ist beispielsweise, ob die vielfach geforderte Reflexivität der Fachkräfte, deren Herausbildung tendenziell eher Hochschulstudiengängen als Fachschulen zugeschrieben wird, tatsächlich das professionell-pädagogische Handeln in der Praxis verändert. Ähnliches gilt für die angenommenen Auswirkungen auf Kinder, die eine Tageseinrichtung besuchen: Dass eine kindheitspädagogische Akademisierung des Personals die Bildungserfolge der Kinder steigern würde, mag plausibel scheinen – doch Forschungsergebnisse, die dies mit sorgfältiger Kontrolle der Randbedingungen in einem Fachkräftevergleich belegen würden, liegen nicht vor (Cloos, 2013).
- Fachpolitisch wäre mit dem Widerstand weiter Teile des Berufsfeldes zu rechnen. Sowohl die Träger der fachschulischen Ausbildungen als auch deren Dachorganisationen, die Wohlfahrtsverbände, würden vermutlich standespolitisch motivierte Einwände geltend machen, weil sie ihre Organisationsmodelle gefährdet sähen. Ähnliches gilt für die ausgebildeten Fachkräfte, die sich dadurch in ihrer

eigenen Arbeit infrage gestellt sähen, und nicht zuletzt für die Kostenträger, also die Länder und Kommunen, die dadurch entsprechende Mehrkosten befürchten müssten.

- Unrealistisch wäre eine Forderung nach durchgängiger Akademisierung schließlich auch angesichts der realen Zahlenverhältnisse im Ausbildungsfeld. So sind nach der Studierendenstatistik derzeit etwa 1.700 Studierende in frühpädagogischen Bachelorstudiengängen eingeschrieben, während die Ausbildungszahlen an den sozialpädagogischen Fachschulen aktuell bei rund 28.000 liegen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014).

Insgesamt, so kann man bilanzieren, dürften sich die Ängste vor einer „feindlichen Übernahme“ des Feldes, die manche Fachschulen vor fünf Jahren hatten, doch erheblich relativieren. Realistischer erscheint deshalb eine sukzessive Akademisierung, die auch im Feld der Politik für plausibel gehalten wird (KMK/JFMK, 2010). Dafür sind auch die quantitativen Potenziale erkennbar: Der Zustrom an Früh- und Kindheitspädagog/innen auf den Arbeitsmarkt Kita dürfte in den nächsten Jahren anhalten und möglicherweise stärker werden, falls es zu einem weiteren Ausbau der Studiengänge und einer entsprechenden Nachfrage seitens der Studierenden kommt (Projektgruppe ÜfA, 2012). Auch kann in den Kitas die Zahl der Absolvent/innen anderer einschlägiger Studiengänge steigen.

Sobald beispielsweise Bundesländer verfügen, dass auf Kita-Leitungsebene künftig auch oder gar nur akademisch ausgebildete Fachkräfte beschäftigt werden dürfen – was beispielsweise der Aktionsrat Bildung (2012) empfiehlt und in Sachsen ansatzweise praktiziert wird –, wird von solchen Rahmenentscheidungen ein deutlicher Anreiz zu einer „individuellen Akademisierung“ ausgehen. Ein Akademikeranteil von bis zu zehn Prozent des pädagogischen Personals erscheint hier als erstes Zwischenziel nicht unrealistisch, wobei ein Seitenblick auf den Gesundheitssektor interessant erscheint: Der Wissenschaftsrat empfahl unlängst, „10 bis 20 Prozent eines Ausbildungsjahrgangs in den Gesundheitsfachberufen akademisch zu qualifizieren“ (Wissenschaftsrat, 2012, S. 8). Solche Benchmarks wären im Professionalisierungsprozess der Kindertageseinrichtungen ebenfalls denkbar und fachpolitisch wünschenswert.

Bedeutsam erscheint uns darüber hinaus eine Überlegung zu sein, die sich als „institutionelle Akademisierung“ umschreiben lässt. Diese nachholende Modernisierung könnte strukturanaalog zur eingangs beschriebenen Entwicklung in der Sozialen Arbeit verlaufen, die in den 1960er- und 1970er-Jahren aus Fachschulen zunächst Höhere Fachschulen machte, aus denen dann Fachhochschulen entstanden. Damals wurde politisch entschieden, diese Ausbildungen anzuheben, also deren Höhenlage zu verändern. Das ging nicht ganz ohne Nebenwirkungen im Ausbildungssektor, es ging auch nicht ohne Übergangsregelungen – aber es war, wie man heute unschwer sehen kann, mittelfristig hoch wirksam. Es könnte einen enormen Schub auslösen, wenn sich ein Bundesland für eine solche Strategie entscheiden würde. Möglicherweise bekäme der Bildungsföderalismus damit eine wettbewerbsfördernde Komponente, von der sonst oft gesprochen wird, die aber real eher selten erkennbar ist. Um es ein wenig normativ zu formulieren: Diese Form einer institutionellen Akademisierung im Sinne einer Veränderung der Höhenlage der gesamten Ausbildung verdient mehr Aufmerksamkeit als sie bisher erhält.

Literatur

- Aktionsrat Bildung (2012). *Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten*. Münster: Waxmann.
- Amthor, R.C. (2003). *Die Geschichte der Berufsausbildung in der Sozialen Arbeit*. Weinheim & München: Juventa.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). *Bildung in Deutschland 2014*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Badura, B. & Gross, P. (1976). *Sozialpolitische Perspektiven*. München: Piper.
- Baethge, M. (2013). Professionalisierungspfade bei personenbezogenen Dienstleistungen. In F. Berth, A. Diller, C. Nürnberg & T. Rauschenbach (Hrsg.), *Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen* (S. 101-129). München: DJI.
- Bundesjugendkuratorium (BJK) (2008). *Zukunftsfähigkeit von Kindertageseinrichtungen*. Berlin: Eigenverlag.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006). *Zwölfter Kinder- und Jugendbericht*. Berlin: Eigenverlag.
- Bock-Famulla, K. (2008). *Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme*. Gütersloh: Bertelsmann.
- Cloos, P. (2013). Kindheitspädagogische Professionalität im Spiegel vergleichender Forschung. In F. Berth, A. Diller, C. Nürnberg & T. Rauschenbach (Hrsg.), *Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen* (S. 39-62). München: DJI.
- Cloos, P. & Schulz, M. (2011) (Hrsg.). *Kindliches Tun beobachten und dokumentieren: Perspektiven auf die Bildungsbegleitung in Kindertageseinrichtungen*. Weinheim: Juventa.
- Galuske, M. & Rauschenbach, T. (1994). *Jugendhilfe Ost. Entwicklung, aktuelle Lage und Zukunft eines Arbeitsfeldes*. Weinheim & München: Juventa.
- Horn, K.-P. (2006). In A. Diller & T. Rauschenbach (Hrsg.), *Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung?* München: DJI.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006). *Bildung in Deutschland 2006*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krüger, H.-H. & Rauschenbach, T. (Hrsg.) (2004). *Pädagogen in Studium und Beruf. Empirische Bilanzen und Zukunftsperspektiven*. Wiesbaden: VS.
- Kultusministerkonferenz/Jugend- und Familienministerkonferenz (KMK/JFMK)(2010). *Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern*. o.O.
- Liegle, L. (1986). Vorschulpädagogische Forschung in der DDR. In S. Baske (Hrsg.), *Erziehungswissenschaftliche Disziplinen und Forschungsschwerpunkte in der DDR*. Berlin (S. 87-116). Berlin: Duncker & Humblot.
- Otto, H.-U., Rauschenbach, T. & Vogel, P. (Hrsg.) (2002). *Erziehungswissenschaft: Arbeitsmarkt und Beruf*. Band 4. Opladen: Budrich.
- Projektgruppe ÜFA (2012). *Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt. Erste Befunde der Absolventenbefragung*. Dortmund / Frankfurt a.M. / Landau.
- Rauschenbach, T. (2000). Soziale Arbeit im Übergang von der Arbeits- zur Wissensgesellschaft? Irritationen und Klärungen des Verhältnisses von Wissenschaftswissen und Praxiswissen in Studium, Lehre, Forschung und Profession. In H.-G. Homfeldt & J. Schulze-Krüdener (Hrsg.), *Wissen und Nichtwissen. Herausforderungen für Soziale Arbeit in der Wissensgesellschaft* (S. 79-98). Weinheim & München: Juventa.
- Rauschenbach, T., Beher, K. & Knauer, D. (1995). *Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Weinheim & München: Juventa.
- Sandfuchs, U. (2004). Geschichte der Lehrerbildung in Deutschland. In S. Blömeke, P. Reinhold, G. Tuoldziecki & J. Wildt (Hrsg.), *Handbuch Lehrerbildung*. Braunschweig & Bad Heilbrunn, S. 14-37.
- Statistisches Bundesamt (2013): *Statistik der Kinder und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen*, 31.03.2013.
- Wissenschaftsrat (2012). *Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen*. Berlin: Eigenverlag.
Der Beitrag wurde erstveröffentlicht in der Zeitschrift „Frühe Bildung“, Ausgabe 10/2014.

9. Wir müssen uns bewerben – nicht andersherum

Frank Jansen, Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK)

An Stellen mangelt es im Kita-Bereich ganz sicher nicht. Im Gegenteil: Vielen Trägern bereitet es mittlerweile Kopfschmerzen, für ihre freien Arbeitsplätze qualifizierte Fachkräfte zu finden. Zu groß ist das Stellenangebot, zu gering die Zahl der potenziellen Bewerber. Kita-Träger unterschiedlichster Couleur rivalisieren auf dem Arbeitsmarkt um Erzieher/innen. Früher hatten wir die Wahl, heute suchen sich die pädagogischen Fachkräfte den für sie attraktivsten Träger aus.

Allein schon deswegen hat Mirja Wolfs recht, wenn sie in dieser Ausgabe von „Welt des Kindes“ einen Perspektivwechsel bei der Personalgewinnung fordert. Eine andere Blickrichtung, wenn man so will, die – konsequent durchbuchstabiert – auch zu einer anderen Haltung führt: Nicht die Fachkräfte bewerben sich bei uns, sondern wir bewerben uns bei ihnen. Und dieser Perspektivwechsel hat Auswirkungen. An dieser Stelle muss nicht darauf hingewiesen werden, dass unbefristete Arbeitsverträge und Vollzeitstellen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil mit sich bringen. Konsequenzen sind auch zu ziehen, wenn es um die Präsentation von Kindertageseinrichtungen auf dem Stellenmarkt geht. Vielfach ist da noch nichts von einem Perspektivwechsel zu spüren. Im Gegenteil: Nach wie vor sind Stellenanzeigen so formuliert, als gäbe es keinen Fachkräftemangel, als würden Erzieher/innen auf Stellensuche vor unseren Kita -Türen Schlange stehen. Dieses Problem bezieht sich aber nicht nur auf Kita -Träger. Quer durch die Landschaft der Arbeitgeber wirken Stellenanzeigen häufig eher gönnerhaft als werbend.

Natürlich muss aus einer Stellenanzeige hervorgehen, wer der Träger der Kita ist, nach welchem Konzept gearbeitet wird und was einen da erwartet. Wenig Perspektivwechsel ist aber spürbar, wenn nach wie vor Formulierungen wie „Voraussetzungen, die Sie mitbringen sollten ...“ oder „Wir erwarten: ...“ in Offerten zu finden sind. Sich als Arbeitgeber bei Erzieherinnen erfolgreich zu bewerben, setzt eine sympathischere und weniger machtvollere Sprache voraus. „Ihre pädagogischen Kompetenzen möchten Sie uns gerne zur Verfügung stellen ...“, „Ihr Organisationstalent und Ihr Managementwissen brauchen wir für unseren Kindergarten ...“,



solche Aussagen wirken überzeugender als beispielsweise: „Das erwarten wir: pädagogische Kompetenz, Organisationsgeschick und Weiterbildung im Sozialmanagement“.

Um erfolgreich qualifizierte Fachkräfte gewinnen zu können, ist es erforderlich, den Mehrwert des Arbeitsplatzes „Katholische Kindertageseinrichtung“ herauszuarbeiten und diesen vorteilsorientiert zu kommunizieren. Wir brauchen eine emotionale und zielgruppengerechtere Ansprache. In unseren Stellenanzeigen muss deutlich werden, welche Vorteile mit der Tätigkeit in einer katholischen Kindertageseinrichtung verbunden sind. Wir müssen unser bereicherndes Arbeitgeberprofil mit seinen spezifischen Alleinstellungsmerkmalen herausarbeiten und überzeugend kommunizieren.

Und nun, fragen Sie sich? Eine Arbeitsgruppe des KTK-Bundesverbands ist dabei, zusammen mit einer Werbeagentur eine erfolgversprechende Strategie für die Personalgewinnung zu entwickeln. Die Ergebnisse werden wir unseren Mitgliedern in Kürze zur Verfügung stellen.

Dieser Beitrag wurde erstveröffentlicht in der „Welt des Kindes“ 2/2013.



10. Profis für die Kita – ein Fazit

Christine Lohn, Diakonie Deutschland

Die Kampagne „Profis für die Kita“ hat an vielen Stellen den Blick geweitet, indem sie einzelne Punkte fokussiert hat. Wenn Träger, Verbände und Politik ein ernsthaftes Interesse an multiprofessionellen Teams in Kindertageseinrichtungen haben – und darauf läuft es hinaus, wenn sie die Vision einer inklusiven Gesellschaft ernst nehmen und die Kita als ersten Bildungsort für die breite Masse aller in diesem Land lebenden Kinder begreifen – dann gilt es, die Lebenslagen der Menschen zu berücksichtigen, deren Aufmerksamkeit und Interesse für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung geweckt werden soll:

- Es gibt nicht DIE Profis in der Kita, Fachkräfte sind so unterschiedlich wie die Menschen, die in diesem Land leben und sie entscheiden sich in unterschiedlichen Lebensphasen für oder gegen das Arbeitsfeld Kita. Wer sie finden und im Arbeitsfeld halten will, muss sich auf sie einlassen, ihr Interesse wecken und ihr Engagement anerkennen und wertschätzen.

- Es gibt nicht DAS Info-Material, das alle Zielgruppen erreicht und für das Arbeitsfeld Kita interessiert. Unterschiedliche Kommunikationswege müssen gefunden werden, um Interesse und Motivation bei verschiedenen Menschen zu wecken. In der Pflicht sind Arbeitgeber ebenso wie Gewerkschaften, Verbände, Politik, Wissenschaft und alle anderen Akteure, die sich heute in diesem Feld bewegen.
- Es gibt nicht DIE Personalentwicklungsstrategie, die Fachkräfte findet und bindet an das Arbeitsfeld – auch hierbei ist Kreativität und damit Umdenken gefragt, diesmal vor allem auf Seiten der Arbeitgeber.

Die Kampagne „Profis für die Kita“ ist beendet, das Thema ist weiterhin präsent und in hohem Maß relevant für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege. Die BAGFW ist sich dieser Tatsache bewusst und setzt sich weiterhin dafür ein, dass das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung die gesellschaftliche Anerkennung bekommt, die seinem Stellenwert entspricht. Dazu gehört auch, dass attraktive Arbeitsplätze nicht nur beworben, sondern auch angeboten werden. Grundlage dafür sind Rahmenbedingungen, die dem hohen Anspruch an die Kindertagesbetreuung Rechnung tragen und es den pädagogischen Fachkräften ermöglichen, ihrem eigenen professionellen Anspruch gerecht zu werden. Kampagnen wie diese tragen dazu bei, über das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zu informieren, Menschen dafür zu interessieren und der Profession der Erzieherinnen und Erzieher öffentlich Anerkennung und Wertschätzung zu geben – das ist mit „Profis für die Kita“ gelungen. Für tatsächliche Veränderungen braucht es aber zusätzlich den politischen Willen, die Profession nicht nur mit immer größeren Anforderungen zu konfrontieren, sondern sie auch mit den notwendigen Ressourcen auszustatten.

Impressum

Oktober 2014

Herausgeber:
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien
Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW)

Redaktion:
Christine Lohn, Diakonie Deutschland

Konzeption und Gestaltung:
Rosendahl Berlin

Bilder:
BAGFW, Holger Groß

