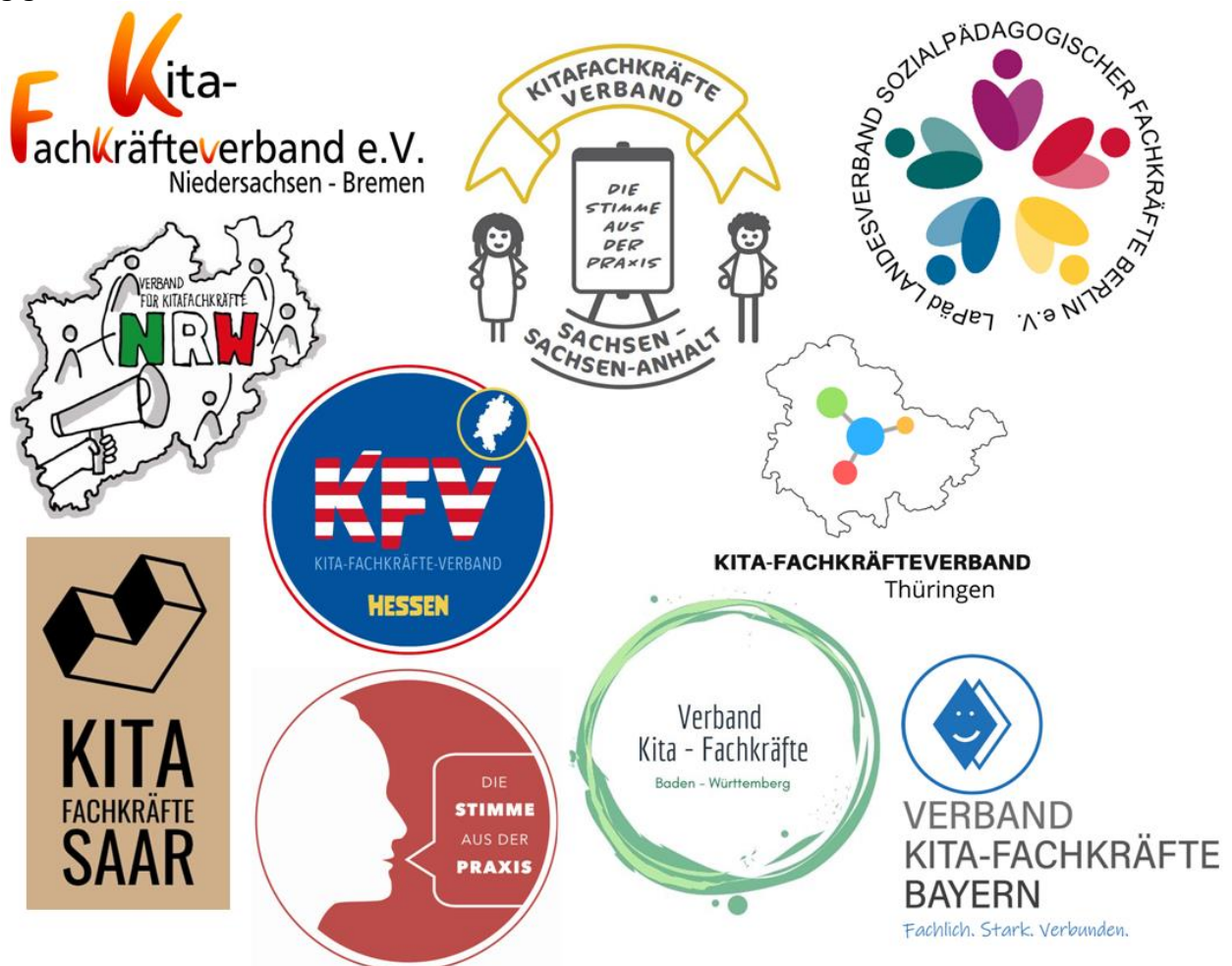


Kita-Fachkräfteverbände in Deutschland:

Positionspapier für eine Kita-Politik VON BUND UND LÄNDERN in der Legislaturperiode 2021-2025

12+1 Forderungen für eine gute frühkindliche Bildung und Stärkung der Arbeit der pädagogischen Fachkräfte (Langfassung)

Die letzten Jahre haben eindrücklich gezeigt: Kitas sind wichtige Bildungseinrichtungen. In den ersten Lebensjahren werden die Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung und der Bildungsbiografie gelegt. Bundesweit sind die Kita-Strukturen von unzureichender Personalausstattung und nicht adäquaten Räumlichkeiten gekennzeichnet. Bisher wurden auf politischer Ebene pädagogischen Fachkräfte nicht ausreichend in Entscheidungsprozesse eingebunden. Es geht darum, diese Mängel in den nächsten Jahren zügig abzubauen.



Unterzeichnet von den Kita-Fachkräfteverbänden Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen-Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen/Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Seit 15 Jahren macht der Bertelsmann Ländermonitor der frühkindlichen Bildungssysteme sichtbar, wie weit die jeweiligen Bundesländer von den Mindestanforderungen an eine qualitativ gute Kinderbetreuung und frühkindliche Bildung entfernt sind. Der im August 2021 veröffentlichte Ländermonitor kommt für Deutschland zu dem Ergebnis, dass bundesweit knapp 73% Prozent aller Kita-Kinder keine kindgerechten Personalschlüssel in den Einrichtungen vorfinden und 54%¹ der amtlich erfassten Kita-Gruppen zu groß sind.

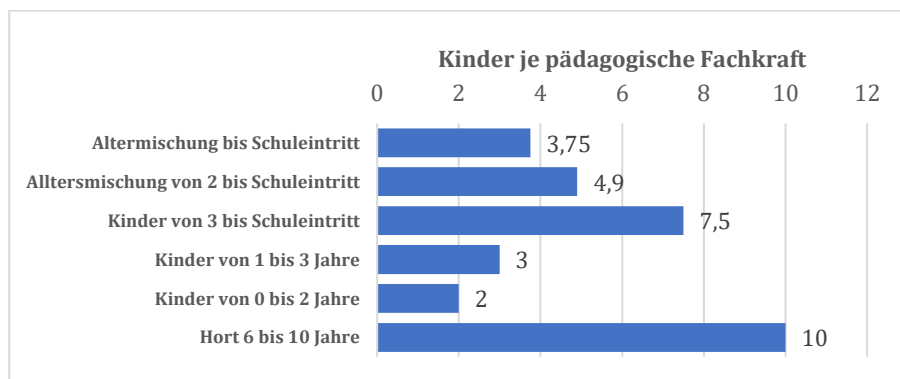
Unsere Verbandsmitglieder stehen in der alltäglichen Kita-Praxis und erleben seit Jahren, dass die Aufgaben und Anforderungen an die Beschäftigten ständig wachsen. Zu den vielfältigen pädagogischen Aufgaben kommen noch weitere Tätigkeiten, wie z. B. die Überprüfung von Masernimpfungen, die Umsetzung von Gesundheitsförderungsprogrammen, die Verwaltung des Datenschutzes, die Durchführung von Coronaschnelltests und hauswirtschaftlicher Tätigkeiten. Den wachsenden Aufgaben wurden die personellen und räumlichen Ressourcen nicht angemessen angepasst. Der akute Fachkräftemangel verschärft die Probleme zusätzlich. Es ist an der Zeit, dass alte Strukturen überdacht und Konzepte entwickelt werden, welche eine kindgerechte und qualitativ hochwertige Arbeit in Kindertagesstätten ermöglichen.

A) Strukturelle bundeseinheitliche Rahmenbedingungen

1) Der Personalschlüssel muss in den nächsten Jahren erhöht werden!

Voraussetzung für eine gute frühkindliche Bildungsarbeit ist gutes Fachpersonal. Die Analysen der Bertelsmann-Stiftung zeigen, dass die als Personalschlüssel ausgedrückte pädagogische Fachkraft-Kind-Relation² in allen Bundesländern unzureichend ist.³ Für eine individuelle, bedürfnisorientierte Betreuung der Kinder muss der Personalschlüssel in den kommenden vier Jahren in allen Kindertagesstätten entsprechend der Betriebsform an die wissenschaftlichen Anforderungen angepasst werden und als bundeseinheitlicher Standard festgelegt werden.

Abbildung: Angestrebter Personalschlüssel je Gruppenstruktur; Angaben Anzahl Kinder je pädagogischer Fachkraft ohne Leitungsanteil (Vollzeit)



Der Personalschlüssel muss außerdem beinhalten:

- Eine mittelbare pädagogische Arbeitszeit für Teamgespräche, Dokumentationen, Elterngespräche etc. von mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit.
- Die Berücksichtigung von Ausfallzeiten bei Urlaub, Fortbildung oder Krankheit.
- Zusätzliche Fachkräfte mit sonderpädagogischer Ausbildung für inklusives Arbeiten in der Einrichtung.
- Zusätzliche Personalstunden, die die sozialräumlichen Strukturen der jeweiligen Kita berücksichtigen.

2) Pädagogisch sinnvolle Gruppengrößen

Eine kleinere Gruppengröße wirkt sich positiv auf die kindliche Entwicklung, das Verhalten sowie auf die Gesundheit aller aus. Für die Bertelsmann-Stiftung ist die Gruppengröße neben dem Personalschlüssel die wichtige Kennzahl für die Strukturqualität der Kitas. Hier zeigt sich, dass Gruppen oft zu groß sind. Insofern sollte die Anzahl der Kinder in den Gruppen auf eine pädagogisch angemessene Größe reduziert werden:

- Für Kinder von 1 bis 3 Jahren sollte die Gruppenstärke bei maximal 10 Kindern liegen.
- Für Kinder von 1 bis zur Einschulung sollte die Gruppenstärke bei maximal 15 Kindern liegen.
- Für bereits eingeschulte Kinder sollte die Gruppenstärke bei max. 20 Kindern liegen.⁴

¹ Bertelsmann Stiftung (o. J.): <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/ august/schlechte-rahmenbedingungen-erschweren-die-bildungsarbeit-der-kitas>

² Basis für die Berechnungen der zusätzlichen Beschäftigten ist der Personalschlüssel, der die gesamten Personalstunden der pädagogischen Fachkräfte abbildet. Daneben ist der Begriff der Fachkraft-Kind-Relation wichtig. Die Fachkraft-Kind-Relation bildet ab wie viel Zeit für die unmittelbare Arbeit am Kind zur Verfügung steht, wenn man die mittelbare Arbeitszeit, sowie Urlaub, Krankheit und Fortbildung der Fachkräfte bedenkt.

³ Bertelsmann Ländermonitor (2019)

⁴ Vgl. hierzu die Untersuchung in Viernickel et al (2015)

3) Investitionen in den Ausbau und die Sicherung von Kitas in adäquate Räumlichkeiten

Zu viele Kinder auf zu engem Raum sind überwiegend die traurige Realität in Kitas. In 54% der Kitas finden sich, gemessen an den pädagogischen Standards, keine optimalen Gruppengrößen. Dabei ist bekannt, dass sich eine kleine Gruppengröße positiv auf die Entwicklungsbegleitung und die Gesundheit von Kindern sowie von pädagogischem Fachpersonal auswirkt.⁵ Zudem fehlen oft Ausweichräume für das Personal. Vor diesem Hintergrund können viele Kitas den umfassenden und sich ständig erhöhenden Anforderungen kaum ausreichend gerecht werden. In den Kindertagesstätten muss jedes Kind den Raum bekommen, den es für seine individuelle Entwicklung benötigt.

Für eine kindgerechte frühkindliche Bildung und Betreuung sind adäquate räumliche Voraussetzungen notwendig:

- Mindestens 6 qm pro Kind im Gruppenraum, inklusive dem jeweiligen zugehörigen Nebenraum.
- Mindestens 10 bis 15 qm pro Kind in einem nutzbaren Außengelände.
- Funktionsräume, die nicht multifunktional genutzt werden müssen, z. B. zum Essen, Schlafen oder zur Hausaufgabenbetreuung.
- Räume für differenzierte Bildungsangebote in Kleingruppen und Projekte.
- Turn- und Bewegungsräume.
- Geeignete Pausenräume, Besprechungs- und Teamzimmer und Büroräume für Leitungen.

Insbesondere in den wachsenden Städten und Kommunen zeigen sich zunehmend Probleme mit der Sicherstellung von Betreuungsplätzen. Es bedarf deshalb weiterer Investitionen in Neubauten und Sanierungen. Zudem braucht es gesetzliche Regelungen bei der Stadtplanung. So soll z.B. der Neu- und Ausbau von Kindertagesstätten priorisiert berücksichtigt werden und bestehende Einrichtungen einem besonderen Bestandsschutz unterliegen. Es kann, unserer Meinung nach nicht sein, dass einerseits durch Immobilienspekulation die Existenz bestehender Einrichtungen gefährdet wird und andererseits durch dieselben und entsprechender Bauvorhaben sowie Umwidmungen ein zusätzlicher Platzbedarf zu Lasten der Allgemeinheit am gleichen Ort entsteht.

Während der Pandemie hat sich auch gezeigt, dass die technische Ausstattung oftmals mangelhaft ist. In jeder Kita müssen ausreichend Laptops zur Vorbereitung, für Dokumentationsarbeiten und als pädagogisches Medium vorhanden sein. Zudem müssen Kitas bei Bedarf Tablets mit Sprachfördersoftware zur Verfügung gestellt werden, um pädagogisch sinnvoll die Sprachentwicklung in der Kita und zuhause anzuregen. Es ist notwendig die Digitalisierung in jeglicher Form auch für Kitas zu gewährleisten.

B) Fachkräftemangel kann nur durch eine größere Attraktivität der in Kitas eingesetzten Berufe abgebaut werden –Zugangsvoraussetzungen, Vergütung und Karrierechancen

Während der Kita-Ausbau weiterhin politisch gefördert wird, fehlt es zunehmend an pädagogischen Fachkräften. Wie dieser Bedarf gedeckt werden soll, ist derzeit nicht erkennbar. Es sind politisch und gesamtgesellschaftlich keine Konzepte vorhanden, um dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzusteuern. Zu beobachten ist aber, dass viele pädagogische Fachkräfte den Kita-Bereich verlassen oder aufgrund der hohen Arbeitsbelastung eine Teilzeittätigkeit annehmen. Insbesondere Hochschulabsolvent*Innen verlassen aufgrund schlechter Bezahlung oder mangelnder Aufstiegsmöglichkeiten die Kitas, was sich negativ auf die Qualität auswirkt. Um die Attraktivität zu erhöhen, müssen neben den Rahmenbedingungen auch die Vergütung und die Karrierechancen verbessert werden:

4) Fachkräfte- und Ausbildungsoffensive

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig und nimmt stetig zu. Die Ausbildungsmodalitäten müssen attraktiver werden. Zudem muss eine umfassende Fachkräfteoffensive gestartet werden, um den Nachwuchs von Fachkräften in den Einrichtungen zu fördern und die Ausbildungen attraktiv zu gestalten. Ohne entsprechende Voraussetzungen wird es in den nächsten Jahren nicht gelingen die Personalsituation in den Kindertagesstätten entscheidend zu verbessern:

- Innerhalb der Ausbildungen, bzw. des Studiums müssen Theorie und Praxis verbunden werden. Die duale bzw. praxisintegrierte Form und eine enge Zusammenarbeit von Fachschulen/Hochschulen und Ausbildungsbetrieben ist notwendig.
- Eine Ausbildungsvergütung muss, soweit vom Bafög nicht abgedeckt, zwingend erfolgen.
- Die Umschulung und Nachqualifizierung durch qualitativ hochwertige praxis- und therapiebegleitende Weiterbildungen für branchenähnliche Berufe muss flächendeckend eingeführt werden. Dies ermöglicht u. a. Familienpfleger*innen, Ergotherapeut*innen und ähnlichen Berufen den qualifizierten Wechsel in das Arbeitsfeld Kita.

⁵ Viernickel et al (2015)

- Die Ausbildungssituationen sind in vielen Bundesländern sehr mangelhaft. Es befinden sich derzeit ca. 110 Tsd. Erzieher*innen in Ausbildung, jedoch deckt dies nicht den Bedarf an benötigten Fachkräften.
- Zudem ist die Ausbildungssituation sehr unterschiedlich. In Berlin werden rd. 10 Tsd. Erzieher*innen (2019/2020) ausgebildet, während in einwohnerstarken Bundesländern, wie Bayern und Baden-Württemberg, nur rd. 15 Tsd. Erzieher*innen ausgebildet werden. Ein weiterer Ausbau der Ausbildungsplätze ist dringend notwendig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Es gibt, je nach Bundesland, viele verschiedene Ausbildungsformen mit unterschiedlichen Curricula. Dies führt zu großen Problemen bei der Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Bundesländern und kann für die Fachkräfte bei einem Umzug in ein anderes Bundesland sehr hinderlich sein. Hier bedarf es dringend einer Anpassung der verschiedenen Bildungsgänge durch einheitliche und qualitativ hochwertige Kriterien.
- Eine Absenkung des Ausbildungsniveaus, z. B. durch Verkürzung der Ausbildungszeit, lehnen die Verbände für Kita-Fachkräfte ab.
- Anleiter*innen von Praktikant*innen benötigen eine zusätzliche Qualifikation, um eine gute und qualifizierte Anleitung und Einarbeitung im komplexen Kita-Alltag einer Fachkraft sowie eine gute Verknüpfung von Theorie und Praxis zu gewährleisten.
- Träger und Einrichtungen müssen verpflichtet werden Praktikumsstellen mit qualifizierter Anleitung zur Verfügung zu stellen.

5) Attraktive Gehälter

Obwohl in den letzten Jahren eine Anpassung der Gehälter von pädagogischen Fachkräften stattgefunden hat, liegen die Gehälter weiterhin 15-20% unter dem Durchschnitt der bundesdeutschen Verdienste.⁶ Während der bundesweite Verdienstdurchschnitt im Jahr 2020 in Kindergärten bei 3.748 Euro monatlich ermittelt wurde, liegen die Bruttogehälter insgesamt mit 4.372 Euro um 17% darüber. Im Vergleich mit Grundschullehrer*innen⁷ liegt damit der Verdienst von Erzieher*innen sogar um etwa 1.300 Euro/monatlich niedriger. Kinderpfleger*innen und Sozialassistent*innen liegen noch weiter unter dem Verdienst von Erzieher*innen. Auch die Gehälter von Kita-Leitungskräften reichen trotz großer Verantwortung und hohem Aufgabenumfang nicht an die Gehälter von vergleichbaren Führungspositionen heran. Im Ergebnis ist zu beobachten, dass besonders qualifiziertes Leitungspersonal schwer zu finden ist. In diesem Tätigkeitsbereich besteht zudem eine hohe Fluktuationsrate. Studien deuten auch darauf hin, dass ein Viertel der Berufsanfänger bereits nach 5 Jahren das Arbeitsfeld Kita wieder verlassen hat.⁸ Neben den schwierigen Arbeitsbedingungen sind die Verdienstmöglichkeiten von großer Bedeutung. Die unterdurchschnittliche Vergütungshöhe ist zudem Ausdruck eines „Gender-Pay-Gaps“ in Deutschland, die insbesondere bestimmte Berufsgruppen mit einem hohen Frauenanteil besonders benachteiligt⁹. Insgesamt wird der bereits bestehende Fachkräftemangel hierdurch noch weiter verstärkt und kann nur begrenzt durch eine Ausbildungsinitiative ausgeglichen werden.

Für die später zu erwartende Rente bedeutet dies zudem, dass selbst nach 40 Jahren Vollzeitbeschäftigung Altersarmut¹⁰ droht, zudem wird in den meisten Fällen die Altersgrenze von 67 Jahren nicht erreicht und viele Fachkräfte arbeiten in Teilzeit. Verstärkend kommt hinzu, dass gerade bei Frauen eine Erwerbsbiografie vorliegt, die für den Rentenbezug ungünstig ist. Zusatzrentenleistungen, wie eine betriebliche Altersvorsorge, fehlen oft.

Annähernd 60% der pädagogischen Fachkräfte in Kitas sind in Teilzeit tätig. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Arbeitsbelastung bilden die Verdienstmöglichkeiten einen wichtigen Anreiz für den Arbeitszeitumfang. Finanzielle Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit werden in den nächsten Jahren an Bedeutung zunehmen, da nur noch begrenzt zusätzliches Kitapersonal ausgebildet werden kann. Ansonsten wird der politisch gewollte anspruchsvolle Ausbau der Kitas am Personalmangel scheitern.

Mancherorts führt die Koppelung der Kita-Finanzierung an die belegten Betreuungsplätze zu einem Mix aus sog. „Flexverträgen“, befristeten Verträge oder untertariflichen Vergütungen der Beschäftigten. Diese häufig anzutreffende Vertragspraxis resultiert aus der in den Ländern oder Gemeinden üblichen Finanzierung der Plätze nach Kitagutscheinen, so dass Schwankungen, z. B. hervorgerufen durch die Eingewöhnungszeiten der neuen Kinder, oder einer Betriebserlaubnis zur Aufnahme von Kindern ab zwei Jahren, zu Lasten der Gehälter des pädagogischen Personals führen. Wir fordern deshalb zwingend diese Vergütungsverfahren anzupassen.

Um das Berufsfeld attraktiver zu gestalten, bedarf es einer angemessenen Bezahlung. Diese beinhaltet:

- Höhere Berufsabschlüsse, z. B. von Kindheitspädagog*innen, müssen sich in der Bezahlung niederschlagen.
- Aufstiegschancen durch Funktionsstellen, z.B. zur Praxisanleitung oder der/dem Qualitätsbeauftragte*n müssen geschaffen werden.

⁶ Destatis (2021)

⁷ Ausgewiesen werden Verdienste von Beschäftigten in Grundschule und weiterführenden Schulen. Destatis (2021)

⁸ Bundeszentrale für politische Bildung (2019): Gekommen, um (nicht) zu bleiben, im Internet: <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/300367/fachkraefteabwanderung>

⁹ Zinke, Guido (2020): Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap; <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/318555/gender-pay-gap>

¹⁰ Destatis (2020b)

- Keine Rückstufungen bei der Eingruppierung bei Stellenwechsel oder als Leitung, wenn sich die Kinderzahlen verändern. Schwankende Kinderzahlen dürfen nicht zu Gehaltseinbußen führen.
- Abschaffung von „Flex-Verträgen“.
- Befristungen überleiten in unbefristete Verträge.
- Bundes- und Landesförderung von einheitlichen Rentenregelungen und obligatorische Einführung, bzw. Erweiterung von Betriebsrenten für pädagogische Fachkräfte. Grundsätzlich ist aber v. a. das bestehende Rentensystem zu stärken und eine Mindestrente einzuführen.¹¹
- Grundsätzlich gilt, dass jährliche Gehaltsanpassungen mindestens die Preissteigerungen berücksichtigen müssen.

6) Bessere Unterstützung von Leitung und Träger

Kita-Leitungen haben eine zentrale Bedeutung für eine gute Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungspraxis in den Einrichtungen: Als Vermittler*innen zwischen dem Träger, den pädagogischen Fachkräften und den Eltern kommt ihnen eine Schlüsselfunktion für die Qualitätsentwicklung und -sicherung zu. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden benötigt es entsprechendes Fachwissen, Kompetenzen und kontinuierliche Weiterbildung. Je nach Bundesland, Kommune und Trägerschaft bestehen qualitative Unterschiede. Politische Zielsetzung sollte sein, dass es keine Unterschiede bei der Betreuungsqualität geben sollte. Überall muss es für die Kitas die gleichen hochwertigen Grundvoraussetzungen geben, welche durch die Träger gemeinsam mit den Ländern und dem Bund geschaffen werden müssen. Ebenso muss durch Bund und Länder sichergestellt werden, dass die Trägerschaft ihren Rechten und Pflichten entsprechend nachkommt und geschultes Personal für die Belange der Kindertagesstätten vorhanden ist. Bund und Länder müssen sicherstellen, dass folgende Mindeststandards von allen Trägern umgesetzt werden:

- Verpflichtende Dienstgespräche zwischen Leitung und Träger sowie bei bestimmten Themen mit der zuständigen Kommune.
- Schulung der Trägervertreter in Personalführung, Kommunikation und KiTa-Qualität, dauerhafte Sicherung des Wissens durch Auffrischkurse.
- Verpflichtende Zusammenarbeit der Träger mit pädagogischen Fachverbänden, um die aktuellen rechtlichen Begebenheiten, sowie die Qualität zu gewährleisten.

Um den hohen Anforderungen einer Leitungsstelle gerecht zu werden und eine kontinuierliche Qualitätsweiterentwicklung und -sicherstellung zu gewährleisten, benötigt es entsprechende Rahmenbedingungen, ebenso für professionelles Agieren bei Personalwechsel und Leitungsausfall:

- Für eine ausschließliche Leitungstätigkeit wird eine Grundausstattung von 20 Wochenstunden pro Kita zzgl. 0,35 Wochenstunden je Ganztagsbetreuungsplatz gefordert. Zudem fordern wir, dass Betreuungsplätze mit anderen Betreuungszeiten mit 2/3 des Ganztagsäquivalents angerechnet werden.
- Eine verpflichtende Stellvertretung wird in jeder Kita eingestellt mit einem Stundenumfang von mind. 5 Wochenstunden + 2 Wochenstunden pro weitere Gruppe. Die Stellvertretung ist ihren Aufgaben entsprechend weiterzubilden und höher zu entlohnen.

7) Regelmäßige Fortbildung und Teamentwicklung

Durch fehlende Vertretungskräfte und niedrige Fortbildungsbudgets finden Fort- und Weiterbildungen von pädagogischen Fachkräften häufig nicht im erforderlichen Maße statt. Teilweise gibt es ein Gesamtbudget für eine Kita, welches nicht ausreicht, um jeder Fachkraft einmal jährlich eine Fortbildung zu ermöglichen, ganz abgesehen von Hauswirtschaftskräften und weiterem Personal, welches ebenso Anspruch auf Fort- und Weiterbildung hat.

Deshalb ist es notwendig, dass

- zeitliche und finanzielle Ressourcen für qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildungen jeder pädagogischen Fachkraft zur Verfügung stehen.
- zeitliche und finanzielle Ressourcen für Teambuilding, Coaching und Supervision bereitgestellt werden.
- Finanzmittel kurzfristig im Rahmen des Bundesprogrammes „Aufholen nach Corona“ für zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen bereitgestellt und abgerufen werden können.
- Zusatzqualifikationen durch den Träger finanziell und zeitlich unterstützt werden.
- jede pädagogische Fachkraft mindestens einmal jährlich eine Fortbildung zum Bildungsplan des jeweiligen Bundeslandes absolviert, um die Qualität und Umsetzung der Bildungspläne zu gewährleisten.
- Zusatzkräften, Hauswirtschaftskräften und weiteren Angestellten die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung gegeben wird.

¹¹ Geyer, J., Haan, P., Ludwig, A.: Mindestrente: Absicherung gegen Altersarmut und notwendiger Baustein für weitere Reformen, in: DIW aktuell - Sonderausgabe zur Bundestagswahl.

c) Gesundheitsschutz und politische Beteiligung

8) Gesundheitsschutz und -förderung für Fachkräfte und Kinder

Pädagogische Berufe sind durch eine erhebliche psychische und körperliche Belastung gekennzeichnet. Gerade die Pandemie hat gezeigt, dass die Gesundheitsrisiken in diesem Beruf zu wenig beachtet werden. Nicht umsonst kann eine Coronaerkrankung in bestimmten Fällen als Berufskrankheit anerkannt werden. Pädagogische Fachkräfte waren die Berufsgruppe, die am zweitstärksten von Covid-19 betroffen waren. Erst durch den Druck aus der Wirtschaft und der Elternschaft wurde der Berufszweig vorrangig in die Impfkampagne aufgenommen. Hintergrund für die niedrige Eingruppierung der ständigen Impfkommision war, dass das Risiko als gering eingeschätzt wurde und gegenüber anderen Berufsgruppen das Kita-Personal als weniger systemrelevant eingestuft wurde.¹² Diese Entwicklung verdeutlicht, dass zukünftig der Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung des Personals mehr Aufmerksamkeit zukommen muss. So ist seit langem bekannt, dass pädagogisches Fachpersonal vor allem unter psychischen Beeinträchtigungen, Atemwegs- sowie Muskel- und Skeletterkrankungen leiden. Deshalb brauchen die Kitas einheitliche und nachhaltige Gesundheitsförderungsprogramme der Berufsgenossenschaften und Krankenkassen (Betriebliche Gesundheitsförderung). In Kitas muss gesundheitserhaltenden Arbeitsbedingungen zukünftig mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Finanzielle und personelle Mittel müssen bereitgestellt und entsprechende verpflichtende gesundheitliche Vorgaben - z. B. zum Lärmschutz oder rückengerechtem Arbeiten - beschlossen werden. Für ein inklusives Arbeiten brauchen wir eine Anpassung der räumlichen und ergonomischen Gegebenheiten, damit diese dem pädagogischen Bedarf - z. B. für die Betreuung von behinderten Kindern - entsprechen.

Auch in Bezug auf die Gesundheit von Kita-Kindern gibt es erhebliche Defizite. Insbesondere die Zusammenarbeit mit Gesundheitsämtern, Kinderärzten und einschlägigen Leistungserbringern ist häufig nicht zufriedenstellend, zeitaufwendig und oft wenig kooperativ. Der Zugang zu wichtigen Versorgungseinrichtungen wie z. B. den Sonderpädagogischen Förderzentren sollte verbessert werden. Hier ist es beispielsweise wünschenswert eine/n direkte/n Ansprechpartner*in in Gesundheitsämtern oder geeignete Gesundheitsfachkräfte zu haben, die/der für Fragen jederzeit zur Verfügung steht, um unbürokratischer und schneller eine Behandlung durchführen zu können. Wünschenswert ist ferner, dass Gesundheitsförderprogramme insbesondere der Krankenkassen in den Kitaalltag integriert werden können.¹³

9) Lehren aus der Coronakrise – Sicher durch den Winter

Die bestmögliche Sicherheit der Kitas unter Pandemiebedingungen ist immer noch nicht gegeben. Zwar sind viele Beschäftigte von Kindertageseinrichtungen mittlerweile geimpft, doch ist zu befürchten, dass mit einer neuen Corona-Welle die Belastung steigt und neue Risiken auf die Beschäftigten zukommen werden. Zudem sind die Auswirkungen von Covid-19, insbesondere auch in Bezug auf neue Corona-Varianten und Long Covid auf Kinder, immer noch nicht abschließend geklärt. In der zweiten und dritten Welle waren viele Infektionsausbrüche in Kitas zu verzeichnen. Deshalb ist es unmittelbar notwendig alle Kitas mit leistungsfähigen Raumlufffiltern auszustatten. Die Durchführung von verpflichtenden und regelmäßigen PCR-Lollipoptests o. ä. neben den inzwischen üblichen AHA-Regeln in allen Kitas muss flächendeckend und verpflichtend umgesetzt werden.

Ferner muss dem Kita-Personal aufgrund eines hohen arbeitsbedingten SARS-CoV-2-Expositionsrisikos dringend eine sog. Booster-Impfung angeboten werden. Die Einberufung einer Pandemie-Force für den Kitabereich unter Einbeziehung von Kommunen, Trägern und Kita-Leitungen auf Bundesebene wäre nützlich, damit deutschlandweite durchführbare Regelungen getroffen werden können.

10) Politische Mitsprache der Beschäftigten ist notwendig

Annähernd 670 Tsd. pädagogische Fachkräfte arbeiten in Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen der Jugendhilfe in Deutschland. Die Berufsverbände der pädagogischen Fachkräfte haben sich deutschlandweit gegründet, um die Wahrnehmung und Interessen dieser gesellschaftlich bedeutenden Berufsgruppe über die gewerkschaftliche Arbeit hinaus politisch stärker in den Vordergrund zu rücken.

In Anhörungen und einschlägigen Ausschüssen werden überwiegend Trägerverbände oder Elterninitiativen beteiligt. Die Landesverbände der pädagogischen Fachkräfte in Kitas wollen sich von nun an aktiv einbringen und die Interessen der Beschäftigten in den politischen Gremien vertreten.

11) Chancengleichheit fördern - Integration und Inklusion ermöglichen

Die finanziellen Mittel und damit einhergehend die Ausstattung und Personalsituation von Kitas in den Bundesländern ist sehr unterschiedlich. Ebenso sind in Kitas die Priorisierung und die finanziellen Mittel der jeweiligen Kommune und Trägerschaft aktuell ausschlaggebende Faktoren. Daraus ergeben sich ungleiche Bildungs- und Entwicklungschancen für die Kinder. Dabei sind Kitas als frühe Bildungseinrichtungen bestens dafür geeignet gleiche Bildungschancen zu bieten. Hier bedarf es einer Förderung von Kindern und ihren Familien,

¹² RKI (2021): Epidemiologisches Bulletin 5/2021

¹³ GKV-Spitzenverband (2020): Leitfaden Prävention - Handlungsfelder und Kriterien nach § 20 Abs. 2 SGB V; https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_praevention_leitfaden/Leitfaden_Praevention_2020_barrierefrei.pdf

unabhängig der finanziellen Bedingungen der Bundesländer. Bei Bedarf müssen für Familien die Betreuungskosten übernommen werden. Frühkindliche Bildung muss allen Kindern, aber insbesondere Kindern aus bildungsfernen Familien zugänglich sein.

Um integrativ und inklusiv arbeiten zu können, benötigt es Rahmenbedingungen, die ein gemeinsames Lernen und Leben ermöglichen. Es ist anzustreben, dass jeder Kita entsprechend ihrer Größe eine zusätzliche heilpädagogische Kraft zur Verfügung gestellt wird, ohne dass diese auf den Personalschlüssel angerechnet wird. Diese heilpädagogische Fachkräfte sollte neben der gezielten Förderung einzelne Kinder, Eltern sowie pädagogische Fachkräfte unterstützen und beraten, sowie weiteren Förderbedarf in Abstimmung mit den Eltern und einschlägigen Leistungsanbietern (Logopädie, Ergotherapie, SPZs, Kinderärzt*innen etc.) koordinieren. Spezialisierte Integrationskräfte müssen attraktiv vergütet werden und dem tatsächlichen Bedarf der Einrichtung abdecken, um Kinder mit erhöhtem Förderbedarf adäquat zu begleiten. Finanzielle Mittel, insbesondere im Rahmen der Frühförderung gem. § 46 SGB IX, sollten auf die besondere Koordinationsfunktion der Kitas angepasst werden. Vor dem Hintergrund, dass ein Zusammenwirken von Kitas und Trägern für die Frühförderung entscheidend ist, sollten auch die Aufgaben und die Kostenübernahme entsprechend neu geregelt werden.¹⁴

In allen Bundesländern ist es wichtig gesondert in die Sprachförderung zu investieren. Jedes Kind mit sprachlichem Förderbedarf muss die Möglichkeit haben an entsprechenden Angeboten, unter anderem auch von Logopädie in der Kita teilnehmen zu können. Eine explizite Sprachförderung gehört bei Bedarf in jeder Kita etabliert und muss alltagsintegriert stattfinden.

D) Politische und finanzielle Folgerungen

12) Gemeinsame Finanzierungsaufgabe von Bund und Ländern für eine bessere Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung in der kommenden Legislaturperiode

Gute Bildung kostet Geld. Die Analysen der Bertelsmann-Stiftung und vieler weiterer Forschungsinstitute verdeutlichen, dass die Personalausstattung in vielen Bundesländern insgesamt mangelhaft ist und diese zudem im Vergleich der Bundesländer sehr unterschiedlich ausfällt. Um sowohl die Qualität zu verbessern als auch gleiche Verhältnisse zwischen den Bundesländern in der Betreuung der Kinder herzustellen, bedarf es dringend einer gemeinsamen finanziellen Kraftanstrengung von Bund und Ländern. Die bereitzustellenden Finanzmittel sind, im Gegensatz zum „Gute-KiTa-Gesetz“, ausschließlich für eine qualitative Verbesserung der Betreuung und Bildung, insbesondere der Verbesserung des Personalschlüssels zu verwenden.

13) Investitionsprogramm „Gute Bildung in Kitas“ in Höhe von 6 Mrd. EURO

Welche zusätzlichen Ausgaben sind in den nächsten Jahren notwendig, um erstens die Personalausstattung an die wissenschaftlichen Vorgaben anzupassen und zweitens die Vergütung zumindest auf den Bundesdurchschnitt zu erhöhen. Da auch diese Maßnahmen nicht in kurzer Zeit zu erreichen sind, sind diese Investitionen über einen Zeitraum von 5 Jahre sukzessive anzupassen. In Bezug auf die Personalausstattung hat die Bertelsmann-Stiftung bereits Kostenschätzungen für 2018 berechnet, die einen Personalbedarf von 100 Tsd. pädagogischen Fachkräften umfasst. Demnach ergäben sich zusätzliche Ausgaben in Höhe von 4,8 Mrd. Euro, wenn der gesamte Personalbedarf vollständig gedeckt werden soll. Zusätzlich würden weitere Kosten in Höhe von 1,2 Mrd. Euro entstehen, wenn die Vorgaben für Leitungskräfte umgesetzt werden würden. Auch in der neuen Studie der Bertelsmann-Stiftung¹⁵ für eine Simulation des Personalbedarfs bis 2030 ändert sich der Personalbedarf nicht grundsätzlich. In der Variante mit einer qualitativen Anpassung der Betreuung würde im Jahr 2030 eine Personallücke in Höhe von 200 Tsd. pädagogischen Fachkräften entstehen.

Im Ergebnis ist es also dringend erforderlich zügig mit einer Personalverbesserung zu beginnen und in den nächsten 5 Jahren zusätzlich 100 Tsd. Fachkräfte einzustellen. Dies erfordert demnach zusätzliche Ausgaben in Höhe von rd. 5 Mrd. Euro. Um dies zu erreichen, ist es zudem notwendig auch die Gehälter an den bundesweiten Durchschnitt anzupassen. Dafür ist es erforderlich, zumindest in den kommenden 5 Jahren die Gehälter um weitere zusätzliche 5% über die üblichen jährlichen Tarifanpassungen anzuheben. In Summe ergäbe sich im letzten Jahr ein **zusätzliches Gesamtausgabenvolumen in Höhe von 6 Mrd. Euro zu heutigen Preisen** bzw. ca. 0,17% des BIP.¹⁶ Mit diesem Ausgabenprogramm kann die frühkindliche Bildung zukünftig qualitativ gesichert werden und zudem auch dem insgesamt drohenden Fachkräftemangel durch Gewährleistung umfassender Betreuungsangebote entgegengewirkt werden. Unseren Kindern sind wir das schuldig!

¹⁴ Vgl. Verordnung zur Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder (Frühförderungsverordnung - FrühV), im Internet: https://www.gesetze-im-internet.de/fr_hv/BJNR099800003.html

¹⁵ Bertelsmann Stiftung (2021): Fachkräfte Radar für KiTa und Grundschule, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2021-all>

¹⁶ e. B. für das Jahr 2023 auf Basis der DIW-Prognose zum BIP in Deutschland bis 2023 lt. Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74644/umfrage/prognose-zur-entwicklung-des-bip-in-deutschland/>

Literaturverzeichnis:

Bertelsmann Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2020

Bock-Famulla, K.; Münchow, A.; Frings, J.; Kempf, F.; Schütz, J. (2020): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2019. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Klusemann, S.; Rosenkranz, L.; Schütz, J. (2020): Professionelles Handeln im System: Perspektiven päd. Akteur*innen auf die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen (HiSKiTa). Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2016): Qualitätsausbau in KiTas 2016. 7 Fragen zur Personalausstattung in deutschen KiTas. 7 Antworten der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2017): Qualitätsausbau in KiTas 2017. 7 Fragen zur Personalausstattung für Führung und Leitung in deutschen KiTas. 7 Antworten der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2021): Fachkräfte Radar für KiTa und Grundschule, im Internet: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2021-all>

OECD (2019), Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/301005d1-en>.

Nentwig-Gesemann, I.; Walther, B.; Thedinga, M. (2017): Qualität aus Kindersicht – Die Quaki-Studie. Abschlussbericht. Deutsche Kinder- und Jugendstiftung & Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (Hrsg.). Berlin.

Viernickel, S.; Fuchs-Rechlin, K.; Strehmel, P.; Preissing, C.; Bensel, J.; Haug-Schnabel, G. (2016): Qualität für alle: Wissenschaftlich begründete Standards für eine gute Kindertagesbetreuung. Freiburg im Breisgau: Herder.

Wolters Kluwer (2020): DKLK-Studie 2020. Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel. Köln: Wolters Kluwer.

Der Paritätische Gesamtverband; Diakonisches Werk der EKD e. V; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2009): Expertise: Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation.

Destatis (2021): Verdienststrukturerhebung 2020, Fachserie 16 Reihe 2.3, Wiesbaden

Destatis (2020a): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Wiesbaden

Destatis (2020b): Armutsgefährdungsschwelle nach Bundesländern für einen Einpersonenhaushalt im Zeitvergleich, im Internet: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Sozialberichterstattung/Tabellen/liste-armutsgefuehrungs-schwelle.html>

Wissenschaftliche Institut der Ortskrankenkassen (WidO) (2021): in Jahr Covid-19-bedingte Fehlzeiten am Arbeitsplatz: Jeder zwölfte betroffene Beschäftigte musste stationär behandelt werden, Pressemitteilung v. 22.04.2021, Berlin, im Internet: https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/News/Pressemitteilungen/2021/wido_pra_pm_ein_jahr_covidbedingte_fehlzeiten_0421.pdf

DGUV (o. J.): Gesundheit von Erzieherinnen und Erziehern, im Internet: <https://www.dguv.de/fb-bildungseinrichtungen/kita/gesundheit-erzieher/index.jsp>

RKI (2021): Epidemiologisches Bulletin 5/2021