



Lösungsmöglichkeiten zur Beseitigung des Fachkräftemangels in Bayern

Im Folgenden werden die auf der Mindmap aufgezeigten Punkte ausführlich erläutert und dargestellt.

1. Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbessern

Unser oberstes Ziel ist, dass sich ganz grundlegend etwas an den **Arbeitsbedingungen** in Kitas verändert. Wir sind davon überzeugt, dass dies der Schlüssel dafür ist, dass das pädagogische Personal in seinem Beruf bleibt, bzw. zurückkehrt und/oder aufgrund der geringeren Belastung Stunden erhöht.

Dazu gehört die Verkleinerung der **Gruppengröße**. Nicht nur für Gruppen mit Kindern mit erhöhtem Förderbedarf, sondern für alle Arten von Gruppen in allen Bereichen (Krippe, Kindergarten und Hort). Zudem sollten die Räumlichkeiten in den Einrichtungen baulich so gestaltet sein, dass sie möglichst viele **Lärmquellen** reduzieren und somit die Lautstärke deutlich niedriger wird. **Intensiv- und Bewegungsräume** sollten in den Einrichtungen vorhanden sein, sodass zum Beispiel Schlafräume nicht als Bewegungslandschaften genutzt werden müssen.

Dies bringt mit sich, dass es eine realistische **Mindestquadratmeterzahl** geben sollte bzw. diese überarbeitet und angepasst wird. Diese muss den Bedürfnissen der Kinder und des Personals gerecht werden und ein entspanntes Lernen für Kinder, sowie ein intensives am Kind orientiertes Arbeiten für Fachkräfte ermöglichen.

Auch ist es unerlässlich, den **Personal-Kind-Schlüssel** zu verändern. Mehr Personal auf weniger Kinder bedeutet individuelleres Eingehen auf die Entwicklung des einzelnen Kindes und somit, im Sinne der Chancengleichheit, bessere Bildung für alle. Der **Anstellungsschlüssel** muss verbessert und auf jeden einzelnen Bereich berechnet werden, statt auf die Gesamtheit einer Einrichtung. Ein Weg hin zu einem besseren Anstellungsschlüssel könnte ein Stufenplan sein, der transparent definiert, wie die Entwicklung in den kommenden Jahren aussehen wird.

Weitere Verbesserungen betreffen beispielsweise die **Leitungsfreistellung** und die Verpflichtung eine **ständig stellvertretende Leitung** einzustellen.

Wir empfehlen für eine ständig stellvertretende Leitung pro Gruppe mindestens zwei Stunden Freistellung einzuberechnen, die nicht in den Anstellungsschlüssel zählen dürfen.



Dies gilt ebenso für die Leitungsfreistellung, die mit einer Stundenanzahl von 10 Stunden pro Gruppe aus dem allgemeinen Gruppendienst komplett herausgerechnet werden muss und somit auf keinen Fall im pädagogischen Schlüssel auftauchen darf.

Krankheitsbedingte Ausfälle des Personals müssen ab dem ersten Tag berücksichtigt werden. Zudem sollten die 42-Tage-Regelung überarbeitet werden. **Fortbildungen, Krankheits- und Urlaubstage** müssen in der Personalschlüsselberechnung mitbedacht werden. Auch sollte es immer einen höheren Personalschlüssel als Spielraum geben, wenn MitarbeiterInnen aufgrund von **Schwangerschaft** plötzlich und umgehend ausfallen. Bei über 90% Frauenanteil im Arbeitsfeld Kita, kommt dies in der Praxis logischerweise häufiger vor als in anderen Branchen.

Damit dies umgesetzt werden kann, fordern wir auch hier eine Überarbeitung des BayKiBiGs.

Um sich adäquat auf die Arbeit vorbereiten zu können, benötigt das Personal fest in den Arbeitsalltag integrierte **Vorbereitungszeiten**. Diese müssen prozentual an die Arbeitszeit angepasst werden und sollten beispielsweise für Ergänzungskräfte 10% und für Fachkräfte 20% der Arbeitszeit ausmachen.

Kontakt:

 Verband KiTa-Fachkräfte Bayern
 [verband.kitafachkraefte.bayern](https://www.instagram.com/verband.kitafachkraefte.bayern)
 Verband KiTa-Fachkraefte Bayern
www.verband-kitafachkraefte-bayern.de
info@verband-kitafachkraefte-bayern.de

Bankverbindung:

wird derzeit beantragt

Sitz und Registergericht:

München
Amtsgericht München
Vereinsregister München
VR 209263

1. Vorsitzende:

Veronika Lindner

2. Vorsitzende:

Lisa Pfeiffer

3. Vorsitzende:

Jacqueline Fleßa



Gute **Praxisanleitungen** sind für die Gewinnung von neuen Kräften und die Professionalisierung dieser von essenzieller Bedeutung und nehmen daher Zeit in Anspruch. So muss beispielsweise neben der Gruppenleitung Zeit für Anleitergespräche, intensive Einzelbeschäftigungen und Lehrergespräche aufgebracht werden. Auch hierfür muss Vorbereitungszeit verpflichtend eingeplant werden, die nicht in den Anstellungsschlüssel mit eingerechnet werden darf.

Das Arbeitsspektrum in Kitas ist enorm gestiegen. Die verpflichtenden und durchaus sinnvollen **Dokumentationen** und **Beobachtungen** sollten vereinfacht und vor allem praxisnah gestaltet werden.

2. Ausbildungskonzepte überarbeiten

Das bisher bestehende **Ausbildungskonzept** muss dringend überarbeitet und dadurch verbessert werden. Allem voran muss die **Ausbildung kostenlos** werden und eine Vergütung in allen Ausbildungsjahren erfolgen, vor allem in der Kinderpflegeausbildung.

Folgende Punkte sollten zudem beachtet werden:

- ❖ Mehr Krippen-, Hort- und Heilpädagogik mit praxisnahen Elementen, Sensibilisierung für Bedürfnisorientierung und gewaltfreie Pädagogik
- ❖ KinderpflegerInnen sollen mehr praktische Erfahrung in der Ausbildung sammeln dürfen, z.B. durch ein Praxishalbjahr ähnlich einem Praxissemester
- ❖ Anerkennungsjahr für die Optiprax-Ausbildung einführen
- ❖ Benotung von Alltagssituationen anstatt von gestellten Angeboten, längere Beobachtungsdauer für die Benotung
- ❖ Praktikum in verschiedenen Arbeitsbereichen muss in allen Ausbildungsbereichen auch weiterhin gesichert werden, z.B. in stationären und heilpädagogischen Einrichtungen
- ❖ Ausbildungsinhalte an die zum Zeitpunkt der Ausbildung herrschende Realität anpassen
- ❖ Bessere Vernetzung zwischen Theorie und Praxis
- ❖ Einführung von Aufnahmekriterien und Qualifikationsanforderungen, Überprüfung der persönlichen Eignung
- ❖ Kritische Hinterfragung der Lehrpläne und regelmäßige Überarbeitung der Lehrpläne
- ❖ Bezahlung während der Ausbildung erhöhen
- ❖ PraktikantInnen dürfen nicht in den Schlüssel zählen, es sei denn sie haben einen pädagogischen Berufsabschluss und dann auch nur für die Stunden, die sie anwesend sind

Eine „**schnelle**“ **Ausbildung** oder **Weiterbildung** entspricht nicht den hohen Ansprüchen, die an das Personal in Kitas gestellt wird. Daher fordern wir berufsbegleitende, fundierte und höher entlohnte Ausbildungen. Das Angebot für berufsbegleitende Ausbildungen muss ausgebaut und somit die finanzielle Lage der Absolventen gesichert werden. Dies kann gleichzeitig zur einer Qualitätserhaltung oder -verbesserung in Kitas beitragen.

Zudem dürfen Auszubildende dürfen nicht als „Ersatz“ für fehlendes Personal angesehen werden.

Informationen zu unseren Vorstellungen zu Modellen für **QuereinsteigerInnen** können Sie Punkt 3 entnehmen.

Kontakt:

f Verband KiTa-Fachkräfte Bayern
i verband.kitafachkraefte.bayern
t Verband KiTa-Fachkraefte Bayern
www.verband-kitafachkraefte-bayern.de
info@verband-kitafachkraefte-bayern.de

Bankverbindung:

wird derzeit beantragt

Sitz und Registergericht:

München
Amtsgericht München
Vereinsregister München
VR 209263

1. Vorsitzende:

Veronika Lindner

2. Vorsitzende:

Lisa Pfeiffer

3. Vorsitzende:

Jacqueline Fleßa



3. Zusätzliche Qualifikationen und Ausbildungen anerkennen (auch außerhalb Deutschlands)

Der Anreiz sich nach der abgeschlossenen Berufsausbildung weiter zu qualifizieren ist für viele ArbeitnehmerInnen in der freien Wirtschaft nicht nur die Erweiterung des Wissens, sondern auch der Ausblick auf eine bessere Bezahlung. In Kitas ist eine finanzielle Anerkennung von Weiterbildungen jedoch aktuell oft nicht der Fall. Die **Anpassung des Gehalts** an die in der Einrichtung eingebrachten Qualifikationen und Kompetenzen sollte erfolgen und transparent gemacht werden. Zudem ist es zwingend notwendig, **ausländische Ausbildungsberufe, Abschlüsse** usw. schneller, unbürokratischer und gezielter auf ihre Einsatzmöglichkeit in den Kitas zu überprüfen. Eine qualifizierte, abgeschlossene Ausbildung oder ein Studium im Ausland darf nicht automatisch als „geringer qualifiziert“ eingestuft werden und eine Anerkennung nicht mit enormen Hürden verbunden sein. Es ist jedoch wichtig zu überprüfen und gegebenenfalls nachzuschulen falls theoretische Kenntnisse nicht ausreichen, z.B. Informationen zum Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan (BEP), Bild vom Kind, Erziehungsstile, Entwicklungspsychologie und rechtliche Gegebenheiten. Auch eine Sprachprüfung (B2-Sprachniveau) muss weiterhin Voraussetzung sein, um in Kitas arbeiten zu dürfen.

Bereits erarbeitete **Qualifikationen** sollten bei einem Trägerwechsel unbedingt mitbedacht werden und sich im Gehalt widerspiegeln.

Selbiges gilt auch für **QuereinsteigerInnen** mit einer Berufsausbildung im sozialen, pädagogischen oder therapeutischen Bereich, die in Deutschland absolviert wurde. Auch hier muss überprüft werden, inwieweit Module aus der bisherigen Berufsausbildung anerkannt werden können und in welchen Bereichen Nachschulungen notwendig sind, ähnlich eines Studiums, in dem gewisse Module aus vorangegangenen Berufsausbildungen anerkannt werden können. Auf diesem Wege könnten QuereinsteigerInnen schneller den Abschluss der Kinderpflgereln oder ErzieherIn erwerben, ohne Qualitätsverluste zu verzeichnen.



4. Multiprofessionelle Teams bilden

In Kitas arbeiten schon lange nicht mehr allein Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen. Die Integration von anderen Berufsgruppen erweitert nicht nur das Wissensspektrum in den Einrichtungen, sondern verbessert die Qualität der Arbeit, lässt individuelleres Eingehen auf Bedürfnisse von Eltern, Kindern und Personal zu und ermöglicht teaminternen, fachübergreifenden Austausch. Entsprechend angepasste Vergütungen motivieren auch studierte Kräfte in den Bereich Kita zu kommen. Uns ist an dieser Stelle wichtig zu betonen, dass wir multiprofessionelle Teams als Chance ansehen. Damit dies möglich ist, benötigen wir jedoch **fundierte ausgebildete Kräfte**. Multiprofessionalität darf kein Deckmantel sein um Menschen mit wenig Fachexpertise und ohne Ausbildung einzustellen.

5. Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräfte einsetzen

Neben der pädagogischen Arbeit hat pädagogisches Fachpersonal auch zahlreiche hauswirtschaftliche Tätigkeiten zu erledigen. Diese sind bislang nicht verpflichtend durch **hauswirtschaftliche Kräfte** abgedeckt, sondern müssen häufig bei der Planung und Einteilung der pädagogischen Kräfte bedacht werden. Dazu gehören z.B. zahlreiche Reinigungsarbeiten die zusätzlich auf das pädagogische Personal verteilt werden müssen.

Kontakt:

 Verband KiTa-Fachkräfte Bayern
 verband.kitafachkraefte.bayern
 Verband KiTa-Fachkraefte Bayern
www.verband-kitafachkraefte-bayern.de
info@verband-kitafachkraefte-bayern.de

Bankverbindung:

wird derzeit beantragt

Sitz und Registergericht:

München
Amtsgericht München
Vereinsregister München
VR 209263

1. Vorsitzende:

Veronika Lindner

2. Vorsitzende:

Lisa Pfeiffer

3. Vorsitzende:

Jacqueline Fleßa



Auch gibt es Unmengen an **Verwaltungsarbeiten**, die nicht zwingend von einer pädagogischen Kraft (z.B. Leitung) erfüllt werden müssten. Der Kita-Größe angepasste Stundenkontingente würden Leitungen entlasten und mehr Raum für andere Tätigkeiten wie z.B. Mitarbeitergespräche usw. lassen.

Alternativ dazu könnten wir uns auch den Einsatz von **Assistenzkräften** vorstellen, die hauswirtschaftliche und verwaltungstechnische Aufgaben übernehmen. Jedoch muss dabei klar unterschieden werden, dass diese keine pädagogische Ausbildung absolviert haben und sie deshalb auch kein Ersatz für Ergänzungs- und Fachkräfte sind. Aus diesem Grund können sie auch keine klassische Bildungs- und Erziehungsarbeit übernehmen.

6. (Finanzielle) Anreize zur Berufswahl bieten

Die Dauer der Ausbildung, die Verantwortung, die Wichtigkeit der elementaren Arbeit, die Menge an Tätigkeiten und Kompetenzen und Vieles mehr sollte sich deutlich im **Gehalt** widerspiegeln. Häufig wird das geringe Einkommen als Grund für das Nicht-Ergreifen der Ausbildung oder des Verlassens des Berufs angegeben. Auch sollte klar geregelt sein, dass entsprechend der Tätigkeiten und der Verantwortungsstellung in Kitas entlohnt wird und nicht nur nach dem im Tarifvertrag festgelegtem Mindestlohn.

Die **schnellere Höhergruppierung** und das „Mitnehmen“ von **Stufen** bei einem Jobwechsel sollte nicht verhandelt werden müssen, sondern gesetzlich festgelegt sein.

Das Anbieten von **Funktionsstellen** und die Aussicht auf verpflichtende, jährlich stattfindende Fort- oder Weiterbildungsmöglichkeiten könnte zudem ein Anreiz sein, dass man die Ausbildung antritt und in Kitas arbeitet. Funktionsstellen wie z.B. QualitätsmanagerIn oder hausübergreifende/r PraxisanleiterIn ermöglichen es auch erfahrenen Kräften, bis ins fortgeschrittene Alter langfristig in der Kita zu bleiben. Zudem wird dadurch die Qualität der Kindertageseinrichtung gesichert und weiterentwickelt.

Träger sollten zudem in der Lage sein (finanziell, personell) **Überstunden und Mehrarbeit im vollen Maße anzuerkennen**. Ein Nichtbeachten zusätzlicher Leistung führt zu Frust und verringert die Identifikation der Kraft mit der Einrichtung.




Auch das flächendeckende Auszahlen von **Weihnachts- oder Urlaubsgeldern**, sowie von **Arbeitsmarktzulagen** in Ballungsräumen würde einen Anreiz schaffen, sich für eine Einrichtung zu entscheiden.

Ein fehlender Kita-Platz für das **eigene Kind** ist häufig ein Grund, weshalb pädagogisches Personal nicht mehr oder sehr spät in den Beruf zurückkehren kann. Die freie Wahl und den **vorrangigen Anspruch auf einen Kita-Platz** für in Kitas arbeitendes Personal, könnte zu einer schnelleren Rückkehr von Kräften in die Arbeitswelt führen.

7. Staatliche Förderungen sinnvoll und praxisnah einsetzen

Staatliche Gelder (Förderungen) sollten in der Praxis landen und nicht auf dem Weg dorthin in anderen Bereichen versickern. Gelder wie die des Gute-Kita-Gesetzes sollten nicht im Gießkannenprinzip verteilt werden, sondern an die in der Praxis herrschenden Bedingungen angepasst werden. Dabei muss unserer Ansicht nach vor allem die **Verbesserung der Qualität** im Mittelpunkt stehen, statt die Entlastung der Eltern und des Platzausbaus.

Kontakt:

 Verband KiTa-Fachkräfte Bayern
 verband.kitafachkraefte.bayern
 Verband KiTa-Fachkraefte Bayern
www.verband-kitafachkraefte-bayern.de
info@verband-kitafachkraefte-bayern.de

Bankverbindung:

wird derzeit beantragt

Sitz und Registergericht:

München
Amtsgericht München
Vereinsregister München
VR 209263

1. Vorsitzende:

Veronika Lindner

2. Vorsitzende:

Lisa Pfeiffer

3. Vorsitzende:

Jacqueline Fleßa



Grundsätzlich muss die „Ausgabe pro Kind“ deutlich erhöht werden und das BayKiBiG dahingehend überarbeitet werden. Hilfreich ist es hier, sich Studien wie die der Bertelsmann Stiftung anzusehen. Sinnvoll verteilte und eingesetzte staatliche Förderungen würden so auch die Träger entlasten.

8. Stundenbegrenzung bei Kita-Rechtsanspruch

Der Rechtsanspruch für Kinder ab einem Jahr auf einen Kitaplatz mit unbegrenzter **Stundenzahl** führt in vielen Einrichtungen dazu, dass die vorhandenen Personalstunden nicht ausreichen, um die **Buchungszeiten** abzudecken. Eine **Begrenzung** auf beispielsweise 6 Stunden pro Kind, würde dazu führen, dass Einrichtungen mit weniger Vollzeitkräften auch dem Rechtsanspruch genügen könnten. Die Abdeckung von maximal 6 Stunden ist **deutlich leichter zu stemmen** als die von bis zu 10 Stunden-Buchungen. Zumal es **aus pädagogischer Sicht für die Kinder nicht förderlich** ist so viel Zeit in einer Kindertageseinrichtung zu verbringen. Die Gründe hierfür sind vielfältig und können bei Interesse unsererseits gerne näher ausgeführt werden.

9. Höhere staatliche Förderung für Familien

Eine **Erhöhung des bayerischen Familiengeldes** würde es mehr Familien ermöglichen ihre Kinder, besonders in den ersten Lebensjahren, zu Hause zu betreuen. Dadurch entstünde eine „**echte Wahlfreiheit**“ zwischen außerfamiliärer und familiärer Betreuung. Vielen Familien wird diese Entscheidung momentan aus finanziellen Gründen abgenommen. Somit würden die Einrichtungen ebenfalls entlastet, indem es weniger Kinder zu betreuen geben würde, bzw. ältere Kinder weniger Stunden im Kindergarten buchen würden. Alternativ könnte auch das Elterngeld erhöht und zeitlich verlängert werden.

10. Springerpools schaffen

Der enorme Fachkräftemangel führt bei Ausfällen von Personal auf Grund von Krankheit oder Ähnlichem dazu, dass es die Lücken in den Kitas noch größer werden. Durch geschaffene Springerpools, die es dem Träger oder der Einrichtungsleitung ermöglichen, zeitnah und flexibel über Springerkräfte zu verfügen, könnte man **Ausfallzeiten und kurzfristige Unterbesetzung deutlich besser abfangen**. Diese Pools sollten verpflichtend und geregelt angelegt werden und von geschultem Personal belegt sein.

11. Beruf- und Aufstiegschancen besser präsentieren

Entscheidet man sich eher für einen Weg mit Zukunft oder einen mit Endstation? Die Möglichkeiten nach der Berufsausbildung, die Weiterqualifikations- und Fortbildungswege, sowie deren Anstellungen in der Praxis sollten viel transparenter und ansprechender präsentiert werden. Auch die Tatsache, dass es gesetzliche Grenzen für Anstellungen gibt (pädagogische Fachkraft, Kinderpflege, usw.) sollten deutlich gemacht werden, um Frust nach der Qualifikation zu verhindern.

Kontakt:

 Verband KiTa-Fachkräfte Bayern
 verband.kitafachkraefte.bayern
 Verband KiTa-Fachkraefte Bayern
www.verband-kitafachkraefte-bayern.de
info@verband-kitafachkraefte-bayern.de

Bankverbindung:

wird derzeit beantragt

Sitz und Registergericht:

München
Amtsgericht München
Vereinsregister München
VR 209263

1. Vorsitzende:

Veronika Lindner

2. Vorsitzende:

Lisa Pfeiffer

3. Vorsitzende:

Jacqueline Fleßa



12. Verpflichtende Fachberatungen- und Fachdienste

Die Zusammenarbeit mit Fachdiensten und Fachberatungen gehört zum Alltag der bayerischen Kitas. Ein im Haus integrierter Fachdienst und/oder eine Fachberatung würden **Bürokratie mindern** und eine **schnellere, individuellere Beratung** für Eltern und Fachkräfte **ermöglichen**. Zudem wäre dies ein niederschwelliges Angebot, welches zur deutlichen **Entlastung** für die Kita-MitarbeiterInnen führen würde, da einerseits Elternberatung teilweise ausgelagert und fachliche Fragen zeitnah und unbürokratisch geklärt werden könnten.




13. Einbeziehen von Fachkräften in politische Entscheidungen

Pädagogische Fachkräfte sollten vermehrt in politische Entscheidungen einbezogen werden, die den Kita-Bereich betreffen. Eine Möglichkeit dafür könnte die Aufnahme des Verbandes für Kita-Fachkräfte Bayern e.V. in das Bündnis frühe Bildung sein, die wir bereits mehrmals beantragt haben. So wäre es der Politik möglich **gezielt und praxisnah Anregungen und Kritik** zu erhalten. Partizipation sollte hier großgeschrieben werden.

14. Wirkungsvolle Wertschätzung seitens der Politik

Verständnis- und Dankesworte sind nicht ausreichend bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels und der Aufwertung unseres Berufsbildes. Die Politik muss pädagogische Berufe im Bereich Kita deutlich mehr Wertschätzung entgegenbringt, z.B. **durch bessere gesetzliche Regelungen** und der Betonung darauf, dass in Kitas, genau wie in Schulen wichtige **Bildungsarbeit** geleistet wird. Denn die Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen bedeutet nicht nur „verstehen“ sondern auch handeln und kein ständiges Verschieben der Verantwortung. Die Außenwirkung und der Blick der Politik auf das Berufsfeld ist enorm wichtig für Berufs(wieder)einsteigerInnen und die, die täglich in den Kitas arbeiten.

Kontakt:

 Verband KiTa-Fachkräfte Bayern
 verband.kitafachkraefte.bayern
 Verband KiTa-Fachkraefte Bayern
www.verband-kitafachkraefte-bayern.de
info@verband-kitafachkraefte-bayern.de

Bankverbindung:

wird derzeit beantragt

Sitz und Registergericht:

München
Amtsgericht München
Vereinsregister München
VR 209263

1. Vorsitzende:

Veronika Lindner

2. Vorsitzende:

Lisa Pfeiffer

3. Vorsitzende:

Jacqueline Fleßa