

BERLINER KITABÜNDNIS

Auf die **KLEINEN** kommt es an!

Hintergrundpapier:

Mehr Zeit für Kinder. Das **BERLINER KITABÜNDNIS** fordert schrittweise Verbesserungen des Personalschlüssels, um die Qualität der frühkindlichen Bildung nachhaltig zu sichern.

Entscheidende Voraussetzungen für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung und seiner weiteren Konkretisierungen (vgl. hierzu § 22 SGB VIII sowie § 1 Kindertagesförderungsgesetz) sind auf struktureller Ebene ein angemessener Personalschlüssel, entsprechende Gruppengrößen, ausreichende Räume sowie das Qualifikationsniveau der Kita-Beschäftigten incl. der Leitungen und deren Zeitressourcen.

Dies gilt insbesondere für das in allen aktuellen Wahlprogrammen (mit Ausnahme der AfD) ausdrücklich definierte Ziel der Bildungsgerechtigkeit. Wie aktuell wissenschaftlich belegt¹, beeinflussen soziale Herkunftseffekte zu zwei Dritteln den Bildungserfolg eines Kindes im Kita-Alter! Um also nachhaltig politisch und pädagogisch dort anzusetzen, wo Bildungsbenachteiligung am effektivsten bekämpft werden kann, braucht es mehr Zeit für frühkindliche Bildung.

Das Ländermonitoring 2020 der Bertelsmann-Stiftung für das Land Berlin (https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/laendermonitor/keyfacts_2020/Keyfacts_2020.pdf) zeigt auf, dass von der Stiftung auf Basis wissenschaftlicher Studien ermittelten Werte in den Bereichen Personalschlüssel und Gruppengrößen in Berlin teils deutlich abgewichen wird. Die Abweichungen sind besonders deutlich bei den sensiblen Altersstufen der Kinder von 0-3 Jahren zu erkennen (Beispiel: bei den unter 3-Jährigen werden 5,2 Kinder von einer Fachkraft betreut – empfohlen wird ein Personalschlüssel von 1 zu 3, der bundesweite Durchschnitt liegt bei 1 zu 4,1). Bezüglich der Qualifikation des eingesetzten Personals fällt auf, dass mit 13% Personal, das sich in Ausbildung befindet, in Berlin überdurchschnittlich viele Auszubildende in den Kitas eingesetzt sind.

Die Ausstattung mit sozialpädagogischem Personal ist in §11 Kindertagesförderungsgesetz geregelt. Hier ist auch vermerkt, dass in den Vorgaben für die Personalausstattung alle Ausfallzeiten bereits abschließend berücksichtigt sind. Zu Ausfallzeiten gehören Fortbildungen, Beratungszeiten - z.B. durch Fachberatung - Krankheitstage sowie Urlaubszeiten. Der oben genannte Personalschlüssel ist damit in der Praxis noch weit ungünstiger, als auf dem Papier. Arbeiten, die zur pädagogischen Tätigkeit elementar dazu gehören – Dokumentation, Elterngespräche, Teambesprechungen u.a. – bringen es außerdem mit sich, dass die pädagogischen Fachkräfte vor Ort für die anwesenden Kinder phasenweise nicht als unmittelbare Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen. Diese Zeiten werden in der Praxis häufig dadurch kompensiert, dass Gruppen mit mehr Kindern belegt werden – auch dies mit problematischen Auswirkungen.

¹ DIE ZEIT Nr. 24/2021, Martin Spiewak: Chancengerechtigkeit. Ungerecht von Anfang an. & <https://academic.oup.com/sf/advance-article-abstract/doi/10.1093/sf/soaa093/5924408?redirectedFrom=fulltext>

Warum sind diese strukturellen Bedingungen von so großer Bedeutung für die Kinder? Welche Auswirkungen zeigen sich bei ihnen (und den Fachkräften)?

Mit einer Teilhabequote von 72% der Zweijährigen steht Berlin recht gut da, mit 91% der 3-6-Jährigen befindet es sich im Mittelfeld der Bundesländer. Der institutionellen Betreuung fällt somit eine hohe Verantwortung zu – es geht dabei um weit mehr als um Aufsicht, die den Eltern eine Berufstätigkeit ermöglicht. Bildung, Betreuung und Erziehung in der Kita sollen Bildungsgerechtigkeit fördern, individuelle Entwicklung ermöglichen, Kinderrechte wahren, Resilienz fördern, zur Kompetenzentwicklung beitragen, auf die nächste Bildungsetappe Schule ausreichend vorbereiten – insbesondere bezüglich der sprachlichen und mathematischen Kompetenzen. Das Berliner Bildungsprogramm zeigt auf eindrucksvolle Weise, welche Chancen frühkindliche Bildung ab dem jungen Alter bieten. Bildungsprozesse finden statt, wenn Kinder sich sicher und aufgehoben fühlen – weil ihre elementaren Bedürfnisse erfüllt sind, weil sie die (erwachsenen) Personen in ihrer Umgebung kennen, weil sie individuelle Zuwendung und Ansprache erfahren, vielseitige Anregungen für ihre physische, psychische, soziale und kognitive Entwicklung erhalten und gewohnte Abläufe und Routinen erleben. Treffen sie dagegen auf instabile Strukturen (wechselnde Teams und neu zusammen gesetzte Gruppen), fluktuierendes, und z.T. noch nicht fertig ausgebildetes Personal) können sie sich den entwicklungsförderlichen Möglichkeiten nicht öffnen, sondern benötigen ihre Energie für die eigene emotionale Stabilisierung und Anpassung an die Situation. Das Einlassen auf Projekte und Gruppenprozesse, ungestörtes Spiel, Kommunikation uvm. fallen ihnen schwerer oder finden gar nicht statt. Für einen Teil der Kinder, die von den Bildungs- und Erziehungsgelegenheiten in ihrer Familie profitieren, lässt sich dieser Mangel kompensieren. Andere Kinder haben diese Möglichkeit nicht, so dass der gesetzlich intendierte Auftrag nicht erfüllt wird, da das Ziel der Bildungsgerechtigkeit bereits vor Schulbeginn signifikant und nachhaltig in Gefahr gerät und frühe Bildungschancen nicht genutzt werden können.

Die Tatsache, dass aufgrund von Corona-Schutzmaßnahmen viele Kinder die Kita gar nicht oder nur phasenweise besuchen konnten, hat die Situation zusätzlich verschärft und erfordert ab sofort umfangreiche Maßnahmen der Gegensteuerung. Finanzielle Mittel hierfür sind vorhanden und müssen von sachkundigem, erfahrenem Personal eingesetzt werden.

Erschwert wird die Situation zusätzlich dadurch, dass die pädagogischen Fachkräfte selbst die Situation häufig als unbefriedigend erleben. Sie empfinden eine dauerhafte Diskrepanz zwischen dem real Möglichen, ihren eigenen Ansprüchen an ihre Professionalität und ihren ethischen Ansprüchen an ihr Handeln. Sie spüren, dass sie den Kindern nicht wie gewünscht gerecht werden und erleben das notwendige Jonglieren im Alltag als Stress (vgl. bundesweite Fachkräfte- Studie HiSKita, Bertelsmann). Unbefriedigende Arbeitsbedingungen bewirken eine höhere Fluktuation, diese wiederum Unzufriedenheit der Verbliebenen, Ausfälle aufgrund von Krankheiten – eine Negativspirale.

Wer kann in einer Kita als Fachkraft tätig werden? Wer wird auf den Personalschlüssel angerechnet? Wie viele Fachkräfte und Quereinsteiger:innen arbeiten im Kita-System?

Wesentliche Voraussetzung für eine gute Kita-Qualität ist nicht nur zahlenmäßig ausreichendes, sondern auch einschlägig qualifiziertes Personal. Im Vergleich mit anderen Bundesländern liegt Berlin hier etwa im Durchschnitt, was den Einsatz von Assistenzberufen betrifft sogar unter dem Durchschnitt. Dennoch zeichnet sich der Trend hin zu mehr Quereinsteiger:innen auch in Berlin klar ab (vgl. Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021).

Mit dem Stichtag 01.03.2021 sind insgesamt 35.696 tätige Personen in den Berliner Tageseinrichtungen für Kinder tätig. Im Sinne des § 11 Berliner Kitaförderungsgesetzes sind für die Förderung der Kinder sozialpädagogische Fachkräfte einzustellen. Die Voraussetzungen für die Anerkennung des sozialpädagogischen Personals sowie die Personalbemessung entsprechend dem Aufgabeninhalt, dem Aufgabenumfang und der Aufgabenintensität ist durch die für Jugend zuständige Senatsverwaltung durch eine Rechtsverordnung geregelt.

Eine Analyse der tätigen Personen in Kitas mit Blick auf die Ausbildungsabschlüsse macht deutlich, wie breit der Begriff sozialpädagogische Fachkräfte im Sinne des Kitaförderungsgesetzes inzwischen aufgefasst wird.

Als grundlegende, qualitätssichernde Säule des Kitabetriebs, die als sozialpädagogische Fachkräfte anzusehen sind, zählen diejenigen mit einer staatlichen Anerkennung als Erzieher:in. Von den ca. 35.000 beschäftigten Personen im Kitabereich sind lediglich 23.790 Erzieher:innen mit einer staatlichen Anerkennung. Die anderen Beschäftigten weisen ein Potpourri an unterschiedlichen Qualifikationen auf, die im Folgenden aufgeführt sind. Die größte Gruppe mit einem besonderen Stellenwert sind hierbei die Erzieher:innen in berufsbegleitender Ausbildung mit ca. 5.000 Personen. Trotz ihres „Ausbildungsstatus“ werden diese Studierenden vollumfänglich auf den Personalschlüssel in den Kitas angerechnet.

Neben diesen beiden Kerngruppen arbeiten in den Kindertageseinrichtungen (mit Anerkennung auf den Personalschlüssel)²:

- 1200 Personen mit sozialpädagogischen Kurzausbildungen, sowie sozialpädagogische Assistent:innen und Kinder- und Familienpfleger:innen
- 1230 Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss in sozialer Arbeit, Erziehungswissenschaft oder vergleichbaren Abschlüssen
- 615 Personen mit dem Abschluss staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen
- 1000 Personen mit einer Heilpädagogischen Ausbildung (Fachschule und Fachhochschule)

Eine weitere große Gruppe mit insgesamt ca. 1800 Personen stellen Beschäftigte mit sonstigen Berufsabschlüssen dar. Hierunter zählen Personen, die im Sinne der Ausführungsverordnung zum Kitaförderungsgesetz sog. Quereinsteiger mit qualifiziertem Berufsabschluss sind und die auf Grund eines besonderen Konzeptes der Kita oder einer bilingualen Konzeption in den Kitas tätig sind.

Anhand dieser Daten wird deutlich, dass die Zahl der Beschäftigten mit einer spezialisierten Ausbildung für die frühkindliche Entwicklung zwar den größten Anteil des Personals ausmacht, jedoch neben ihnen eine Vielzahl an Personen ohne spezifische Fachkenntnisse und Feldkompetenz in den Kitas eingesetzt ist. Wenngleich diese Personen sich noch in Ausbildung befinden oder mit entsprechenden Auflagen neben ihrer Beschäftigung nachqualifiziert werden, liegt der Großteil der pädagogischen Verantwortung in den Händen der ausgebildeten Erzieher:innen. Für die berufsbegleitend Studierenden fällt diesen darüber hinaus die Rolle der Anleitung im Lernfeld Praxis zu. Das sind hohe Belastungsfaktoren, die sich negativ auf das alltägliche Geschehen in den Kitas auswirken.

² https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/fdddee557b069812/a35463d58670/SB_K05-07-00_2021j01_BE.pdf

Wie lässt sich die Personalsituation vor dem Hintergrund des gesetzlichen Auftrags und aus unterschiedlichen Perspektiven bewerten?

- Aus Sicht der Fachkräfte:

Kindliches Lernen erfolgt eingebettet in Alltagshandeln. Pädagogische Fachkräfte sind täglich für zu viele Kinder verantwortlich. Pädagogische Planung kann häufig nicht oder nur eingeschränkt umgesetzt werden. In alltäglichen, für Kinder bedeutsamen Lernsituationen, wie z.B. dem An- und Ausziehen oder beim gemeinsamen Essen, ist eine Pädagog:in viel zu oft für zu viele Kinder gleichzeitig unterstützend tätig. Die in diesen Lernsituationen wichtige, dialogische Interaktion mit dem einzelnen Kind ist kaum möglich. Wesentliche, (sprach)bildende Gelegenheiten bleiben somit ungenutzt.

Kolleg*innen, die als Quereinsteiger:innen in der Kita tätig sind sowie Studierende benötigen Anleitung durch die pädagogischen Fachkräfte. Die dafür notwendigen Zeitressourcen gehen auf Kosten der unmittelbaren Arbeit mit den Kindern. Pädagogische Fachkräfte, die z.B. ein Leitungsgespräch durchführen, stehen in dieser Zeit den Kindern nicht als Ansprechpartner:innen zur Verfügung! Auch sog. mittelbare pädagogische Aufgaben wie z.B. Beobachtungs- und Dokumentationsaufgaben oder Entwicklungs- und Elterngespräche können noch nicht vollumfänglich von Quereinsteigenden ausgefüllt werden und müssen demzufolge von den ausgebildeten pädagogischen Fachkräften in größerem Umfang übernommen werden.

Pädagogische Fachkräfte sehen die eigenen, berechtigten Qualitätsansprüche in Gefahr. Dies führt zu hoher Frustration, z.T. zu burnout, belastenden Teamsituationen, bis hin zum Ausstieg aus dem Job (vgl. weiter oben HiSKiTa-Studie).

- Aus Sicht der Leitungen:

Kitaleitungen verantworten die Arbeit nach dem Berliner Bildungsprogramm und die Qualitätsentwicklung und -sicherung in ihren Einrichtungen. Die konkreten Maßnahmen, die in der QVTAG verbindlich definiert sind, delegiert der Träger in Teilen an die Leitungen. Es geht um interne und externe Evaluationen, um die Organisation von Fortbildungen und die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption. Hierfür benötigen Pädagog:innen zeitliche Ressourcen, um sich bspw. zu wissenschaftlichen Erkenntnissen und Untersuchungen zu verständigen und mit der eigenen pädagogischen Haltung abzugleichen. Fachlich heterogene Teams greifen nicht auf eine gemeinsame, professionelle Basis und entsprechende Kompetenzen zu, sondern brauchen Zeit für kollegiale Verständigung und fachliche Beratung, um sich zu einem gemeinsam agierenden, professionellen Team zu entwickeln. Diese Prozesse werden durch die Leitung gesteuert und moderiert. Mitarbeitende ohne vertiefte frühkindliche Kenntnisse gilt es, in das pädagogische Team zu integrieren.

Diese Teamprozesse benötigen mehr Zeitressourcen, als im Rahmen einer Dienstberatung zur Verfügung stehen.

- Aus Sicht der Kinder:

Kinder verbringen täglich viel Zeit in großen Gruppen mit anderen Kindern. Große Gruppen bedeuten für Kinder übermäßigen Stress, etwa aufgrund von Unruhe und größerer Lautstärke. Ihr emotionales und physisches Wohlbefinden sinkt, konzentriertes und engagiertes Spiel fällt schwerer, ängstliches oder aggressives Verhalten nimmt zu. Die so wichtige ungeteilte Aufmerksamkeit und die Erfahrung, mit den eigenen Bedürfnissen wahrgenommen zu werden, wird so zu einem knappen Gut.

- Aus Sicht der Eltern:

Die große Anzahl der zu betreuenden Kinder führt bei den Eltern zur nachvollziehbaren Befürchtung, dass das eigene Kind „zu kurz kommt“. Beratungsgespräche können mangels zeitlicher Ressourcen nicht ausreichend geführt werden. Individuelle Betreuungsbedarfe der Eltern, wie z.B. Flexibilität in den Randbetreuungszeiten können nur eingeschränkt vorgehalten werden. Auch wenn bspw. Kritik an der unzureichenden Umsetzung der pädagogischen Konzeption erfolgt, sehen sich Eltern gezwungen, den einmal erhaltenen Platz für ihr Kind zu behalten – ist es doch höchst unsicher, ob sie eine bessere Alternative finden.

- Aus Sicht der Träger:

Trägern fällt es unverändert schwer, ausreichend qualifiziertes Fachpersonal zu finden und dauerhaft zu binden. Unter den Trägern besteht ein Wettbewerb um das ‚knappe Gut‘ der staatlich anerkannten Pädagog:innen. Manche Pädagog:in zieht schnell weiter, wenn ihr etwas nicht behagt oder der Träger der Nachbarkita mit einem guten Angebot lockt. Kontinuierliche Qualitätsentwicklung wird hierdurch deutlich erschwert. Träger sind deshalb darauf angewiesen, auf die oben beschriebene Gruppe der sonstigen Mitarbeitenden zurückzugreifen.

Um gesetzlichen Vorgaben bzgl. der Personalausstattung zu entsprechen, werden häufig Mitarbeitende aus Zeitarbeitsfirmen eingesetzt. Es ist nachvollziehbar, dass diese keineswegs vollumfänglich die Aufgaben der Pädagog:innen übernehmen können, wie z.B. das Führen von Eltern – oder Entwicklungsgesprächen. Auch für die Kinder sind sie aufgrund des zeitlich begrenzten Einsatzes keine zuverlässigen Ansprechpersonen. Auch in diesen Fällen bleibt die Verantwortung für die Umsetzung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags beim ‚Stammpersonal‘.

Wie viele Stellen werden für eine Verbesserung des Personalschlüssels benötigt? Was kostet eine Verbesserung des Personalschlüssels?

Auf der Grundlage der Kostenerstattung für das Jahr 2021 und der Belegung zum 31.12.2020 fallen für eine Personalschlüsselverbesserung folgende Kosten an:

- Verbesserung um 1 Kind/Erzieher:in für alle Kinder unter 3 Jahren: Es werden zusätzlich 2.917 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 169,5 Mio €/Jahr.
- Verbesserung um 1 Kind/Erzieher:in für alle Kinder ab 3 Jahren: Es werden zusätzlich 1.326 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 77,1 Mio €/Jahr.

Die Kosten der vollständigen Umsetzung der Personalschlüsselempfehlungen der Bertelsmann-Stiftung sind nicht ganz so einfach zu kalkulieren, weil die unterschiedlichen Betreuungsumfänge jeweils unterschiedliche Personalanteile mit sich bringen. Ausgehend von dem Befund, dass laut Kinder- und Jugendhilfestatistik zum 1.3.2020 in Berlin eine Betreuungsrelation bei reinen Krippengruppen (U3) von 1:5,2 (Bertelsmann empfiehlt 1:3) und bei reinen Kindergartengruppen (Ü3) eine Betreuungsrelation von 1:8,3 existiert (Bertelsmann empfiehlt 1:7,5), werden folgende Kosten angenommen:

- Verbesserung um 2,2 Kinder/Erzieher:in für alle Kinder unter 3 Jahren: Es werden zusätzlich 10.108 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 587,7 Mio €/Jahr.³
- Verbesserung um 0,8 Kinder/Erzieher:in für alle Kinder ab 3 Jahren: Es werden zusätzlich 1.023 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 59,5 Mio €/Jahr.

In dieser Kostenschätzung werden die in altersgemischten Gruppen betreuten Kinder kalkulatorisch den jeweiligen altersgetrennten Gruppen zugeordnet.

Das BERLINER KITABÜNDNIS fordert daher die Empfehlungen der Bertelsmann-Stiftung umzusetzen. Innerhalb der kommenden Legislaturperiode muss das Ziel erreicht werden, einen Betreuungsschlüssel für unterdreijährige Kinder von 1:3 und für überdreijährige Kinder von 1:6 umzusetzen. Eine angemessene Ausstattung der Berliner Kitas mit Fachpersonal ist Voraussetzung für mehr Zuwendung und mehr Zeit für jedes Kind.

³ Die dem mathematischen Alltagsgefühl etwas widerstrebende Tatsache, dass die Verbesserung des Personalschlüssels um 2,2 Kinder gut dreimal aufwändiger ist als die um 1 Kind, lässt sich vielleicht mit folgendem Gedankenspiel begreifen: In einer Kita mit 100 Kindern würden bei einem Personalschlüssel von 1:6 16,7 Erzieher:innen benötigt, bei 1:5 wären es 20 Erzieher:innen, bei 1:4 25 Erzieher:innen und bei 1:3 33,3 Erzieher:innen. Jede weitere Verbesserung um 1 Kind pro Erzieher:in ist also mit mehr Personalaufwand pro Schritt verbunden.