

**DRK-Landesverband  
Schleswig-Holstein e.V.**



# Positionspapier

aus dem Kinder- u. Jugendhilfebereich:

## Position zur Fachkraftsituation in Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein

01. Dezember 2009

# DRK-Schleswig-Holstein: Position zur Fachkraftsituation in Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein

## Aktuelle Situation

Gegenwärtig ist bereits ein deutlicher Mangel an pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen festzustellen. Der Bedarf an qualifiziertem Personal ist nicht nur durch den U3-Ausbau erhöht. Der Fachkräftemangel ist auch durch unzureichende Rahmenbedingungen (Arbeitsbelastung, Vergütung) und fehlende Ausbildungskapazitäten und deren Qualität begründet.

Der Beruf des/der Erziehers/in ist aufgrund der schlechten Vergütung besonders auch für Männer unattraktiv. Gegenwärtig sind nur 3 % der päd. Fachkräften in Kindertageseinrichtungen männlich.

Eltern und Kinder benötigen aufgrund ihrer unterschiedlichen Lebenssituation und Bedürfnisse Betreuungsangebote in großer Vielfalt.

Mit dem Kinderförderungsgesetz wurde ein zentraler Baustein zum Betreuungsausbau für Kinder unter drei Jahren gelegt. Das Ziel ist, im Jahr 2013 europäisches Niveau zu erreichen, indem für jedes dritte Kind unter drei Jahren ein Betreuungsplatz zur Verfügung steht. Bis 2013 sind es 750.000 Plätze, die bereitgestellt werden müssen.

Bis zum Jahre 2014 wird ein Personal-Gesamtbedarf (Netto-Personenbedarf + Durchschnitts-Ersatzbedarf insgesamt) für Westdeutschland ohne Berlin von insgesamt 92.522 Fachkräften<sup>1</sup> für den U3-Bereich entstehen. Unter Berücksichtigung des Rekrutierungspotenzials für den Personal-Gesamtbedarf von 2008 bis 2014 an ErzieherInnen und KinderpflegerInnen (SPA) verbleibt eine Bedarfslücke von ca. 24.000 pädagogischen Fachkräften (vgl. Schiling 2009, Seite 22).<sup>2</sup>

Für Schleswig-Holstein müssen bis 2013 insgesamt 17.000 Plätze für Kinder unter drei Jahren bereitgestellt werden. Um diesen Bedarf decken zu können, müssen Krippen und altersgemischte Gruppen ausgebaut und mehr Fachkräfte eingestellt werden. Die Kindertageseinrichtung und insbesondere die Krippen benötigen ausgebildetes Personal, um den gesetzlichen Auftrag der Bildung, Betreuung und Erziehung, gemäß § 22 Abs. 3 SGB VIII erfüllen zu können. Dieser Auftrag wurde durch das KiTaG in Schleswig-Holstein durch den Bildungsauftrag und die Bildungsleitlinien konkretisiert. Um den gesetzlichen Auftrag

---

<sup>1</sup> Quelle: Berechnung der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik vom Januar 2009

<sup>2</sup> Die informelle oder institutionalisierte Kindertagespflege ist bei diesen Berechnungen nicht berücksichtigt.

erfüllen zu können, sind hohe und festgeschriebene Qualitätsstandards notwendig. Mit dem sich verstärkenden Fachkräftemangel wird die Erfüllung des Bildungsauftrages erschwert.

Nach einem Gutachten von Prof. Klemm ergibt eine weitere Berechnung für Schleswig-Holstein bis 2015, dass wir bei jährlich durchschnittlich 3,3% in Folge altersbedingten Ausscheidens ausfallenden Fachkräften, zu diesem Zeitpunkt ohne Neueinstellungen einen Einstellungsbedarf von 4.957 Vollzeit-Fachkräften (VK) hätten; jährlich also 618 päd. Fachkräfte in VK in Kindertageseinrichtungen. Geht man davon aus, dass die Teilzeitquote weiterhin so bestehen bleibt wie bisher, gibt es bis 2015 einen Einstellungsbedarf von 6.184 Personen, also jährlich 773 Personen in diesem Bereich (vgl. Klemm, GEW-Gutachten Juni 2009, Seite 28).

Laut statistischem Bundesamt wurden 2006/2007 in Schleswig-Holstein 592 ErzieherInnen und SozialpädagogInnen für den sozialen Bereich ausgebildet. Die Einmündungsquote in Kindertageseinrichtungen wird auf 385 Personen geschätzt (vgl. Schilling 2009, Seite 23, 25).

Bei diesen Berechnungen ist der zusätzliche Bedarf an pädagogischen Fachkräften, der sich durch die Umsetzung des festgeschriebenen Bildungsauftrages ergibt, nicht berücksichtigt.

Diese Ausführungen verdeutlichen, dass es in den nächsten Jahren zu einem erheblicheren Mangel an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen kommen wird.

Um mehr junge Menschen zu motivieren, diese Tätigkeit auszuüben, muss man sich daher mit der Frage der gesellschaftlichen Anerkennung der Tätigkeit, der hohen Arbeitsbelastung und der Vergütung befassen.

## Forderung

Die Umsetzung des Dreiklangs aus Erziehung, Bildung und Betreuung (Trias) bedeutet das Recht der Kinder auf individuelle Förderung und Betreuung. Daher fordern wir:

- 1) Die Landesregierung muss unverzüglich handeln:
  - Das Qualifikationsniveau der pädagogischen Fachkräfte muss gesteigert werden
  - Der Lehrplan der Fachschulen muss den Anforderungen entsprechend reformiert und besonders der Bereich der frühkindlichen Bildung muss intensiver berücksichtigt werden.
  - Die Anzahl der Ausbildungsplätze muss erhöht werden.
  - Vor Aufnahme der Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft sollte ein Profiling statt finden.
- 2) Die Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen müssen
  - auch für die Gesundheit und das Wohl des Arbeitnehmers verbessert werden.
  - Der Fachkraft-Kind-Schlüssel muss an die tatsächlichen Bedarfe angepasst werden. Gemäß den Empfehlungen von Viernickel und Schwarz<sup>3</sup> ist eine verantwortbare Fachkraft-Kind-Relation von 1:8 für Kinder ab drei Jahren beziehungsweise 1:4 für Kinder unter drei Jahren erforderlich.
  - Dafür ist es wichtig, dass auf kommunaler und örtlicher Ebene, Diskussionen über Inhalte geführt und Foren zur Begleitung und Umsetzung eingerichtet werden.
- 3) Der Arbeitsmarkt muss sich für nichtberufstätige ausgebildete ErzieherInnen öffnen, um ihnen eine Möglichkeit zu bieten, wieder in den Beruf einsteigen zu können. Zur Eignungsfeststellung müssen Kriterien und Verfahren entwickelt werden. Hier können zusätzliche Arbeitsmarktreserven z.B. durch ein Profiling und betreute Praktika genutzt werden (Bsp. Projekt der Arbeitsagentur Kiel).
- 4) Die Bundesagentur für Arbeit muss durch eine verstärkte Wiedergewinnung von pädagogischen Fachkräften, die nicht arbeitslos gemeldet sind, durch gezielte Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungs- und Umschulungsinitiativen den Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegen wirken.
- 5) Ein Konzept muss erarbeitet werden, durch das deutlich wird, welche Organisationsstruktur in Kitas es ermöglicht, mehr Vollzeitstellen anzubieten.
- 6) Eine Absenkung der Teilzeitquote ist notwendig, um vorhandene Fachkräftepotentiale effektiver zu nutzen.
- 7) Der Anreiz zum Ergreifen des Berufes muss durch eine attraktive Vergütung der pädagogischen Fachkräfte gegeben sein.  
Es muss gewährleistet sein, dass Beschäftigte auch bei einer Teilzeitstelle von 50% nicht auf Transferleistungen durch die öffentliche Hand angewiesen sind.

<sup>3</sup> Vgl. Expertise zum Schlüssel guter Bildung, Erziehung und Betreuung, 2009

**Das DRK in Schleswig-Holstein setzt sich mit folgenden Maßnahmen für mehr qualifiziertes Personal ein:**

1) DRK-QM-Rahmenhandbuch für Kindertageseinrichtungen

2006 haben wir ein Qualitätsrahmenhandbuch für DRK-Kindertageseinrichtungen auf den Weg gebracht, durch das die ErzieherInnen die Qualität sichern und weiterentwickeln sollen.

2) Qualitätsbewusstsein wird in DRK-Kindertageseinrichtungen groß geschrieben.

Die Motivation und aktive Mitgestaltung der Mitarbeiter/Innen an konzeptionellen und kundenorientierten Zielsetzungen ist unverzichtbar. Wir fördern die Identifikation der Mitarbeiter/innen mit ihrer Einrichtung durch Transparenz und Partizipation.

3) DRK-Referentin für Kinder- und Jugendhilfe

Der DRK-Landesverband hat für die verbandspolitische Arbeit für diesen Bereich eine Vollzeitstelle eingerichtet. Dadurch wird eine politische Vertretung ermöglicht.

4) DRK-Fachberatung

Weil die Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen durch gesellschaftliche und gesetzliche Bedingungen Auswirkungen auf die päd. Fachkräfte hat, bieten wir den Einrichtungen eine Fachberatung an. Sie unterstützt, berät und begleitet die MitarbeiterInnen u.a. bei der Umsetzung des Bildungsauftrages und der Bildungsleitlinien, bei der Team- und Konzeptentwicklung

5) Fort- und Weiterbildungsangebote des DRK

Für die Weiterentwicklung der pädagogischen, rechtlichen, fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Träger und Kita-MitabeiterInnen organisiert der DRK-Landesverband Fort- und Weiterbildungen.

6) Attraktive Arbeitsbedingungen

Wir setzen uns für eine attraktive Vergütung für die ArbeitnehmerInnen in den DRK-Kindertageseinrichtungen ein. Wir entwickeln ein Konzept zum Arbeitsgesundheitsschutz.

7) Vernetzungsarbeit

Der DRK-Landesverband setzt sich zusammen mit den DRK-Trägern von Kindertageseinrichtungen für bessere Rahmenbedingungen vor Ort ein.

8) Personalentwicklungskonzept

Wir werden zusammen mit den DRK-Kita-Trägern ein Konzept zur alters- und altersgerechte Personalentwicklung erstellen.

9) Teilzeitbeschäftigung

Wir streben an, dass in unseren DRK-Kindertageseinrichtungen

Teilzeitbeschäftigung nur dann der Fall sein soll, wenn

- a) der/die Beschäftigte davon seinen/ihren Lebensunterhalt bestreiten kann und nicht auf Transferleistungen angewiesen ist.
- b) dadurch ein reibungsloser, effektiver und flexibler Personaleinsatz möglich ist, der den Kindern und Beschäftigten nützt.
- c) es den individuellen Wünschen der Arbeitszeit des Arbeitnehmers entspricht.

**INFO:**

Der DRK-Landesverband Schleswig-Holstein e.V. hat sich zu weiteren politischen Entwicklungen positioniert:

- Positionierung zur Umsetzung des Tagesbetreuungsausbaugesetzes in Schleswig-Holstein (2007)
- Positionierung zur Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen mit niedrigschwelligem Zugang zu familienunterstützenden Dienstleistungen (2007)
- Positionierung zum Ausbau der Kindertagespflege in Schleswig-Holstein (2009, aktualisierte Fassung von 2007)
- Positionierung zur Umsetzung des Kinderförderungsgesetzes (2009)

Diese finden Sie auf unserer Homepage: [www.drk-sh.de](http://www.drk-sh.de) / Kinder, Jugend, Familie