

BESCHLUSSVORLAGE

- öffentlich -

A.21/045/2021



Sachvortragende/r	Amt / Geschäftszeichen
Brunhilde Adam	Amt für Jugend und Familie

Sachbearbeiter/in: Brunhilde Adam

Gewinnung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Ausgangslage und zukünftige Herausforderungen

Beratungsfolge	Termin	Status	Beschlussart
Jugendhilfeausschuss	07.10.2021	öffentlich	Beschluss

Beschlussvorschlag:

Der Jugendhilfeausschuss nimmt den Bericht zustimmend zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen	Ja	X	Nein
Kosten lt. Beschlussvorschlag			
Gesamtkosten der Maßnahme davon für die Stadt			
Haushaltsmittel vorhanden?			
Folgekosten?			

Klimaschutz	
I. Entscheidungsrelevante Auswirkungen auf den Klimaschutz:	II. Wenn ja, negativ: Bestehen alternative Handlungsoptionen?
<input type="checkbox"/> Ja, positiv*	<input type="checkbox"/> Ja*
<input type="checkbox"/> Ja, negativ*	<input type="checkbox"/> Nein*
<input checked="" type="checkbox"/> Nein	

*Erläuterungen dazu sind im Sachvortrag aufzuführen.

I. Zusammenfassung

Träger von Kindertageseinrichtungen haben angesichts des inzwischen flächendeckenden Fachkräftemangels zunehmend Schwierigkeiten, das pädagogische Konzept umzusetzen und die Öffnungszeiten aufrechtzuerhalten. Es bedarf daher dringend Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften.

II. Sachvortrag

1. Ausgangslage

Mit dem Recht auf einen Kitaplatz hat die Zahl der Kinder, die in Deutschland in einer Kindertagesstätte betreut werden, erheblich zugenommen. Parallel zu diesem Bedarf an Betreuungsplätzen hat sich auch der Bedarf an pädagogischen Fachkräften entwickelt. Die Nachfrage nach Erzieher/-innen und Kinderpfleger/-innen ist erheblich, das Angebot allerdings kann diese Nachfrage nicht decken. **Es fehlen bundesweit über 100.000 Fachkräfte für die pädagogische Arbeit in den Kitas.** Das Institut Prognos hat errechnet, dass bis zum Jahr **2030 sogar ca. 200.000 Erzieherinnen und Erzieher bundesweit fehlen werden.** Dies führt zu hoher Unzufriedenheit bei allen Beteiligten und fehlenden Betreuungsplätzen für Kinder. Und es drohen negative Auswirkungen insbesondere auf die Qualität der frühkindlichen Bildung.

Ein Stimmungsbild unter 325 Kita-Trägern und Kita-Verantwortlichen im ganzen Bundesgebiet, die der Deutsche Kitaverband im Sommer 2019 befragte, ergab, dass 80 Prozent der Befragten die Gewinnung von Fachkräften als die dringendste Herausforderung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe betrachten.

Drastischer Personalmangel in der Kita-Betreuung

Der Ausflug in den Zoo muss ausfallen, die Musikwerkstatt bleibt geschlossen, und mancherorts drohen eingeschränkte Öffnungszeiten oder sogar Schließung. Dies sind unschöne Schlaglichter auf die Auswirkungen des Fachkräftemangels in Kindergärten. 60 Prozent der Einrichtungen bundesweit beklagen unbesetzte Stellen, 90 Prozent haben in den vorangegangenen zwölf Monaten zeitweise mit erheblichem Personalmangel gearbeitet. Wie schon der Gesundheits- und Pflegesektor hat sich der Erzieherberuf zu einem Engpassberuf entwickelt. Mehr noch: Nach einer aktuellen Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird sich der Fachkräftemangel in Zukunft deutlich verschärfen. Der **Arbeitsmarkt** ist insgesamt angespannt. Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger zählen mittlerweile bei der Bundesagentur für Arbeit zu den „Engpassberufen“.

In den 27 Kindertageseinrichtungen in der Stadt Schwabach werden von 248 (Stand 04.2021 Quelle: kibig.web) Kita-Mitarbeiter/-innen 1606 Kinder betreut. Es wird von allen Schwabacher Kita-Trägern ein unzureichendes Angebot an Kita-Fachkräften zurückgemeldet

Fachkräftemangel hat viele Ursachen

Es ist ein ganzes Ursachenbündel für die Rekrutierungsprobleme im Erzieherberuf verantwortlich: der Rechtsanspruch auf einen Kita- und Krippenplatz seit Inkrafttreten des Kinderförderungsgesetzes (KiföG) im Jahr 2008, die gestiegene Geburtenrate, der Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren und der geplante Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen.

Allein im Zug des Kita-Ausbaus zwischen 2010 und 2018 stieg die Zahl der Erzieherinnen und Erzieher bundesweit von 300.000 auf 400.000 Beschäftigte. Parallel dazu hat die Zahl der betreuten Kinder erheblich zugenommen.

94 Prozent der Kita-Fachkräfte sind weiblich, 60 Prozent arbeiteten in Teilzeit.

Künftiger Personalbedarf

Wichtiges Kriterium für den künftigen Personalbedarf ist die Fachkraft-Kind-Relation. Die von Experten pädagogisch empfohlene Relation liegt gemäß Studie bei 1:4 für Unter-Dreijährige sowie bei 1:10 bei Drei- bis Sechsjährigen. Diese Quoten werden jedoch nur selten tatsächlich in der Praxis erreicht. Für ein sofortiges Erreichen müssten mehr als 100.000 Fachkräfte zusätzlich eingestellt werden (laut Bertelsmann-Stiftung); für die geplante Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern kommt für 665.000 neue Plätze (laut Deutsche Jugendinstitut) ein Zusatzbedarf von mehr als 33.000 Fachkräften (laut IAB) hinzu.

Bekanntmachung des bayernweit durchschnittlichen Anstellungsschlüssels für das Jahr 2020

Das StMAS gibt seit 2021 im Rahmen der geänderten Kinderbildungsverordnung jährlich die durchschnittlichen bayerischen Anstellungsschlüssel des abgelaufenen Bewilligungsjahres bekannt. Mit der Bekanntgabe des durchschnittlichen Anstellungsschlüssels wird dadurch den für die Kindertagesbetreuung zuständigen Gemeinden und den Trägern einen aussagekräftigen Orientierungswert an die Hand gegeben. Die Qualität einer Kindertageseinrichtung ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig. Ein besonders wichtiges Kriterium ist die personelle Ausstattung. Der Anstellungsschlüssel, der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des pädagogischen Personals und die gewichteten Buchungszeiten ins Verhältnis setzt, ist eine der wenigen Faktoren, der eine vergleichende Einschätzung zumindest im Bereich der Personalausstattung unabhängig von der Betreuungsform und der Alterszusammensetzung der Kinder zulässt. Aufgrund von Erfahrungswerten werden für Fehlzeiten beim Personal (Krankheit, Urlaub, Fortbildungstage u.a.) im Schnitt etwa 15 % der Arbeitszeiten einkalkuliert. Dies ist bei Bewertung eines Anstellungsschlüssels entsprechend zu berücksichtigen. Der bayernweite durchschnittliche Anstellungsschlüssel lag, bezogen auf alle nach dem BayKiBiG geförderten Betreuungseinrichtungen, im Jahr 2020 bei 1: 9,24.

Der bisher empfohlene Anstellungsschlüssel von 1:10,0 wird voraussichtlich mit der geplanten Änderung der AVBayKiBiG ersatzlos gestrichen. Wie das StMAS in seinen Erläuterungen ausführt, wurde dieser empfohlene Anstellungsschlüssel vielfach als Untergrenze missverstanden. Der faktische Anstellungsschlüssel liegt seit mehreren Jahren bereits durchschnittlich bei 1:9,3.

Bayernweite durchschnittliche Anstellungsschlüssel:

Einrichtungsart	Durchschnittlicher Anstellungsschlüssel (01/2019)	Durchschnittlicher Anstellungsschlüssel (01/2020)
Krippen	8,55	8,54
Kindergärten	9,50	9,48
Häuser für Kinder	9,17	9,22
Horte	8,67	9,23

Quelle: Drucksache 18/11506 Bay. Landtag

Die skizzierten Herausforderungen ziehen erwartungsgemäß veränderte Personalbedarfe nach sich, da es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Plätze und der zeitgleich anwesenden Kinder und dem dafür notwendigen Personal gibt.

2. Städtische Kindertageseinrichtungen Schwabach- Zahlen, Daten, Fakten: Aktueller Sachstand und zukünftige Herausforderungen

In den vier städtischen Einrichtungen Haus für Kinder Altstadt, Anne-Frank-Kindergarten, Waldemar-Bergner-Kindertagesstätte und Kindergarten Forsthof werden 428 Kinder im Alter zwischen 1 Jahr bis zur Einschulung betreut.

Die städtischen Kindertageseinrichtungen haben alle mindestens durchschnittlich 45 Std./Woche geöffnet, das entspricht einer durchschnittlichen täglichen Öffnungszeit von 9 Std./Tag.

Aktuell sind in den Einrichtungen 32 Erzieher*innen und 25 Kinderpfleger*innen eingesetzt. Zusammen mit Springkräften und Sprachkitafachkräften sind 66 pädagogische Fachkräfte vor Ort im Einsatz. 47 Prozent der Erzieher*innen und 56 Prozent der Kinderpfleger*innen in den Einrichtungen sind in Vollzeit tätig. Die übrigen Fachkräfte haben einen Stundenumfang zwischen 10 bis 35 Wochenstunden. Pro Einrichtung wird ein Leitungsteam, bestehend aus Leitung und stellvertretende Leitung, eingesetzt.

Im Vergleich zum bayernweiten durchschnittlichen Anstellungsschlüssel liegt der durchschnittlichen Anstellungsschlüssel der vier städtischen Einrichtungen so:

	Durchschnittlicher Anstellungsschlüssel 2019	Durchschnittlicher Anstellungsschlüssel 2020	Durchschnittlicher Anstellungsschlüssel 01/2021
Waldemar-Bergner-Kita, Forsthofkindergarten, Haus für Kinder Altstadt und Anne-Frank-Kindergarten	10,2	9,9	9,8

Quelle: kibig.web

Mit den vorhandenen Springkräften (4 Mitarbeiter/-innen) wird es immer schwieriger, die zunehmenden personellen Ausfälle, ob längerfristig oder kurzfristig, abzufangen. Die Springkräfte können nicht mehr für kurzfristige Ausfälle eingesetzt werden, sondern vertreten überwiegend langfristig ausfallendes Personal dauerhaft (z. B. bei langfristigen Krankheitsausfällen mit ungewisser Rückkehr) oder zumindest bis zur Nachbesetzung der Stelle, was i.d.R. länger als zwei Monate dauert.

3. Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Erziehungsdienst: Resümee und Weiterentwicklungsperspektive

In den letzten Jahren wurden verschiedene Maßnahmen unternommen, um die personelle Situation in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu verbessern und so die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Hierdurch wird auch deren Bindung an den Arbeitgeber Stadt verbessert.

Gute-Kita-Gesetz: Leitungs- und Verwaltungsbonus

Der Freistaat hat sich für die Weitergabe der Mittel aus dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG), kurz „Gute-Kita-Gesetz“, für die Option „Leitungs- und Verwaltungsbonus“ entschieden. Ziel dieser Maßnahme ist, die Einrichtungsleitungen von Aufgaben zu entlasten und damit eine Konzentration auf die pädagogischen Kernaufgaben zu ermöglichen. Um eine weitere Entlastung der Leitungsteams zu erreichen, wurden in den städtischen Kitas zusätzliche pädagogische Mitarbeiter/innen für den Bereich der Kindertagesstätten als Unterstützung zu beschäftigen.

Weiterqualifizierung von Kinderpflegerinnen und –pflegern

Um dem Fachkräftemangel im Erzieherbereich entgegen zu wirken werden ab Januar 2022 zwei Kinderpflegerinnen aus den städtischen Kitas für die Weiterbildung zur Fachkraft in Kindertagesstätten zugelassen. Die Weiterbildungsmaßnahme dauert 15 Monate und gliedert sich in eine Theoriephase (9 Monate) und anschließende Praxisphase (6 Monate). Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat und dürfen

anschließend als pädagogische Fachkraft gemäß § 16 Abs. 6 AVBayKiBiG in bayerischen Kindertageseinrichtungen arbeiten.

Im Rahmen eines Modelversuches werden nun erste Erfahrungen – insbesondere zur Qualität der Weiterbildung – gesammelt, um dann entsprechend entscheiden zu können, inwieweit diese Weiterbildungsmaßnahme künftig weiterhin für städtische Kinderpfleger/-innen angeboten werden kann. Haushaltsmittel stehen für maximal 2 Teilnehmer/innen zur Verfügung.

Weiterentwicklungsperspektive:

Fachkräfteoffensive – Investition in die Ausbildung

Wie bereits beschrieben ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften seit Jahren unverändert hoch, vor allem bedingt durch den stetigen Ausbau der Kindertagesbetreuung. Eine wichtige Säule der Fachkräftegewinnung stellt die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für angehende Erzieherinnen und Erzieher dar. Aufgrund des hohen Bedarfs konnte in den vergangenen Jahren allen geeigneten und interessierten Absolventinnen und Absolventen der Regelausbildung eine unbefristete Übernahme durch die Stadt Schwabach angeboten werden. Trotzdem können die Bedarfe nicht mehr ganzjährig gedeckt werden, auch ist feststellbar, dass die vorhandenen städtischen Praktikumsstellen nicht mehr alle besetzt werden können.

In der Arbeitsgruppe § 78 SGB VIII Kita wurde von allen Schwabacher Kita-Trägern von ähnlichen Erfahrungen berichtet. Um dem Mangel an Fachkräften im Erziehungsdienst aktiv entgegen zu wirken und weiterhin eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung sicherzustellen ist die Bildung einer Arbeitsgruppe gemeinsam mit allen Kita-Trägern in der Stadt Schwabach geplant. Das Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung und -Bindung erstellen.

Verschiedene Anläufe, neben der bereits seit zwei Jahren bestehenden Fachschule für Kinderpflege ergänzend auch eine Fachakademie für Sozialpädagogik in Schwabach zu etablieren, sind leider bisher an den aufgrund der staatlichen Vorgaben für drei Jahren vom jeweiligen Träger zu tragenden Anlaufkosten gescheitert. Auch hier läge aber ein Ansatzpunkt, um die Versorgung der Stadt mit Fachkräften zu verbessern.

4. Fazit:

Gute Arbeitsbedingungen angesichts des Fachkräftemangels zu schaffen, stellt derzeit alle Schwabacher Kita-Träger vor große Herausforderungen.

Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel muss das ganze Augenmerk darauf abzielen, diese wichtigen pädagogischen Berufe wieder attraktiv zu gestalten, damit auch morgen eine gute und sorgsame Arbeit in den Kitas möglich ist.

Auch bedarf es dringend Maßnahmen, um die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen sowie zur Gewinnung von Fachkräften und neuer Zielgruppen.

Die aktuellen Entwicklungen zeigen, dass es einer Fachkräfte-Offensive bedarf, die ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Kita-Fachkräften umfasst. Nur dann kann es gelingen, genügend Plätze und eine kindgerechte Qualität für jedes Kind zu ermöglichen.

III. Kosten

Zunächst keine.

IV. Klimaschutz

Durch den Beschluss ergeben sich keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Klimaschutz.