

Lernortkooperation als Herausforderung für die Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen

Regionale Netzwerktreffen im Schuljahr 2019/20



Landesjugendamt

- **Übersicht der Zuständigkeiten des Landesjugendamt**
- Fachberatung Kindertageseinrichtungen/ Kindertagespflege
- Erteilung der Betriebserlaubnis von Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen
- Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen
- Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe im Freistaat Sachsen
- Erstellen von Empfehlungen bezogen auf die Kinder- und Jugendhilfe

Ausgangslage der Personalentwicklung

- **Demographische Veränderungen:** Kinderzahl durch Geburten, Zuwanderung, unterschiedliche Elternwünsche für einen Kita-Platz (U3 Rechtsanspruch)
- **Abgang und Aussetzen von Personal:** Altersrente, Teilzeit, Mutterschutz, Elternzeit
- **Zugang zu Personal:** Erzieherausbildung, Hochschulabsolventen, Ausbildungszahlen, Assistenzkräfte, Wiedereinsteiger
- **Zukünftige höhere Qualitätsanforderungen:** verbesserte Eltern-Kind-Relation, Anrechnung von unmittelbarer pädagogischer Tätigkeit, Berücksichtigung von Ausfallzeiten, **Anrechnung von Zeiten für die Praxisanleitung**

Personalentwicklung im Freistaat Sachsen

Pädagogisches- und Leitungspersonal in Kindertageseinrichtungen

■ Jahr 2006 – 20.941 / Jahr 2018 – 38.606

Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik

■ Jahr 2006 – 21 / Jahr 2018 – 61

Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik

■ Jahr 2005/06 – 354 / Jahr 2017/2018 – 2.196

Empfehlung des Landesjugendhilfeausschusses

I Vorgeschlagene Maßnahmen für verschiedene Bereiche:

I Träger und Leitung

- Ausbildung von Praktikant/-innen
- unbefristete Arbeitsverträge
- Einarbeitungskonzept (Über- und Unterforderung vermeiden)
- Einarbeitung auch für Absolventen mit Hochschulabschluss
- tarifliche Entlohnung
- erfrischende Teamatmosphäre (Wertschätzung des Personals, Familienfreundlichkeit, Arbeitszeitgestaltung)

Empfehlung des Landesjugendhilfeausschusses

I Vorgeschlagene Maßnahmen für verschiedene Bereiche:

I Lernort-Praxis Kooperationen

- Schaffung von Praktikant/-innenstellen
- qualitativ hochwertige Begleitung der Praktikant/-innen (durch Mentor/-innen, schulische Ausbilder)
- klare Konzeptionelle Gestaltung der Zusammenarbeit der Lernorte Praxis und Schule
- Stundenkontingent für die Ausbildung und Begleitung von Praktikanten
- Koordinator/-innen

Empfehlung des Landesjugendhilfeausschusses

I Vorgeschlagene Maßnahmen für verschiedene Bereiche:

I Strukturen und Politik

- Aufstiegsmöglichkeiten vereinfachen
- ausreichend Studienmöglichkeiten
- Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen,
- Ausbildungsvergütung



Gesetzentwurf Bildungsstärkungsgesetz

I Aktuelle Weitergestaltung des Arbeitsfeldes 2020

I Mögliche Inhalte des Gesetzes

- Schulgeld in der Ausbildung von Erzieher/-innen
- Einführung eines landesweiten Fachkräfte Monitorings „Fachkräftestrategie frühkindliche Bildung 2030“
- Flexibilität des Personaleinsatzes durch die Erweiterung des Einsatzes von Assistenzkräften



■ Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Lernortkooperation Regionale Netzwerktreffen

Stand: 26. Juni 2020

Einführung

Die Lernortkooperation bietet die Möglichkeit, verschiedene Akteure, die an der Ausbildung von Fachschüler/-innen beteiligt sind, in Arbeitsgruppen zusammenzubringen. Neben den Auszubildenden kommen Praxisanleiter/-innen und ggf. Träger mit den Fachlehrer/-innen der Fachschulen und den Dozent/-innen der Fachhochschule in Kontakt. Gemeinsam besteht die Verantwortung, junge Menschen auf dem Weg, in ein anspruchsvolles Fachgebiet zu entlassen.

Das Landesjugendamt Sachsen möchte an dieser Stelle die Fachkräftesituation in den Blick nehmen.

Im Zusammenhang mit der Fachkräftesituation im Bereich der Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen werden hier die „Aktuellen Empfehlungen des Landesjugendhilfeausschusses zu den Herausforderungen der Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen“ vorgestellt. Der Steuerungsbedarf für diesen Bereich wurde vom Landesjugendhilfeausschuss dokumentiert und die vorliegende Empfehlung am 04. Dezember 2018 verabschiedet.

Die vorliegende Empfehlung bietet für diesen Zeitpunkt einen Überblick zum Personalbedarf aus Sicht der „Demographischen Veränderungen“, dem „Abgang und Aussetzen von Personal“, dem „Zugang von Personal“ und den „Zukünftigen höheren Qualitätsanforderungen“.

Ergänzend zur Empfehlung liegt eine Power-Point Präsentation bei, welche bei den jeweiligen Regionalen Netzwerktreffen der Lernortkooperation in ausgewählten Fachschulen der Verdeutlichung dienen soll.

Die Personalsituation in der Kindertagesbetreuung muss sich auf verschiedenen Ebenen weiterentwickeln. Neben der Politik ist es auch Aufgabe des Trägers, Verantwortung für sein Personal zu übernehmen und dieses durch gute Arbeitsbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten an sich zu binden.

Aktuell sind Änderungen zur Weitergestaltung des Arbeitsfeldes auf dem Weg. Das Sächsische Staatsministerium für Kultus hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, das „Bildungsstärkungsgesetz“.

Inhalte dessen sind Maßnahmen zum Erlass eines Schulgeldes in der Ausbildung von Erzieher/-innen, die Einführung eines landesweiten Fachkräfte Monitorings mit dem Ziel, eine „Fachkräftestrategie frühkindlicher Bildung 2030“ zu entwickeln, sowie die Flexibilität des Personaleinsatzes durch die Erweiterung des Einsatzes von Assistenzkräften in Kindertageseinrichtungen und in Horteinrichtungen.

Im Moment befindet sich der Bereich der Fachkräfte und Kindertageseinrichtungen in einem Veränderungsprozess, der sich mehr und mehr den Bedarfen der Akteure anpasst.

Wolfgang Brinkel
-Referent Kindertagesbetreuung/Fortbildung-

Lydia Meßmer-Hauser
-Sachbearbeiterin Kindertagesbetreuung-



Aktuelle Empfehlungen des Landesjugendhilfeausschusses zu den Herausforderungen der Personalentwicklung in Kindertages- einrichtungen im Freistaat Sachsen

verabschiedet vom Landesjugendhilfeausschuss am 04.12.2018

Sächsisches Staatsministerium
für Soziales und Verbraucherschutz
Landesjugendamt
Geschäftsstelle des Landesjugendhilfeausschusses
Carolastraße 7a, 09111 Chemnitz

E-Mail: LJHA@lja.sms.sachsen.de
Web: www.landesjugendamt.sachsen.de

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangssituation.....	3
2	Vorgeschlagene Maßnahmen:	5
2.1	Maßnahmen im Bereich der Träger und der Leitungen: Personal gewinnen und halten!	5
2.2	Maßnahmen im Bereich der Ausbildung.....	7
2.3	Maßnahmen im Bereich der Strukturen und Politik.....	8
3	Anlage: Prognose des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zum Fachkräftebedarf bis 2026.....	9

Aktuell machen viele Träger von Kindertageseinrichtungen die Erfahrung, dass die benötigten Fachkräfte für die Kindertageseinrichtungen im Jahresverlauf nicht immer ausreichend zur Verfügung stehen. Der Landesjugendhilfeausschuss hat sich intensiv mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt. Aus seiner Sicht müssen die verschiedenen Verantwortungsebenen im Freistaat Sachsen Maßnahmen ergreifen, um in dieser Situation die Kindertagesbetreuung in guter Qualität durch ausreichend Personal abzusichern.

Aus diesem Grund wendet sich der Landesjugendhilfeausschuss hiermit an die öffentlichen und freien Träger von Kindertageseinrichtungen, an die Kommunen und an die Staatsregierung mit der Bitte, die für den jeweiligen Verantwortungsbereich benannten Anregungen zu beachten und entsprechend der vorhandenen Möglichkeiten zu realisieren.

1 Ausgangssituation

Die Prognose des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (siehe Anlage) über den Fachkräftebedarf, den Abgang durch Übergang zur Rente und daneben die neu ausgebildeten Absolventen der Fachschulen, müsste durch viele Kriterien ergänzt werden, die schwer oder gar nicht zu erheben sind, weil sie sich auf individuelle Entscheidungen und Gegebenheiten beziehen und sich demgemäß sehr unterschiedlich gestalten. Zudem kommt, dass statistische Angaben immer mehr oder weniger großflächig sind und somit einer regionalen Differenzierung, wie sie in der Praxis erwartet wird, nicht ausreichend entsprechen.

So spielen bei den Planungen und Berechnungen zum Personalbedarf u. a. folgende Kriterien eine Rolle:

- **Demografische Veränderungen:**
 - Kinderzahlen durch Geburten
 - Zuwanderungen
 - unterschiedliche Elternwünsche für einen Kita-Platz
- **Abgang und Aussetzen von Personal:**
 - Altersrente
 - vorzeitiger Renteneintritt
 - Nutzung von Arbeitszeitverkürzung / Teilzeit
 - Verlassen des Berufsfeldes / der Einrichtung / des Freistaats Sachsen
 - Mutterschutz und Elternzeit des Personals
- **Zugang von Personal:**
 - Erzieherausbildung
 - Hochschulabsolventen
 - Ausbildungszahlen
 - Übergänge in die Kita
 - Assistenzkräfte
 - Quereinsteiger
 - Übergänge aus anderen Bundesländern
 - Wiedereinsteiger
 - Ehrenamtliche und andere Zusatzkräfte
- **Zukünftige höhere Qualitätsanforderungen:**
 - verbesserte Erzieher-Kind-Relation
 - Anrechnung von mittelbarer pädagogischer Tätigkeit
 - Berücksichtigung von Ausfallzeiten
 - Anrechnung von Zeiten für die Praxisanleitung

Dabei hat im Freistaat Sachsen – wie in den meisten Bundesländern – in den letzten Jahren eine vehemente Entwicklung im Bereich der Kindertagesbetreuung stattgefunden. So hat die Zahl des pädagogisch tätigen Personals und des Leitungspersonal in den Kitas seit 2006 um ungefähr 65 % zugenommen¹:

Jahr	Pädagogisches- und Leitungspersonal in Kindertageseinrichtungen
2006	20.941
2016	31.897
2018	34.606

Zudem ist die Zahl der Fachschulen für Sozialpädagogik sprunghaft angestiegen²:

Jahr	Anzahl der Fachschulen für Sozialpädagogik
2006	21
2016	63
2018	61

Das gleiche gilt für die Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik³:

Jahr	Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik
2005/06	354
2007/08	527
2015/16	2.201
2016/17	2.025
2017/2018	2.196 (Schüler im letzten Ausbildungsjahr)

Damit ist in Sachsen die stärkste Steigerung der Absolventenzahlen der Fachschulen für Sozialpädagogik in der Bundesrepublik zu verzeichnen.

Entsprechend einer Prognose des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus könnte der Bedarf an neu ausgebildeten Fachkräften im Freistaat Sachsen in wenigen Jahren wieder geringer werden bzw. die Zahl der Absolventen deutlich über dem Nachwuchsbedarf an Fachkräften liegen.

Eine bundesweite Personalprognose für die Kindertageseinrichtungen in Deutschland geht davon aus, dass die westlichen Bundesländer ihren Fachkräftebedarf **nur** dadurch kompensieren können, wenn eine große Zahl der Absolvent/-innen aus den östlichen Bundesländern in die westlichen Bundesländer abwandert⁴.

Insofern wird deutlich, dass die Situation für die Träger von Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen nicht ausschließlich durch eine weitere Steigerung der Ausbildungszahlen entspannt werden könnte.

¹ Eigene Berechnung des SMK

² Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Schulstatistik

³ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Schulstatistik

⁴ siehe: T. Rauschenbach, M. Schilling, C. Meiner-Teubner: „Plätze. Personal. Finanzen – Der Kita-Ausbau geht weiter“, Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut - Technische Universität Dortmund, 2017, Seite 32

2 Vorgeschlagene Maßnahmen:

Damit für die Kindertageseinrichtungen in den nächsten Jahren genügend Personal zur Verfügung steht, die Qualität der Betreuung erhalten und weiterentwickelt sowie einer Abwanderung von jungen Leuten aus dem Freistaat entgegengewirkt werden kann, sollten verschiedene Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen realisiert werden: auf der Ebene der Träger und Leitungen, im Bereich der Ausbildung und im Bereich der von der Politik gesteuerten Strukturen. Dabei bezieht sich der Bereich der Ausbildung sowohl auf die Träger und Einrichtungen als auch auf die strukturgebende Politik⁵.

2.1 Maßnahmen im Bereich der Träger und der Leitungen: Personal gewinnen und halten!

Die folgenden Feststellungen und daraus entwickelten Schlussfolgerungen beziehen sich auf bundesweite Studien⁶, können aber gut für die Situation in Sachsen genutzt werden. Es sind insgesamt Maßnahmen, die im Rahmen der Personalentwicklung der Träger von Kindertageseinrichtungen maßgeblich sind.

- Vielfach kommen neue Fachkräfte aus positiven Erfahrungen während des Praktikums in eine Einrichtung. Insofern sollten sich Kindertageseinrichtungen für die **Ausbildung von Praktikanten** engagieren.
- Ein großer Teil von neu beginnenden Fachkräften startet mit befristeten Arbeitsverträgen. Eine solche Situation ist bei der aktuellen Arbeitsmarktlage nicht attraktiv. Insofern sollten **unbefristete Arbeitsverträge** geschlossen werden.
- Es bedarf bei allen Trägern einer gerechten bzw. **tariflichen Entlohnung**.
- Die **Einarbeitung** von neuen Kräften sollte angemessen gestaltet werden. Wer eine Ausbildung absolviert hat, bedarf danach des Hineinwachsens in die Anforderungen der alltäglichen Praxis. Neu ausgebildete Fachkräfte sollten nicht aufgrund von akutem Personalmangel bzw. Krankheitsausfällen von vornherein überfordert werden. Es bedarf deshalb in jeder Einrichtung eines **Einarbeitungskonzeptes**. Darin soll die Begleitung während der Einarbeitung durch die Leitung oder eine verantwortliche Fachkraft festgelegt und beschrieben werden. Es soll eine Über- oder Unterforderung vermieden werden. Die Annahme einer neuen Fachkraft durch das Team geschieht vielfach nicht im Selbstlauf und bedarf die Aufmerksamkeit des Trägers und der Leitung. Weil die jungen Fachkräfte noch unerfahren sind, werden von manchen Teams die Erkenntnisse, die neu ausgebildete Fachkräfte mitbringen, nicht wertgeschätzt. Wenn die Einarbeitung nicht gelingt, besteht die Gefahr, dass neue Fachkräfte die Kita nach kurzer Zeit wieder verlassen. Diese Fachkräfte wenden sich dann vielfach auch anderen Berufsfeldern zu, obwohl sie grundsätzlich gern in einer Kindertageseinrichtung arbeiten würden. Die Problematik betrifft ebenfalls die Übernahme einer Leitungsfunktion in einer Kindertageseinrichtung. Auch hierfür sind stabilisierende und unterstützende Maßnahmen von Seiten des Trägers vorzusehen.
- Eine Einarbeitung ist auch für Absolventen mit einem Hochschulabschluss nötig. Ihnen wird von den eingearbeiteten Teams z.T. mit Skepsis begegnet, weil sie ja höher gebildet sind als die praxiserfahrenen Erzieher/-innen. Außerdem werden diese vielfach direkt vom Studium kommend als Leitung einer Einrichtung eingesetzt. Konflikte aufgrund der fehlenden Praxiserfahrung sind damit vielfach vorprogrammiert. Aus diesem

⁵ siehe hierzu u.a.: K. Fuchs-Rechlin, I. Züchner (Hrsg.): „Was kommt nach dem Berufsstart?“ Deutsches Jugendinstitut e.V., Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), 2018

⁶ „Kontinuität und Diskontinuität in den ersten Berufsjahren“ in K. Fuchs-Rechlin, I. Züchner (Hrsg.): „Was kommt nach dem Berufsstart?“ Deutsches Jugendinstitut e.V., Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), 2018, Seiten 34 - 41

Grund sollte angestrebt werden, **auch Hochschulabsolventen erst einmal in der Gruppe einzusetzen** und diese Einarbeitung in gleicher Weise zu begleiten.

- Auch die **Unterstützung von Fachkräften beim Wiedereinstieg** in den Beruf bzw. in ein Arbeitsteam sollte Teil eines Einarbeitungskonzeptes sein.
- Sowohl für ihre eigene Einarbeitung, aber auch für die Einarbeitung und Führung der pädagogischen Fachkräfte benötigen die Leitungen entsprechende Fortbildungen, Coaching und Supervision. Eine **erfrischende Teamatmosphäre** entspricht einerseits der Dynamik einer Institution, in der von Kindern ständig Neues entdeckt und gelernt wird. Die Freude an der Arbeit und im Team gilt aber auch als gute Vorbeugung gegen vielerlei Krank- und Unwohlsein. Die Atmosphäre einer Einrichtung bedarf deshalb einer besonderen Aufmerksamkeit. „Die Unterstützung von Teambildung und Teamentwicklung ist damit nicht nur eine Strategie im Kampf gegen den Fachkräftemangel, sondern auch eine Strategie der Qualitätssicherung und -entwicklung.“⁷
- Konflikte kommen in Teams vor. Sie können aber einzelne Personen krank machen und zu Kündigungen einzelner Fachkräfte führen. Auch hierbei bedarf es einer **Unterstützung der Leitungen** durch die Träger und Coaching und Supervision.
- Maßnahmen und Angebote zum **Gesundheitsmanagement** sind zu empfehlen und sind langfristig hilfreich.
- Die Träger sollten Möglichkeiten schaffen, damit Fachkräfte mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit und ihre Familienverpflichtungen gut vereinbaren können.
- Bisweilen werden vom Personal- bzw. Betriebsrat oder im direkten Dialog mit den Fachkräften Vorschläge zur Gestaltung des Personaleinsatzes und der Teamatmosphäre an die Träger herangetragen. Diese sollten transparent erwogen, miteinander beraten und ggf. realisiert werden.
- Möglichkeiten einer mitarbeiterfreundlichen Arbeitszeitgestaltung müssen allerdings mit der Aufgabe der Kindertageseinrichtung in Einklang gebracht werden, der in dieser Hinsicht Vorrang zu geben ist.
- Insgesamt bedarf es einer spürbaren **Wertschätzung des Personals** und der Arbeit der Kindertageseinrichtung durch den Träger, die Ortsgemeinde und die Gesellschaft. Dazu können viele Möglichkeiten gefunden werden.
- Über den regelmäßigen **Einsatz von zusätzlichen und ehrenamtlichen Kräften** außerhalb des Personalschlüssels kann eine spürbare Entlastung des Fachpersonals erfolgen⁸. Auch an solche Personen kann je nach dem Maß der vertraglichen Bindung Verantwortung für die Betreuung und Bildung von Kindern übergeben werden⁹. Für die „Pflege“ von ehrenamtlichen Kräften sind allerdings zeitliche und ggf. geeignete Aufwendungen erforderlich¹⁰.

⁷ T. Rauschenbach, M. Schilling, C. Meiner-Teubner: „Plätze. Personal. Finanzen – Der Kita-Ausbau geht weiter“, Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut - Technische Universität Dortmund, 2017, Seite 41

⁸ vgl. dazu: § 12 Abs. 1 Satz 2 SächsKitaG

⁹ Die Verantwortung für den Einsatz von Personen in der Kinderbetreuung, die nicht Fachkräfte sind, liegt grundsätzlich beim Träger der Einrichtung. Bei längerfristigen Einsätzen empfiehlt sich ein schriftlicher Vertrag. Es werden dann die Vorlage eines Führungszeugnisses und eine Meldung nach § 47 Abs. 1 Ziffer 1 SGB VIII an das Landesjugendamt erforderlich.

¹⁰ Hier bietet sich z.B. die Überreichung der sächsischen Ehrenamtskarte an.

2.2 Maßnahmen im Bereich der Ausbildung

Ein gelingender Übergang von der Ausbildung in die berufliche Tätigkeit ist wichtig, um Personal zu gewinnen und langfristig halten zu können. Aus diesem Grund ist diesem Feld eine besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Die in der schulischen Ausbildung vermittelte Theorie sollte tatsächlich in der Praxis weiterhelfen, die Praxis sollte sich den in der Schule gelehrt Weiterentwicklungen nicht verschließen. Damit das Interesse und die Begeisterung für das ursprünglich angezielte Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung beibehalten wird, bedarf es einer guten Verwobenheit von den Lernorten Schule und Praxis. Hier liegt eine nicht zu unterschätzende Ressource für die künftige Personalgewinnung. Folgende Aspekte sollten dabei mehr Beachtung finden:

- **Schaffung von Praktikantenstellen** bei den Einrichtungen,
- qualitativ hochwertige **Begleitung der Praktikant/-innen** durch Mentor/-innen und schulische Ausbilder,
- klare konzeptionelle **Gestaltung der Zusammenarbeit der Lernorte Praxis und Schule**,
- Schaffung von **Koordinationsstellen** für die Gestaltung der Zusammenarbeit der Lernorte Praxis und Schule.

Die Ausbildung von Mentoren und deren Tätigkeit sind Serviceleistungen für den Bereich der beruflichen Ausbildung. Als solche sollten sie auch im Rahmen der beruflichen Ausbildung finanziert bzw. zeitlich ausgeglichen werden. Derzeit werden sowohl die Ausbildung als auch die Tätigkeit der Mentoren aus der Ressourcen des Personalschlüssels für die Kinder eingebracht. Es wird meist damit begründet, dass durch die Anwesenheit von Praktikanten ja eine zusätzliche Personalressource zur Verfügung steht. Aufgrund der faktischen Personalsituation der Einrichtungen leidet dadurch die Qualität der Ausbildung von Praktikanten, weil nicht mehr genügend Zeit für die Aufbereitung der Praxiserfahrungen bleibt. Konsequenterweise müssten entsprechende Personalressourcen in Form von **Stundenkontingenten für die Ausbildung und Begleitung von Praktikanten** zur Verfügung gestellt werden. Die Kosten der Ausbildung müssten von der berufsschulischen Seite übernommen werden.

Die genannten Herausforderungen für die Verbesserung der Zusammenarbeit der Lernorte Schule und Praxis in der Ausbildung sind Ergebnisse des Modellprojekts „Lernort Praxis“ und werden aktuell in dem Projekt „Lernort Praxis Sachsen – Kita“ (LOPS-K) des Paritätischen Landesverbandes Sachsen e.V. weiter konkretisiert. Der Schwund von etwa 8 % Schülern während der Ausbildung¹¹ und über 30 % der Absolventen am Ende der Ausbildung¹² macht deutlich, welche Ressource für die Personalgewinnung in der Begleitung der schulischen Ausbildung durch die Praxis und der Gestaltung des Übergangs in die berufliche Tätigkeit liegt. Aus diesem Grunde sollten die Vorschläge aus dem Modellprojekt bedacht werden, inwieweit **Koordinatoren** für diesen Bereich eine Verbesserung erzielen könnten.

¹¹ Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München, Seite 136

¹² siehe: T. Rauschenbach, M. Schilling, C. Meiner-Teubner: „Plätze. Personal. Finanzen – Der Kita-Ausbau geht weiter“, Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut - Technische Universität Dortmund, 2017, Seite 30

2.3 Maßnahmen im Bereich der Strukturen und Politik

Zur Verbesserung der Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen gibt es bundesweit Diskussionen und diverse Vorschläge. Diese sollten insgesamt in den Blick genommen werden. Folgend werden einige Maßnahmen benannt, die aus Sicht des Landesjugendhilfeausschusses sowohl im Bereich der Berufsausbildung und Studienmöglichkeiten als auch für den konkreten Einsatz von Personal im Freistaat Sachsen eine Rolle spielen.

- Für Absolventen der Erzieherausbildung sollten **Aufstiegsmöglichkeiten vereinfacht** werden. Aktuell wird im Freistaat Sachsen für die Leitung einer Einrichtung mit über 70 Kindern ein Hochschulabschluss erwartet. Damit ist dieses Arbeitsfeld auch für Hochschulabsolventen attraktiv. Für Absolventen der Erzieherausbildung besteht als Aufstiegsmöglichkeit lediglich die Leitung einer kleinen Einrichtung bis zu 70 Kinder. Für eine Tätigkeit als Fachberatung oder Leitung einer größeren oder integrativen Einrichtung benötigt man ein zusätzliches Studium. Damit sind die Hürden relativ hoch. Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten beeinträchtigen aber mittelfristig die Motivation, was sich auf die Arbeitszufriedenheit und das Team auswirkt. Es sollte deshalb über Möglichkeiten nachgedacht werden, den Zugang zum Studium zu erleichtern. Dies könnte zum Beispiel in einer verlässlichen und strukturierten Anrechnung von bereits absolvierten Ausbildungs- und Fortbildungsinhalten für ein berufsbegleitendes Studium umgesetzt werden. (Dies wird zum Teil bereits in der Evangelischen Hochschule Dresden umgesetzt.)
- Außerdem bedarf es **ausreichender Studienmöglichkeiten**, um einen Abschluss zu erwerben, mit dem eine große Kita (über 70 Kinder) geleitet werden kann. Die Gebühren bei freien Schulträgern für eine solche Ausbildung sind zum Teil so hoch, dass sie nicht im Rahmen einer Teilzeittätigkeit, die für ein berufsbegleitendes Studium erforderlich ist, erwirtschaftet werden können.
- Während einer berufsbegleitenden Ausbildung sollten die angehenden Fachkräfte **nur schrittweise im Personalschlüssel angerechnet werden (Stufenmodell)**. Das würde zu einer geringeren Belastung während der Ausbildung führen und entspräche besser den wachsenden Fachkompetenzen.
- Das **Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen** muss durch ausreichendes Personal besser und schneller gestaltet werden. Das bezieht sich vor allem auf die Anerkennung auf der Ebene der Fachschule durch das Landesamt für Schule und Bildung.
Um die Erzieherausbildung attraktiver zu machen und zum Teil auch erst zu ermöglichen, sollte eine **Ausbildungsvergütung** vorgesehen werden. Dementsprechende Aktivitäten werden von der Jugend- und Familienministerkonferenz¹³ gefordert. Der Freistaat Sachsen sollte diese Initiative unterstützen.¹⁴

Grundsätzliche Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung ist, dass ausreichend Personal in der einzelnen Kita zur Verfügung steht und finanziert wird. Dafür sollen neben den Trägern der Freistaat Sachsen und die Kommunen Sorge tragen.

¹³ JFMK am 3./04. Mai 2018 in Kiel

¹⁴ Auf weitere Überlegungen zur Entwicklung der Ausbildung und Berufsanerkennung auf Bundesebene wird hier verzichtet.

3 Anlage: Prognose des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zum Fachkräftebedarf bis 2026

(Stand: 27.08.2018)

Die nachfolgende Tabelle enthält

- eine Prognose zum Fachkräftebedarf insgesamt und davon zum Bedarf an staatlich anerkannten Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen (Kita) gemäß SächsKitaG, SächsFinVO und SächsIntegrVO für den Zeitraum bis 2026 – diese **Zahlen beziehen sich auf die geltenden gesetzlichen Grundlagen am 1. September 2018** und berücksichtigen nicht eventuelle Änderungen durch ein Haushaltbegleitgesetz zum Haushalt 2019/20

und

- die Anzahl der Erzieher-Absolventen (2016, 2017), die Anzahl der im Schuljahr 2017/2018 in Ausbildung befindlichen Fachschüler/innen im 3., 2. und 1. Ausbildungsjahr (Abschluss 2018, 2019, 2020) an den 61 Fachschulen sowie ab 2021 eine Prognose der Schüler- bzw. Absolventenzahlen.

Fachkräftebedarf gesamt (einschl. Leitung, Integration) und davon Bedarf an staatlich anerkannten Erzieher/innen								Fachschulausbildung staatl. anerk. Erzieher/innen Anzahl Absolventen bzw. Schüler im letzten Schuljahr (VZ + TZ) und Prognose
Fachkräftebedarf gemäß SächsKitaG in VZÄ	Teilzeit-Faktor	Fachkräftebedarf in Personen – berechnet mit Teilzeitfaktor 1,20	Veränderung (+ / -) gegenüber Vorjahr in Personen	Ersatzbedarf „Rente“ in Personen	Fachkräfte Gesamtbedarf gegenüber Vorjahr in Personen	Davon (80 %) staatl. anerk. Erzieher gegenüber Vorjahr in Personen	Schuljahr	
25.794	1,20	30.953					2015/16	2.201
27.183	1,20	32.620	1.667	580	2.247	1.798	2016/17	2.025
28.536	1,20	34.243	1.624	580	2.204	1.763	2017/18	2.196
29.232	1,20	35.078	835	580	1.415	1.133	2018/19	2.154
29.786	1,20	35.743	665	580	1.245	996	2019/20	2.294
30.153	1,20	36.184	440	580	1.020	817	2020/21	2.000
30.373	1,20	36.448	264	580	844	676	2021/22	2.000
30.470	1,20	36.564	116	580	696	558	2022/23	2.000
30.415	1,20	36.498	-66	580	514	412	2023/24	2.000
30.215	1,20	36.258	-240	580	340	273	2024/25	2.000
30.036	1,20	36.043	-215	580	365	293	2025/26	2.000