



Positionspapier für eine bessere Kita-Politik in Berlin in der Legislaturperiode 2023-2028

Forderungen für eine gute frühkindliche Bildung: **Ab jetzt Qualität vor Quantität**

Die letzten Jahre haben eindrücklich gezeigt: Kitas sind gesellschaftlich zentrale Bildungseinrichtungen. Deutlich wurde aber auch, unter den mangelhaften Rahmenbedingungen wie unzureichender Personalausstattung und nicht adäquater Räumlichkeiten ist es kaum möglich, den geforderten Qualitätsanspruch in der frühkindlichen Bildung umzusetzen. Es wurde fast ausschließlich in den Kita-Ausbau investiert und gleichzeitig immer mehr Personal ohne entsprechende Qualifikation zu Fachpersonal erklärt; die Mehrbelastung musste von den sozialpädagogischen Fachkräften aufgefangen werden. Zudem wurden auf politischer Ebene die pädagogischen Fachkräfte nicht ausreichend in die Entscheidungsprozesse eingebunden. Jetzt geht es darum, diese erheblichen Mängel in den nächsten Jahren zügig abzubauen. Um diese Ziele zu erreichen, braucht es die Anerkennung und Benennung der vorhandenen Schwierigkeiten und die Bereitschaft aller Beteiligten zur konstruktiven Zusammenarbeit, um Qualität in der frühkindlichen Bildung zu ermöglichen, für Kinder und Beschäftigte. Um die bestehende qualitative Lücke aufgrund schlechter Betreuungsschlüssel und zu geringer Qualifikation eines erheblichen Teils des Personals schnell zu schließen, bedarf es in den nächsten fünf Jahren einer entschiedenen Qualitätsoffensive für Kitas in Berlin! Der finanzielle Bedarf beläuft sich dabei auf rd. 500 Mio. Euro p. a.

1) Fachkraft-Kind-Relation anpassen und Vor- und Nachbereitungszeit gesetzlich verankern

Bildung und Betreuung von Kindern setzt voraus, dass ausreichendes und gut qualifiziertes Personal zur Verfügung steht; gemäß der seit Jahren veröffentlichten Berichte der Bertelsmann Stiftung kann auch in Berlin keine Entwarnung gegeben werden: In 77% (2021) der Gruppen liegt keine kindgerechte Personalausstattung vor (Anlage 1 bis 3).¹ Es besteht deshalb dringender Handlungsbedarf für die Einführung eines Personalschlüssels gem. der Sollvorgaben der Bertelsmann Stiftung und dementsprechend einer kindgerechten Fachkraft-Kind-Relation.² Dazu zählt auch die angemessene Berücksichtigung der mittelbaren pädagogischen Arbeit von mind. 25% und ausreichend Personal bei Fortbildungen, Urlaub und Krankheit sowie Personal zur Entlastung von fachfremden Tätigkeiten (Hauswirtschaft, Büro etc.). Um die Qualität der Inklusion zu verbessern, sollten zukünftig je nach Größe der Einrichtung mind. eine heilpädagogische Fachkraft in der Kita beschäftigt sein. Der erwartete Bedarf liegt für eine kindgerechte Personalausstattung für Berlin bei etwa 12.000 zusätzlichen pädagogischen Fachkräften (2018).³

2) Kurskorrektur bei der Fachkräfteoffensive

Im Zeitraum zwischen 2012 und 2021 hat sich die Qualifikationsstruktur in den Kitas deutlich verschlechtert. Während 2012 der Anteil von Hochschulabsolventinnen und Fachkräften mit einschlägigem Fachschulabschluss noch 90% des Personals umfasste, waren es 2021 nur noch 75% (Anlage). Demgegenüber hat sich im gleichen Zeitraum die Anzahl von Auszubildenden in der berufsbegleitenden Ausbildung, die in Berlin schon vor Beginn der Ausbildung als Fachkräfte gerechnet werden, von 1% auf 14% deutlich erhöht.⁴ Damit verfügt ein erheblicher Anteil des pädagogischen Personals nicht über die notwendige Qualifikation, was zu einer massiven Mehrbelastung der Fachkräfte führt. Im Ergebnis wurde der Kita-Ausbau also zu Lasten der qualifizierten Fachkräfte vorgenommen, aber eben auch auf Kosten einer guten frühkindlichen Bildung. In den nächsten 5 Jahren muss diese Entwicklung gestoppt und der Anteil von Fachkräften mit entsprechender Qualifikation wieder auf das Niveau von mindestens 90% angehoben werden.

Die Qualifikationsauflage für Sozialassistent*innen muss wieder eingeführt werden, damit diese Beschäftigten künftig die fachliche Qualifikation erwerben, die für eine Arbeit gemäß des Berliner Bildungsprogramms notwendig ist. Ferner ist es notwendig, die Anzahl der berufsbegleitenden Auszubildenden insgesamt von aktuell möglichen 50% je Kita stufenweise auf 10% zu begrenzen.

3) Qualität der Ausbildung verbessern

Pädagogische Arbeit gemäß des Berliner Bildungsprogramms braucht qualifizierte Fachkräfte. Um den großen Bedarf an Fachkräften in den nächsten Jahren zu decken, muss die Vollzeit-Ausbildung attraktiver werden, indem sie weiterhin kostenlos bleibt und dem/der Auszubildenden/Studierenden eine angemessene Ausbildungsvergütung gewährt wird.

¹ https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/presse/2022/Pressegrafiken_Laendermonitoring_Fruehkindliche_Bildungssysteme_2022.pdf

² In ihrem aktuellen Bericht geht die Bertelsmann Stiftung ebenfalls davon aus, dass der Fachkräftebedarf in Höhe von 100.000 Fachkräften ohne weitere Maßnahmen 2030 noch bestehen wird. (Bertelsmann Stiftung (2021): Fachkräfte radar für KiTa und Grundschule 2021, Gütersloh, im Internet: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2021-all>)

³ <https://www.laendermonitor.de>

⁴ Destatis (2020): Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16, Reihe 2.3, Wiesbaden



Obligatorisch sollte die Bezahlung und Freistellung von Funktionsstellen sein, wie z. B. von Praxisanleitungen. Die vollständige Anrechnung der berufsbegleitend Auszubildenden auf den Personalschlüssel führt zu einer nicht hinnehmbaren Mehrbelastung für die sozialpädagogischen Fachkräfte in Berlin. Diese Regelung gibt es in keinem anderen Bundesland und muss sofort abgesenkt und gestaffelt werden: im ersten Ausbildungsjahr keine Anrechnung, im zweiten auf 30% und im dritten 70%. Dazu bedarf es neuer Konzepte zur Refinanzierung, damit die Träger weiterhin berufsbegleitend ausbilden und die Auszubildenden eine Vergütung ihrer Tätigkeit erhalten. Im Einzelfall sollten einschlägige Vorkenntnisse der Auszubildenden berücksichtigt werden können. Bei einer stufenweisen Umsetzung, gleichzeitiger Verbesserung des Personalschlüssels und dem stetigen Kitausbau wird die hohe Anzahl der Auszubildenden in Berlin annähernd stabil bleiben.

4) Attraktive Vergütung 20% mehr Lohn für alle Stufen der S-Tabelle, Berlinzulage für alle und verbindliche Anerkennung der Berufsjahre bei einem Stellenwechsel

Der Fachkräftemangel betrifft die frühkindliche Bildung erheblich und nimmt stetig zu. Die Anerkennung dieser Berufsgruppe innerhalb der Gesellschaft muss deutlich verbessert werden, um mehr Fachkräfte für diesen wichtigen Bereich zu gewinnen. Trotz der Anpassung der Gehälter von pädagogischen Fachkräften in den letzten Jahren liegen die Gehälter weiterhin 15-20% unter dem Durchschnitt der bundesdeutschen durchschnittlichen Verdienste. Für die später zu erwartende Rente bedeutet dies, dass selbst nach 40 Jahren Vollzeitbeschäftigung Altersarmut droht. Um das Berufsfeld attraktiver zu gestalten, bedarf es einer angemessenen Bezahlung, die die Qualifikation ebenso berücksichtigt wie Aufstiegschancen durch Funktionsstellen. Für sozialpädagogische Fachkräfte mit einer Zusatzqualifikation, z.B. als Facherzieher*in für Integration, braucht es eine angemessene Vergütung. Zudem darf es nicht zu Rückstufungen bei einem Stellenwechsel oder bei schwankenden Belegungszahlen („Flexverträge“) kommen. Der dem Kostenblatt zu Grunde liegende Anteil für Personalkosten muss zweckgebunden sein und somit zur Vergütung der Beschäftigten eingesetzt werden. Die Berlinzulage muss für alle gelten und im Kostenblatt verankert werden.

5) Entbürokratisierung des Finanzierungssystems der Kitas

Das Finanzierungssystem muss von der komplizierten und sich ständig ändernden Berechnung nach Alter, Betreuungsumfang und eventuellen Zuschlägen wie Integration, Herkunftssprache oder Quartiersmanagement auf ein pauschales Budgetsystem - orientiert an der vereinbarten Platzzahl - umgestellt werden. Die gegenwärtige Kitafinanzierung führt dazu, dass die geringe Belegung während der Eingewöhnungszeit der Kinder im Rest des Jahres ausgeglichen werden muss. Die Einführung einer angemessenen Berücksichtigung in der Grundfinanzierung könnte Abhilfe schaffen und zu einer deutlichen Vereinfachung führen. Ggf. könnten pauschale Zuschläge an festgelegte Sozialindices der Ortsteile gekoppelt werden (Sozialstrukturatlas), ähnlich der Brennpunktzulage.

6) Träger- und Führungsqualität verbessern

Um in allen Berliner Kitas die notwendige Bildungs- und Betreuungssituation herzustellen, bedarf es auch eines Ausbaus an Leitungsstellen – dies entspricht rd. 1.000 Leitungsstellen und Verwaltungspersonals gem. Bertelsmann Stiftung (2018) für Berlin. Die Erhöhung des Leitungsanteils aus Mitteln des Gute-Kita-Gesetzes war ein Schritt in die richtige Richtung, bedarf aber einer weiteren Anpassung. Um die vielfältigen Aufgaben einer Kita-Leitung erfüllen zu können, bedarf es einer ausschließlichen Leitungstätigkeit von 20 Wochenstunden pro Kita zzgl. 0,35 Wochenstunden pro Kind; zudem sollte eine verpflichtende Stellvertretung vorgesehen werden. Für Einrichtungen über 80 Kinder kann die Einführung von Leitungsteams in Form von Co-Leitung zu einer Verbesserung der Leitungsqualität führen.

7) Gesundheitsschutz und -förderung für Fachkräfte und Kinder

Es ist seit langem bekannt, dass pädagogisches Fachpersonal verstärkt unter psychischen Beeinträchtigungen, Atemwegs- sowie Muskel- und Skeletterkrankungen⁵ leidet. Deshalb müssen verbindliche Regelungen und Finanzierungen zur Gesundheitsförderung getroffen werden. Das Land Berlin sollte sich dringend dafür einsetzen, dass gesundheitsfördernde Angebote für die Beschäftigten bereitgestellt werden, wie es in anderen Bereichen bereits üblich ist. Gesundheitsförderungsprogramme der Berufsgenossenschaften und Krankenkassen bieten u.a. Möglichkeiten der Förderung von gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen. Die Arbeitgeber sollten verpflichtet werden, mit geeigneten Partnern für ihre Mitarbeitenden Gesundheitsförderprogramme anzubieten.

8) Politische Mitsprache der Beschäftigten dringend notwendig

Rund 40.000 pädagogische Fachkräfte arbeiten in Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen der Jugendhilfe in Berlin. Bundesweit haben sich mittlerweile Berufsverbände der pädagogischen Fachkräfte gegründet, um die gesellschaftliche Wahrnehmung und die Interessen dieser bedeutenden Berufsgruppe über die gewerkschaftliche Arbeit hinaus auch politisch stärker in den Vordergrund zu rücken. In Anhörungen und einschlägigen Ausschüssen werden überwiegend Trägerverbände oder Elterninitiativen beteiligt. Auch für Berlin sollte gelten, dass Interessenvertreter der Beschäftigten (neben den Gewerkschaften auch die Fachkräfteverbände) in den politischen Gremien umfassend beteiligt werden.

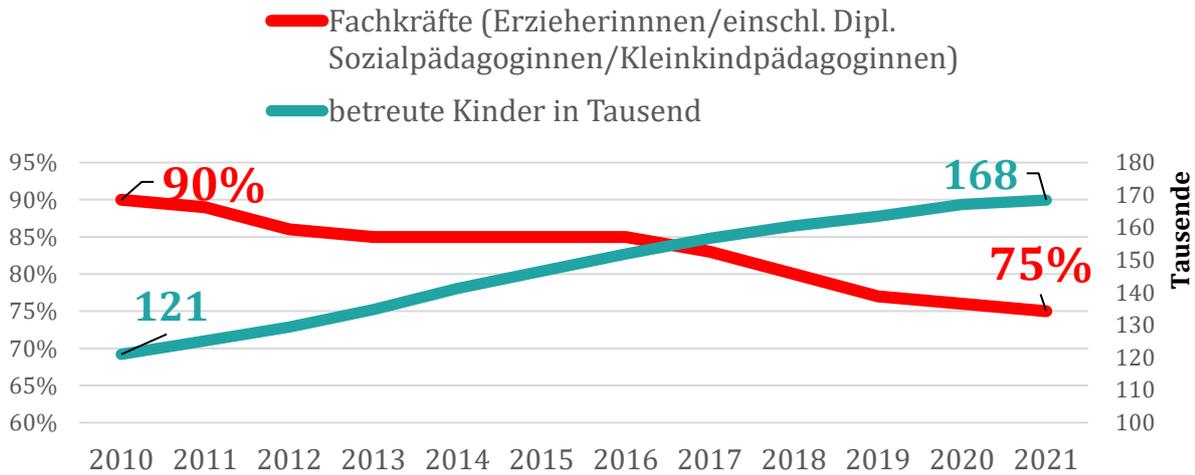
Für die Bildung der Kinder in den Berliner Kitas fordern wir JETZT eine Qualitätsoffensive!

⁵ DGUV (o. J.), Gesundheit von Erzieherinnen und Erziehern, im Internet: <https://www.dguv.de/fb-bildungseinrichtungen/kita/gesundheits-erzieher/index.jsp>



**Kita-Ausbau auf Kosten der pädagogischen Qualität -
drastische Abnahme des Anteils der päd. Fachkräfte in
Berliner Kitas!**

**Angaben in Tausend betreute Kinder und Anteil pädag.
Fachkräfte an der Gesamtzahl des Personals (ohne
Verwaltung einschl. Leitung);**



**Strukturverschiebung zu Lasten der
pädagogischen Fachkräfte in den Berliner Kitas!
Angaben in % - der Struktur pädago. Fachkräfte
an der Gesamtzahl des Personals (einschl.
Leitung); Quelle: Statistisches Landesamt
Berlin-Brandenburg**

