

STELLUNGNAHME

Landesverband Schleswig-Holstein

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/4467

GEW-Stellungnahme zum Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen
(Drucksachen 20/2348 und 20/2433)

Die Landesregierung handelt durch die Einführung des Anstellungsschlüssels mit der neuen Personalmindestanwesenheit gegen ihre eigene „Fachkräfte-stärken-Strategie“. Die langfristigen Ziele der genannten Strategie des Landes zur Erhöhung der Leitungs- und Verfügungszeiten und zur Steigerung des Personalschlüssels auf 2,5, die eine wirkliche Entlastung für Fachkräfte bieten würden, liegen in weiter Ferne.

Die Personalsituation in den Kitas ist dramatisch:

- Es fehlen fachlich geeignete Bewerber*innen.
- Die Fachkraft-Kind-Relation ist weit entfernt von wissenschaftlichen Standards, ebenso wie die Regelungen zu Verfügungszeiten.
- Die Finanzierung von Vertretungspersonal bemisst sich nicht an den realistischen Ausfallzeiten von Fachkräften in der frühkindlichen Bildung.

Die Folgen sind drastisch und verstärken sich gegenseitig. Die Fachkräfte können in den Einrichtungen nicht mehr professionell handeln. Sie fangen hohe Krankenstände in den Teams zwar teilweise auf, Fort- und Weiterbildungen können aber aufgrund der Personalknappheit nicht mehr wahrgenommen werden. Die äußerlichen Anforderungen an das Berufsfeld steigen stetig weiter an.

Die Folgen: Fachkräfte fallen zunehmend und auch über längere Zeiträume krankheitsbedingt aus oder entscheiden sich dazu, das Berufsfeld zu verlassen.

Wirkliche Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften müssen aus Sicht der GEW Schleswig-Holstein zwingend mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen einhergehen. Aktuell ist das Gegenteil der Fall.

Gut ausgebildete Fachkräfte verbleiben im Schnitt ca. fünf Jahre im frühkindlichen Bereich, ehe sie in andere Arbeitsbereiche oder gänzlich andere Berufe abwandern. Das Hauptanliegen der Landesregierung sollte daher darin liegen, diese Fachkräfte durch massive Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der frühkindlichen Bildung zu halten.

Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen

Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein mangelt es an ausreichend qualifiziertem Personal. Bereits jetzt gibt es zu wenige Fachkräfte im System. Prognosen der Bertelsmannstiftung zufolge wird sich die Lage in den nächsten Jahren noch zuspitzen: Es werden mehrere tausend Fachkräfte in Schleswig-Holstein benötigt, um den prognostizierten Betreuungsbedarf zu decken.

In Schleswig-Holstein liegt der Anteil von Fachkräften, die über einen fachlich einschlägigen Fachschulabschluss verfügen, im Jahr 2023 bei lediglich 46 Prozent und damit weit unter dem angestrebten Ziel von 85 Prozent.

Gleichzeitig steht das Land vor der Herausforderung der Umsetzung des flächendeckenden

STELLUNGNAHME

Ganztages, für den weitere Fachkräfte benötigt werden.

Die GEW begrüßt daher zunächst einmal das Vorhaben der Landesregierung, eine **wissenschaftlich fundierte Fachkräftevorausberechnung** vorzunehmen. Weiterhin fordert die GEW jedoch, genau zu untersuchen, wo die Fachkräfte nach der Ausbildung verbleiben. Die Annahme ist, dass viele Absolvent*innen nach Abschluss der Ausbildung studieren. Die Bertelsmannstiftung geht prinzipiell auch von einer kurzen Verweildauer im Beruf aus, die im Schnitt bei ca. 5 Jahren liegt und sich ebenfalls negativ auf die unzureichende Personaldeckung auswirkt.

Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation sowie zur Personalbindung

Die vielfältigen Möglichkeiten zur Erlangung einer Qualifizierung im pädagogischen Bereich betrachtend, hält die GEW eine Verwässerung der Unterrichtsinhalte für nicht unwahrscheinlich. In einem derart belasteten System können wir uns allerdings keine weitere Dequalifizierung der Fachkräfte durch Vereinfachung der Zugangsqualifikationen leisten. Aktuell bestehen beispielsweise bis zu fünf verschiedene Möglichkeiten, die Weiterbildung zur staatlich anerkannten Erzieher*in zu absolvieren¹. Hier bieten sich auch schulorganisatorisch kaum Synergieeffekte an, weil die den Unterricht betreffenden Zeitmodelle zu unterschiedlich sind.

Die GEW lehnt die Möglichkeit, die Ausbildung zur **Sozialpädagogischen Assistent*in mit erstem Bildungsabschluss** antreten zu können, entschieden ab. Bisher zeigen sich aus Sicht der Praxis der Berufsbildner*innen sehr hohe Abbruchquoten. Das erste Schuljahr der dreijährigen Ausbildung wird fast ausschließlich zur Vermittlung grundlegender Kompetenzen genutzt, bevor darüber hinausgehende Inhalte vermittelt werden können.

Auch bei der **verkürzten Weiterbildung zur staatlich anerkannten Erzieher*in** zeigt sich eine Überlastung der Schüler*innen. Die Praxis meldet zurück, dass viele Schüler*innen aufgrund der Verdichtung der Lernbelastung durch die Kürze der Weiterbildung in die dreijährige Weiterbildung wechseln.

Die GEW sieht in der **praxisintegrierten Ausbildung (PiA)** einen wichtigen Baustein zur nachhaltigen Bearbeitung des Fachkräftemangels in der frühkindlichen Bildung. Dennoch könnten mehr Fachkräfte im Rahmen der PiA-Konzepte ausgebildet werden. Um Arbeitgeber zu motivieren, mehr PiA-Plätze zur Verfügung zu stellen, fordert die GEW die Landesregierung auf, den Einrichtungsträgern die Ausbildungsentgelte voll zu refinanzieren. So könnten auch kleinere Träger sich PiA-Auszubildende leisten. Sollte dies nicht zu einer ausreichenden Anzahl an Ausbildungsplätzen führen, ist auch über eine Verpflichtung von Arbeitgebern und Einrichtungsträgern nachzudenken, ab einer Gruppenanzahl von 3 Gruppen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen zu müssen. Weiterhin fordert die GEW eine verbindliche Regelung für die Freistellung der betreuenden Fachkräfte für PiA-Auszubildende.

Das **Aufstiegsbafög** ist für Fachschüler*innen im Weiterbildungsgang zur staatlich anerkannten

¹ (a) Erzieher*in Vollzeit (3 Jahre), (b) Erzieher*in Vollzeit (2 Jahre), (c) Erzieher*in Teilzeit (berufsbegleitend), (d) PiA, (e) Arbeitsamtmaßnahmen

STELLUNGNAHME

Landesverband Schleswig-Holstein

Erzieher*in eine längst überfällige Möglichkeit der Finanzierung ihrer Ausbildung. Die Kehrseite davon liegt im hohen Verwaltungsaufwand für die Klassenlehrkräfte und in den Förderbedingungen der Investitionsbank. Durch die hohe Anzahl an notwendigen Schultagen musste ein Kernstück der Weiterbildung, das 20-wöchige Praktikum in der Oberstufe um 10 Wochen gekürzt werden. Die Praktika in den Aus- und Weiterbildungen an Berufsfach- und Fachschulen stellen ein wichtiges Element in der Theorie-Praxis-Verzahnung dar. Es erweist sich als schwierig, ein Element aus der dualen Berufsausbildung / dem Handwerk (Meisterkurse) auf schulische Aus- und Weiterbildungen 1:1 zu übertragen. Das System muss daher entsprechend angepasst werden.

Bezüglich der **Anpassungen in der Personalqualifikationsverordnung zum Quereinstieg** weist die GEW auf ihre vergangenen Stellungnahmen hin. Ein Zugang für qualifizierte Quereinsteigende bedarf besonderer Rahmenbedingungen, die wir bereits in früheren Stellungnahmen zu Änderungen in der PQVO sowie der Reform des Kitagesetzes dargestellt haben. Gute Fachkräfte benötigen eine gute, fachlich fundierte und umfängliche Ausbildung, um mit den gestiegenen Anforderungen in der frühkindlichen Bildung adäquat umgehen zu können.

Im Rahmen der **Anerkennung einer Sozialpädagogischen Assistentin mit zehnjähriger Berufserfahrung zur Gruppenleitung** muss zudem sichergestellt werden, dass diese im Anschluss auch tarifgerecht bezahlt werden. Die GEW sieht hier die Gefahr, dass die Fachkräfte durch den fehlenden Abschluss zur staatlich anerkannten Erzieher*in nicht analog zur S8a des TVöD/TV-L eingruppiert werden.

Der **Einsatz der „helfenden Hände“** kann, wie bereits in vorherigen Stellungnahmen zur Reform des Kita-Gesetzes thematisiert, nur eine kurzfristige Unterstützungsmaßnahme für das stark überlastete System Kita sein.

Fachlich nicht ausreichend Qualifizierte dürfen nicht pädagogische Fachkräfte ersetzen. Sie brauchen eine umfassendere Begleitung und können nicht dieselben Verantwortungsbereiche übernehmen. Weiterhin fordert die GEW zumindest eine pädagogische Basisqualifizierung für die „helfenden Hände“. Die Annahme, diese durch den Quereinstieg langfristig als neue Fachkräfte zu gewinnen, schätzt die GEW Schleswig-Holstein als unrealistisch ein. Das Konzept der sogenannten "helfenden Hände" ist zu evaluieren. Ziel muss unter anderem sein, zu prüfen, inwiefern „helfende Hände“ nachhaltig in eine Aus- beziehungsweise Weiterbildung überführt werden können.

Weiterhin zeigt sich, dass nach wie vor für die zusätzlichen **60 geförderten Stellen für Lehrkräfte** nicht die geforderte Anzahl an qualifizierten Lehrkräften zur Verfügung steht. Vorschläge hierzu wären z.B.: die Öffnung für Absolvent*innen von Fachhochschulen (in Kiel z.B. Kindheitspädagogik B.A. anerkennen und dann M.A. machen lassen), den hauseigenen Kita-Master einfacher anzuerkennen, den Sozialpädagogik-Studiengang auch an der EUF anzubieten (Synergie-Effekt / Zusammenarbeit mit der Hochschule auf demselben Campus wie die EUF, an der Berufsschullehramt angeboten wird für Gewerbe etc.).

Abschließend fordert die GEW eine massive Aufwertung der Berufe der staatlich anerkannten Erzieher*in und der sozialpädagogischen Assistent*in. In den genannten Berufen arbeiten Fachkräfte mit einem hohen idealistischen Anspruch, die ihre erlernten Fähigkeiten aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen nicht adäquat umsetzen können. Um

STELLUNGNAHME

die Fachkräfte zu entlasten, braucht es neben einer angemessenen, höheren Entlohnung der Fachkräfte mehr Personal in den Einrichtungen, sowie gesetzliche Regelungen, die eine dauerhafte Öffnung der Einrichtung bei Personalknappheit verhindern. Außerdem benötigen die Fachkräfte ausreichend Vor- und Nachbereitungszeit für die Gestaltung von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften, zunehmende Dokumentationsarbeit und die Planung von Bildungsangeboten im Alltag. Die GEW Schleswig-Holstein ist davon überzeugt, dass der zunehmende Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung und allgemein im Sozial- und Erziehungsdienst sich erst entschärft, wenn flächendeckend bessere Arbeitsbedingungen in den betreffenden Bereichen bestehen.

Kiel, 14. Februar 2025