



Zwischenbericht der Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“

*für das Bündnis für
frühkindliche Bildung in Bayern*

Stand: September 2021

Vorbemerkung

Am 21. Juni 2019 hat das Bündnis frühkindliche Bildung in Bayern zur inhaltlichen Arbeit zwei Facharbeitsgruppen zu den Themenkomplexen „Kita 2050“ und „Fachkräfte“ eingesetzt.

Gemäß ihrem Auftrag widmet sich die **Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“** dabei speziell dem Schwerpunkt Personalbedarf und -akquise sowie der Qualifizierung und Bindung von Fachkräften mit dem Ziel, eine Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen herbeizuführen. Es gilt, langfristig eine Attraktivitätssteigerung pädagogischer Berufe herbeizuführen. Bestehende Maßnahmen wurden mit Blick auf ihre Zukunftsfähigkeit auf den Prüfstand gestellt und daraus resultierende Anpassungen abgeleitet.

Die Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“ fasst mit diesem Zwischenbericht den Stand ihrer Diskussion zusammen. Zweck des Zwischenberichts ist es, das Bündnis frühkindliche Bildung fachlich zu informieren und zu beraten. Hierzu spricht die Facharbeitsgruppe auch konkrete Handlungsempfehlungen aus.

Aufgrund der gewählten Vorgehensweise war eine Gremienbefassung durch die Mitglieder der Facharbeitsgruppe (z. B. Bayerischer Städtetag, Bayerischer Gemeindetag usw.) vor Erstellung des Zwischenberichts nicht intendiert. Der Zwischenbericht dient dazu, Diskussionen anzuregen und einen Beitrag zu liefern, damit die Gremien sich ein umfassendes Meinungsbild verschaffen können.

Die Facharbeitsgruppe anerkennt ausdrücklich die Tarifhoheit der Tarifvertragspartner. Dies schließt aber nicht aus, dass die Mitglieder aufgrund der praktischen Erfahrungen auf Handlungsbedarfe, insbesondere mit Blick auf zukünftige Entwicklungen, hinweisen und in der Folge um eine Prüfung möglicher tariflicher Anpassungen oder anderer arbeitsrechtlicher Möglichkeiten gebeten wird. Ob das Bündnis bzw. die Tarifvertragsparteien die Einschätzungen teilen bzw. die Anregungen aufgreifen, ist letztlich eine politische bzw. tarifpolitische Fragestellung.

Der folgende Zwischenbericht wurde unter Mitwirkung und auf Basis der Beiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“ (*Anhang*) erstellt.

Aufbau des Zwischenberichts

I. Ausgangslage zur Fachkräftegewinnung im Bereich der Kinderbetreuung	06
II. Vorschläge der Facharbeitsgruppe	07
1. Weiterentwicklung der Erzieherausbildung	07
2. Reform der Ausbildung an der Berufsfachschule für Kinderpflege	08
3. Mehr Durchlässigkeit im Bereich der Fachschulen für Heilerziehungspflege	08
4. Ausbildungsvergütung/Finanzierung der Praxisanleitung	09
5. Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung	10
6. Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten	11
7. Arbeitsvertragliche Arbeitszeitgestaltung	12
8. Effektiver Personaleinsatz	12
9. Ausbau multiprofessioneller Teams in Kindertageseinrichtungen	13
10. Anreize und Verbesserungen der Rahmenbedingungen für pädagogisches Personal	13
11. Akquise ausländischer Fachkräfte	15
III. Handlungsempfehlungen	16
Anhang	18
1) Informationen des für die Ausbildungen zuständigen Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (StMUK) zu den Maßnahmen im Bereich der schulischen Ausbildung	18
2) Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“	20

I. Ausgangslage zur Fachkräftegewinnung im Bereich der Kinderbetreuung

Angesichts des inzwischen flächendeckenden Fachkräftemangels haben Träger von Kindertageseinrichtungen zunehmend Schwierigkeiten, die Bildungs- und Erziehungsziele sowie die pädagogische Konzeption umzusetzen und die Öffnungszeiten (durchschnittliche Buchungslag 2020 bei 6,62 Std./tgl., siehe *Zwischenbericht* FAG „Kita 2050“, S. 12) aufrechtzuerhalten.

Zwar entspricht die Entwicklung der Zahl des in der Kindertagesbetreuung tätigen Personals der positiven Entwicklung des quantitativen Ausbaus und führte seit 2006 zu nahezu einer Verdreifachung des pädagogischen Personals in den Einrichtungen.

Entwicklung des Personals in Kindertageseinrichtungen von Bayern

	2006	2020	ZUWACHS
Fachkräfte	23.803	54.945	130,8%
Ergänzungskräfte	21.884	51.356	134,7%
davon Kinderpfleger/-innen	17.068	37.738	121,1%
insgesamt	45.687	106.301	132,7%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenauswertung

Der enorme Ausbau und die steigende Zahl betreuter Kinder in der Tagesbetreuung haben nach Maßgabe der strukturellen Rahmenbedingungen nicht zu dem befürchteten qualitativen Einbruch geführt. So konnten der bayernweit durchschnittliche rechnerische Anstellungsschlüssel und damit das Verhältnis zwischen der Arbeitszeit des pädagogischen Personals und den gewichteten Buchungszeiten der Kinder von 1 : 10,60 im Jahr 2007 auf 1 : 9,24 in 2020 sogar verbessert werden.

Der weitere quantitative und qualitative Ausbau verliert aber zunehmend wegen der fehlenden Fachkräfte an Tempo, obwohl diverse Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels seitens der Träger, der Kommunen und des Freistaates frühzeitig eingeleitet wurden. Mit Blick auf die Entwicklungen im Bereich der Schulkindbetreuung und die steigenden Anforderungen und Erwartungen an die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung sowie die demographische Entwicklung wird sich die bestehende Fachkräfteproblematik in den kommenden Jahren voraussichtlich **noch verschärfen**.

Die Gründe für den Mangel an in der Kinderbetreuung verfügbaren pädagogischen Kräften sind vielschichtig und reichen von der Gestaltung der Ausbildung über die Arbeitsbedingungen und die Vergütung bis hin zum Image des Berufes der pädagogischen Fachkraft oder Ergänzungskraft. Die Facharbeitsgruppe vertritt die Auffassung, dass dem Fachkräftemangel nur mit einem Maßnahmenbündel begegnet werden kann. Dabei geht die Facharbeitsgruppe davon aus, dass es umfassender und kontinuierlicher Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen bedarf, um die Attraktivität des Berufsfeldes bzw. des Arbeitsfelds Kindertagesbetreuung langfristig zu steigern und in der Folge genügend pädagogisches Personal zu gewinnen und zu binden.

Seitens des Freistaates wurden zwischenzeitlich bereits einzelne Maßnahmen im Bereich der Ausbildung umgesetzt, die der Facharbeitsgruppe durch das StMUK vorgestellt wurden (siehe *Anlage 1*) Informationen des StMUK).

II. Vorschläge der Facharbeitsgruppe

1. Weiterentwicklung der Erzieherausbildung

a) Die Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Erzieherin“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Erzieher“ befindet sich in einem Spannungsfeld: Einerseits steigen die Anforderungen an das pädagogische Personal kontinuierlich (Stichworte: Inklusion, Digitalisierung, Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern). Gleichzeitig wird die Dauer der Ausbildung vielfach als zu lang empfunden. Kontrovers wurde diskutiert, ob die Verkürzung der Ausbildung dazu beitragen kann, die **Attraktivität** des Berufs der Erzieherin bzw. des Erziehers zu steigern. Übereinstimmend wird die Auffassung vertreten, dass Qualität und Bandbreite der Ausbildung unter der Verkürzung nicht leiden dürfen. Zwischenzeitlich hat das für die Ausbildung zuständige StMUK die Schritte für eine Verkürzung der Erzieherausbildung eingeleitet (siehe *Anhang 1*).

Im Zuge der Reform wird auch eine **inhaltliche** Neuausrichtung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Facharbeitsgruppe „Kita 2050“ relevant, um gerade den zunehmend bedeutsam werdenden inhaltlichen Themen gerecht zu werden.

b) Von zentraler Bedeutung für die Facharbeitsgruppe ist, dass auch in Zukunft verschiedene Wege offenstehen, um zum Abschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin“ bzw. „Staatlich anerkannter Erzieher“ zu gelangen. Es muss weiterhin für alle Schulabschlüsse – vom Mittelschulabschluss über die mittlere Reife bis hin zur (Fach-)Hochschulreife – Möglichkeiten und Wege geben, um letztendlich zum Abschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin“ bzw. „Staatlich anerkannter Erzieher“ zu gelangen. Durch unterschiedliche Ausbildungswege kann erreicht werden, dass für möglichst viele potenzielle Zielgruppen ein attraktives und jeweils passendes Modell zur Verfügung steht.

c) Die Verkürzung des Sozialpädagogischen Seminars (SPS) auf ein Jahr zu einem Sozialpädagogischen

Einführungsjahr (SEJ) hat zur Folge, dass dessen Absolvierung nicht mehr mit einem Abschluss als „Staatlich geprüfte Kinderpflegerin“ bzw. „Staatlich geprüfter Kinderpfleger“ einhergeht. Dies wird von einigen Mitgliedern der Facharbeitsgruppe problematisiert. Die Facharbeitsgruppe ist sich einig, dass für Personen, welche die verkürzte Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher abbrechen bzw. unterbrechen, die Möglichkeit bestehen sollte, den Abschluss zur „Staatlich geprüften Kinderpflegerin“ bzw. des „Staatlich geprüften Kinderpflegers“ zu erreichen. Der grundsätzlich bestehende Weg hierzu sollte verbindlich und ohne weitere und zeitliche Vorgaben und Beschränkungen eröffnet werden.

d) Der Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)“ hat sich nach Auffassung der Facharbeitsgruppe als gute Möglichkeit erwiesen, neue Zielgruppen für die Ausbildung (allen voran Abiturientinnen und Abiturienten sowie Männer) zu gewinnen. Daher wird die vorgesehene Verstetigung von OptiPrax als praxisintegrierte Variante der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher zum Schuljahr 2021/2022 grundsätzlich begrüßt. Die Mitglieder der Facharbeitsgruppe sehen aber auch die Schwachstellen des Modells und bemängeln, dass die Evaluation des Modellversuchs diese nicht hinreichend benennt. So ist zu bemerken, dass OptiPrax in der bisherigen Form zwar positive Ergebnisse liefert, jedoch die Frage der Finanzierung und der Vergütung weitgehend ungeklärt ist. Bisher konnten faktisch nur Träger mit entsprechender Finanzkraft OptiPrax unterstützen. Freie Jugendhilfeträger, die nicht auch in der Kinderbetreuung tätig sind, können allein über die Entgeltzahlungen die monatliche Vergütung nicht refinanzieren.

Aufgrund der Novellierung des sogenannten Aufstiegs-BAföG (AFBG) zum 1. August 2020 und der Verkürzungen im Rahmen der regulären Erzieherausbildung (Angleichung der Ausbildungsdauer in beiden Ausbildungsformen – reguläre und praxisintegrierte) ist OptiPrax ggf. mit Blick auf die auch tariflich abgesicherte Vergütung neu zu bewerten. Hinzuweisen ist darauf, dass die Höhe der Vergütung

nach dem AFBG unterhalb der bisherigen OptiPrax-Bezahlungen liegt. Hier sollte es keine Studierenden erster und zweiter Klasse geben.

- e) Der Vorteil der Breitbandausbildung besteht darin, dass die Absolventinnen und Absolventen der Fachakademien für Sozialpädagogik in vielen verschiedenen sozialen Berufsfeldern als Fachkräfte eingesetzt werden können. Damit hat sie für unterschiedliche Bereiche einen hohen Wert. Die Bandbreite erhöht durch die Möglichkeit beruflicher Weiterbildungsmöglichkeiten die Attraktivität und ist ggf. auch für ein gesundes Arbeiten bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersrente notwendig. Dennoch spricht sich die Facharbeitsgruppe mit Blick auf die Fachkräftegewinnung aus dem Bereich der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger dafür aus, parallel Fachschulausbildungen anzubieten, die eine Spezifizierung für einen bestimmten Betreuungsbereich ermöglichen. So kann etwa die Spezialisierung auf Grundschulkindbetreuung durchaus sinnvoll und zukunftsfähig sein.
- f) Die Facharbeitsgruppe begrüßt ausdrücklich auch eine Weiterführung des Schulversuchs „Kombinierte Ausbildung im Erzieherbereich an Fachakademien für Sozialpädagogik und Hochschulen mit ausbildungsintegrierendem dualen Bachelorstudiengang“. Der Vorteil dieses Schulversuchs liegt darin, dass die Studierenden nach Abschluss des Fachakademie-Teils in den förderrelevanten Anstellungsschlüssel eingerechnet werden können. Damit erhalten die Studierenden die Möglichkeit, sich nebenbei in einer Kita zu engagieren, und die Träger binden frühzeitig ihre Nachwuchs-Fachkräfte.

2. Reform der Ausbildung an der Berufsfachschule für Kinderpflege

Parallel zur Reform der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher bedarf auch die Ausbildung zur „Staatlich geprüften Kinderpflegerin“ bzw. zum „Staatlich geprüften Kinderpfleger“ einer Weiterentwicklung. Hierbei handelt es sich um eine zweijährige, überwiegend schulische Ausbildung, die von Praktika begleitet wird. Die Ausbildungsdauer von zwei Jahren sollte bei entsprechender Intensivierung der praktischen Ausbildung beibehalten werden. Die Facharbeitsgruppe empfiehlt, die Lehrpläne für die Ausbildung zu modernisieren. Insbesondere sollte ein größerer Anteil für Persönlichkeitsbildung, Reflexion, aber auch Praxis-

anteile in verschiedenen Einrichtungsarten vorgesehen werden. Die Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger ist dabei in der Regel als Einstieg in das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung zu sehen. Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sollten daher im Laufe ihrer Berufslaufbahn die Möglichkeit haben, regelmäßig Qualifikationsmaßnahmen zu besuchen und sich auf verschiedenen Wegen zur pädagogischen Fachkraft weiterzuqualifizieren.

3. Mehr Durchlässigkeit im Bereich der Fachschulen für Heilerziehungspflege

Im Rahmen der anstehenden Lehrplanüberarbeitung ist geplant, relevante Grundlagen der frühen Bildung in Kindertageseinrichtungen in die Ausbildungsinhalte der Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin und zum Heilerziehungspfleger zu integrieren. In der Folge sollte der Zugang zu allen Kindertageseinrichtungen für Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger geöffnet werden. Diese können schon bisher in **integrativen Kindertageseinrichtungen** als Fachkräfte eingesetzt werden (Anm.: Mit aktueller Änderung der Kinderbildungsverordnung können Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger bei Einrichtungen bereits mit nur einem Kind mit Behinderung oder einem von Behinderung bedrohten Kind als Fachkraft eingesetzt werden; bisher Mindestzahl von drei Kindern). Für den Einsatz als Fachkräfte in einer **Regeleinrichtung** bedarf es einer Zusatzqualifikation, die Interessierte durch den Besuch des Wahlfachs „Frühkindliche Bildung“ an den Fachschulen für Heilerziehungspflege und die anschließende sechsmonatige Praxisphase erwerben können.

Es wäre wünschenswert, dass – insbesondere auch im Sinne eines inklusiven Ansatzes – die Zahl der Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, die in Kindertageseinrichtungen tätig sind, weiter steigt. Die Träger sollten hierfür entsprechende Anforderungen und Tätigkeitsmerkmale für den Einsatz formulieren. Um keine zusätzlichen Lücken auf der ebenfalls angespannten Situation für Einrichtungen der Eingliederungshilfe entstehen zu lassen, empfiehlt die Facharbeitsgruppe, die Ausbildungskapazitäten bedarfsgerecht zu erhöhen.

4. Ausbildungsvergütung/Finanzierung der Praxisanleitung

Ein wesentliches Attraktivitätsmoment von Ausbildungen ist der Erhalt eines Ausbildungsgehalts und einer Praktikumsvergütung. Im Bereich der Erzieherausbildung gestaltet sich die Situation für die angehenden Erzieherinnen und Erzieher wie folgt:

a) Entgelt während des SPS bzw. künftigen SEJ

Im Rahmen des SPS erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten ein Entgelt, da sie während dieser Zeit auch in einer Einrichtung tätig sind. Dieses Entgelt ist tarifvertraglich nicht geregelt. Die Höhe der Praktikumsvergütung unterscheidet sich von Träger zu Träger und Region zum Teil erheblich voneinander.

b) Situation der zwei vollschulischen Schuljahre der regulären Ausbildung

Grundsätzlich besteht während der beiden überwiegend theoretischen Studienjahre an der Fachakademie für Sozialpädagogik keine Möglichkeit, ein Entgelt zu erwerben. Aber auch hier hat sich eine neue Möglichkeit ergeben: Mit der Novellierung des AFBG zum 1. August 2020 können Studierende der Erzieherausbildung im ersten und zweiten Schuljahr an der Fachakademie für Sozialpädagogik einen Vollzuschuss in Höhe von knapp 900 Euro beantragen, der nicht zurückgezahlt werden muss.

c) Entgelt während des Berufspraktikums

Während des Berufspraktikums erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten ein Entgelt, das sich in der Höhe von Träger zu Träger unterscheidet. Im Bereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist für Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten der Tarifvertrag für Praktikantinnen und Praktikanten (TVPöD) anzuwenden. Die Zeit des Berufspraktikums wird bei der Aufnahme der Berufstätigkeit bei einem Träger mit Tarifbindung an den TVöD nach dem Abschluss als Zeit des Erwerbs von Berufserfahrung gewertet.

d) Ausbildungsvergütung im Rahmen von OptiPrax

Beim Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)“ gibt es seit 2018 eine tarifvertragliche Regelung hinsichtlich eines Entgelts nach den Tabellenwerten des TVAöD (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes) – BT – Pflege und die Geltung des TVAöD für die sonstigen Rechte und Pflichten, wie z. B. Urlaub, Jahressonderzahlung, Abschlussprämie, für die

TVöD-gebundenen Träger, an denen sich die Träger orientieren sollen.

Die Facharbeitsgruppe weist auf die Notwendigkeit einer Ausbildungsvergütung und der Refinanzierung dieser Zahlungen für Träger, die Auszubildende anstellen, hin, um eine angemessene Ausbildungsvergütung sicherzustellen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass bei Berechnung des für die kindbezogene Förderung nach dem BayKiBiG maßgeblichen Basiswerts nur tariflich im TVöD vereinbarte Vergütungen eingerechnet werden können.

Eine Ausbildungsvergütung tariflich zu vereinbaren, ist offensichtlich schwierig. Die Facharbeitsgruppe hat daher verschiedene alternative Ansätze diskutiert, um ggf. anstelle einer zu bevorzugenden tariflichen Lösung eine Refinanzierung einer angemessenen Ausbildungsvergütung sicherzustellen. So wurde in Ergänzung der oben dargestellten Praxis ein **Ausbildungsbonus** für Träger vorgeschlagen, die Ausbildungsplätze in den Kitas anbieten. Ein solcher Bonus könnte zumindest im Bereich der Kinderbetreuung über das System KiBiG.web unbürokratisch zur Auszahlung gebracht werden.

Mit Blick darauf wurde im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG; sogenanntes „Gute-Kita-Gesetz“) über die Förderung eines staatlichen Leitungs- und Verwaltungsbonus u. a. die Möglichkeit der Ausweisung von Praktikumsstellen eröffnet. Vorbehaltlich der Frage der längerfristigen Finanzierung, wäre der Ausbildungsbonus im Sinne der Refinanzierung der Ausbildungsvergütung für Maßnahmen, die nicht AFBG-förderfähig sind, nach Auffassung der Facharbeitsgruppe ein wesentlicher Bestandteil des Maßnahmenbündels, um die Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern. Sicherzustellen wäre bei einer solchen Herangehensweise zwingend eine größtmöglich unbürokratische Lösung, die auch kleinen Trägern die Ausbildung durch eine angemessene Refinanzierung ermöglicht.

Ferner wurde die Möglichkeit eines **Ausbildungsfonds** diskutiert, in den Freistaat, Kommunen und Trägerverbände einzahlen könnten. Aus diesem Fonds könnte dann die Ausbildungsvergütung bezahlt werden. In diesen Fonds sollten auch

Träger/Kommunen einzahlen, die keine Ausbildungsstellen zur Verfügung stellen. Hier ist darauf zu achten, dass kleinen Trägern nicht besondere Nachteile entstehen und sich in Folge dessen die Kitalandschaft dergestalt verändert, dass kleine, oftmals besonders innovative und inklusiv arbeitende Träger verdrängt werden. Vorteil wäre, dass bei dieser Lösung die Unterschiede in der Refinanzierung (Entgeltvereinbarungen, gesetzliche Refinanzierung über BayKiBiG) überwunden werden könnten. Der Vorschlag fand letztlich keine Mehrheit. Es gab Vorbehalte in der Umsetzung und Verlässlichkeit.

Die Höhe des Entgelts und der Arbeitsbedingungen während der Ausbildung sollten nicht länger von individuellen Faktoren (Stadt/Land, Bonuszahlungen ja/nein, Finanzkraft des Trägers etc.) abhängig sein, das ist auch gegenüber den jungen Menschen, die sich für den Beruf interessieren, nicht länger plausibel darstellbar. Deshalb sollte auch weiterhin eine tarifliche Lösung angestrebt werden, um eine einheitliche Situation für die Auszubildenden zu erreichen und damit eine flächendeckende Chancengerechtigkeit zu schaffen.

Zielführend wäre ferner, bei der Bonuszahlung den **Aufwand der Einrichtungen für die Ausbildung** der Praktikantinnen und Praktikanten und den damit einhergehenden Aufwand für Mentoring, Anleitung sowie für die notwendige Qualifizierung der Praxisanleitung zu refinanzieren, um der Bedeutung der Ausbildungsanteile am Lernort gerecht werden zu können. Damit könnten gleichzeitig die Qualität der Ausbildung, der Vorbereitung auf die Berufstätigkeit in der Kita und sozialer Arbeitsfelder sowie die Feststellung der Eignetheit für den Beruf erhöht werden. Ferner würde dadurch ein Anreiz für die zahlenmäßige Ausweitung von Ausbildungsstellen in der Praxis gesetzt und die Qualität der praktischen Ausbildung könnte (weiter) erhöht werden.

5. Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung

Neben den wichtigen Maßnahmen im Bereich der (schulischen) Ausbildung und der Hochschulen sind flankierend weitere Maßnahmen zur beruflichen und berufsbegleitenden Qualifizierung verschiedener Zielgruppen notwendig. Nicht alle Personen, die gerne im Bereich der Kindertagesbetreuung arbeiten wollen, können oder wollen den Weg über die schulische bzw. hochschulische Ausbildung beschreiten. Insbesondere

Personen, die ihren Beruf wechseln wollen, können oftmals aufgrund familiärer oder finanzieller Verpflichtungen keine lange Ausbildungszeit absolvieren.

Für diese Gruppen bedarf es eines breit gefächerten, durchlässigen und berufsbegleitend konzipierten Qualifizierungsangebots im Bereich der Fort- und Weiterbildung. Das Familienministerium hat diesbezüglich über verschiedene Weiterbildungsangebote, wie z. B. „Ergänzungskraft zur Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“ oder „Heilerziehungspfleger/-in im Erziehungsdienst“ erste positive Erfahrungen sammeln können. Die Facharbeitsgruppe begrüßt die Initiative des Familienministeriums, aufbauend auf diesen Erfahrungen ein neues Gesamtkonzept zur beruflichen (Weiter-) Qualifizierung von der Assistentkraft über die Ergänzungskraft bis hin zur Fachkraft mit Anschlussfähigkeit an die formale Ausbildung zu entwickeln.

Der Anspruch an dieses Gesamtkonzept ist, dass all die darin enthaltenen Qualifizierungen im Bereich der Kindertagesbetreuung aufeinander aufbauen. Abseits der regulären Ausbildungswege über die Schule bzw. Hochschule sollte es so künftig möglich sein, je nach Ausgangssituation über Module die Qualifikation als Kindertagespflegeperson, Assistentkraft, Ergänzungskraft oder Fachkraft zu erwerben.

Einen möglichen Einstieg stellt der Erwerb der Eignung zur Tagespflegeperson durch die entsprechende Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern dar. Hierdurch wird ein niedrigschwelliger Einstieg in das Berufsfeld ermöglicht, der über mehrere Qualifizierungsstufen hinweg bis zur „Fachkräfteebene“ bzw. zur tarifvertraglichen und förderrechtlichen Gleichstellung mit den „Staatlich anerkannten Erzieherinnen“ bzw. den „Staatlich anerkannten Erziehern“ führen kann. Selbst die Übernahme einer Leitungstätigkeit wäre nicht ausgeschlossen.

Die Facharbeitsgruppe weist auf die Notwendigkeit einer **staatlichen Anerkennung** der genannten Qualifikationsstufen hin. Dies sei für die Freizügigkeit der Kräfte innerhalb Bayerns, aber auch außerhalb Bayerns von entscheidender Bedeutung. Dissens besteht darin, ob der Abschluss über eine herkömmliche Externprüfung erfolgen sollte oder ob ein Weg sui generis ermöglicht werden sollte. Die Facharbeitsgruppe hält für die Weiterqualifizierung einen Rahmen notwendig, der es ermöglicht, höhere Qualifizierungsstufen berufsbegleitend zu durchlaufen, mit durchgängiger **Verzahnung von Theorie und Praxis**.

6. Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten

Um dem steigenden Personalbedarf gerecht werden zu können, empfiehlt die Facharbeitsgruppe, die Ausbildungskapazitäten an den jeweiligen Ausbildungsorten bedarfsgerecht (weiter) zu erhöhen.

a) Fachakademien für Sozialpädagogik

Die Wahl der Standorte für zusätzliche Kapazitäten der Erzieherausbildung sind an den regionalen Bedarf und an die Attraktivität von Studienorten ggf. schnell und flexibel anzupassen. Dabei ist darauf zu achten, dass Studierende ihre Fachakademie gut erreichen können.

Insgesamt ruft die Facharbeitsgruppe dazu auf, die Gründung von Fachakademien zu erleichtern. **Derzeit** muss der Betrieb einer Fachakademie für drei Jahre vorfinanziert werden. Insoweit müssen **einfachere und unbürokratischere Lösungen** ermöglicht werden.

Schwierigkeiten beim weiteren Ausbau der Ausbildungskapazitäten bereitet auch die Akquise von geeignetem Lehrpersonal. Deshalb sollten zusätzliche Personenkreise für die Tätigkeit als Lehrkraft an Fachakademien für Sozialpädagogik angesprochen und die Standorte für die entsprechenden Studiengänge erweitert werden (bislang nur ein Standort in Bamberg). Dabei ist darauf zu achten, dass das Niveau und die Qualität der Lehre erhalten bleiben und den Fachakademien keine Nachteile durch eine zu weite Öffnung entstehen. Die Facharbeitsgruppe empfiehlt eine differenzierte Betrachtung, die nicht abstrakt auf den absolvierten Studiengang, sondern konkret auf die absolvierten Ausbildungsinhalte und die Berufserfahrung in der frühpädagogischen Praxis abstellt, aber auch die Bandbreite des beruflichen Einsatzes einbezieht.

b) Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Um dem steigenden Personalbedarf gerecht werden zu können, empfiehlt die Facharbeitsgruppe auch für die Hochschulen, die Studienplatzkapazitäten an den jeweiligen Studienorten bedarfsgerecht zu erhöhen. Ausdrücklich sollte die Zahl der Studienplätze zur Ausbildung von „Staatlich anerkannten Sozialpädagoginnen“ und „Staatlich anerkannten Sozialpädagogen“ erweitert werden. Es gibt deutlich mehr Interessierte an einem Studium der Sozialen Arbeit, als Studienplätze verfügbar sind. Angesichts des hohen und weiter steigenden Bedarfs an diesen Fachkräften muss durch Erhöhung der Ausbildungskapazitäten sichergestellt

werden, dass das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften auch tatsächlich genutzt werden kann.

Zudem wäre es wünschenswert, dass das Studium der Sozialen Arbeit eine Spezifizierungsmöglichkeit für den Einsatz in der Kindertagesbetreuung und in der Eingliederungshilfe beinhaltet.

Entsprechend empfiehlt die Facharbeitsgruppe, auch die Zahl der Studienplätze für Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen zu erhöhen. Die Attraktivität des Studiums der Kindheitspädagogik würde gesteigert werden, indem der Abschluss aufgewertet wird. Dies könnte z. B. erreicht werden, wenn Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in den Tarifverträgen ausdrücklich Berücksichtigung finden würden.

Sozial- und Kindheitspädagoginnen bzw. Sozial- und Kindheitspädagogen können gezielt als Pädagogische Qualitätsbegleitungen, Fachberatungen und für andere koordinierende Tätigkeiten auf Trägerebene eingesetzt sowie als Lehrkräfte an Fachakademien für Sozialpädagogik tätig werden.

Die Facharbeitsgruppe vertritt die Auffassung, dass die Qualität in den Kindertageseinrichtungen mit dem Einsatz von mehr Fachkräften der Sozial- und Kindheitspädagogik in der Praxis erhöht werden könnte. Es sollten daher Wege aufgezeigt werden, wie Absolventinnen und Absolventen des Studiums der Kindheitspädagogik auch außerhalb von Leitungspositionen bei entsprechender Bezahlung in der Fachpraxis der Kindertageseinrichtungen gehalten bzw. wie ein Anreiz für die Rückkehr in die Einrichtung geschaffen werden kann. Denkbar wäre z. B., den Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen spezifische Aufgaben zu übertragen (z. B. Inklusion in der Einrichtung). Die Tarifparteien werden gebeten, sich dieser Fragestellung anzunehmen. Soweit das Tarifrecht bereits flexibel genug ist, bedürfte es zumindest für die Träger sachdienlicher Hinweise, wie die auszuübende Tätigkeit definiert werden müsste und welche Qualifikation daran geknüpft ist.

Bei **grundständigen Studiengängen** der Sozialen Arbeit und Kindheitspädagogik besteht das Problem, dass die Studierenden während des Studiums nicht in den Anstellungsschlüssel in den Kitas eingerechnet werden können. Entsprechend wenig Studierende arbeiten nebenbei in einer Kita, sondern suchen sich vielmehr eine Verdienstmöglichkeit in ganz anderen Berufsfeldern. Um dieses Dilemma lösen zu können, schlägt die Facharbeitsgruppe stattdessen vor, die integrierten Studienmodelle auszuweiten und refinan-

zierte Nebenverdienstmöglichkeiten in den Kitas zu schaffen.

In Bayern gibt es aktuell einen Modellversuch an zwei Hochschulstandorten, an denen erprobt wird, inwiefern in einem Studiengang die beiden Abschlüsse „Staatlich anerkannte Erzieherin/Staatlich anerkannter Erzieher“ mit der Möglichkeit der Teilnahme an der sogenannten Externenprüfung und „Staatlich anerkannte Kindheitspädagogin/Staatlich anerkannter Kindheitspädagoge“ gleichzeitig erworben werden können. Die Studierenden nehmen sowohl an Unterrichtseinheiten an der kooperierenden Fachakademie für Sozialpädagogik, als auch an den darauf aufbauenden Modulen im Kindheitspädagogik-Studium teil. Vorteil dieser Variante ist, dass die Studierenden nach Abschluss des Fachakademie-Teils in den förderrelevanten Anstellungsschlüssel eingerechnet werden können. Damit erhalten die Studierenden die Möglichkeit, nebenbei in einer Kita tätig zu werden, und die Träger können frühzeitig ihre Nachwuchs-Fachkräfte binden.

7. Arbeitsvertragliche Arbeitszeitgestaltung

- a) Neben der Ausbildung und damit konkret der Fachkräftegewinnung bedarf es auch verstärkter Maßnahmen, um das pädagogische Personal im Tätigkeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu halten („Fachkraftbindung“), und damit einer Auseinandersetzung mit den Arbeits- und Rahmenbedingungen. Auch wenn variable Arbeitszeiten (im Sinne einer einseitig vom Arbeitgeber ausgehenden Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten, zum Teil mehrmalig während des Jahres) nur in einer vergleichsweise geringen Zahl von Fällen auftreten, empfiehlt die Facharbeitsgruppe den Trägern von Kindertageseinrichtungen, diese Möglichkeit so zurückhaltend wie möglich einzusetzen. Verlässliche Arbeitsverhältnisse leisten einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität pädagogischer Berufe.
- b) Das pädagogische Personal in den Kindertageseinrichtungen hat einen sicheren Arbeitsplatz. Die Quote der unbefristeten Arbeitsverhältnisse ist vergleichsweise hoch. Zudem ist in Bayern eine positive Entwicklung festzustellen. Lag die Quote der unbefristeten Arbeitsverhältnisse beim pädagogischen Personal in 2018 noch bei 82,1 %, verbesserte sich

der Wert auf 84,7 % in 2020 (Quelle: Bundesstatistik der Kinder- und Jugendhilfe, Bayernteil, Stichtag 1. März; und eigene Berechnungen). Dieser Trend ist als positiv zu bewerten und sollte verstärkt werden. Die Facharbeitsgruppe richtet daher einen Appell an alle Träger, soweit möglich auf befristete Arbeitsverträge zu verzichten.

Der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers wird zudem wesentlich attraktiver, wenn bei Wechsel zu einem anderen Träger die bereits erworbene Berufserfahrung bei der tariflichen Einstufung berücksichtigt würde. Darüber hinaus regt die Facharbeitsgruppe an, die Gründe für die zum Teil zu beobachtende Praxis, die Arbeitsverträge mehrmals im Jahr durch Änderung der Wochenarbeitszeiten anzupassen, zu eruieren. Diese Praxis beeinträchtigt ganz erheblich die Attraktivität der betreffenden Berufsbilder.

8. Effektiver Personaleinsatz

Angesichts der sich zuspitzenden Fachkraftsituation ist der Personaleinsatz effektiv zu gestalten. Dem pädagogischen Personal muss genügend Arbeitszeit für die Kernaufgaben, nämlich die pädagogische Arbeit mit den Kindern, verbleiben. Insbesondere Führungskräfte brauchen Zeit für Teamführung, konzeptionelle Arbeit sowie Vernetzung mit Fachdiensten, Schule, Ausbildungsstätten und im Sozialraum. Es ist eine Entlastung von Verwaltungsarbeit, von Haushaltstätigkeiten und von sonstigen nicht pädagogischen Aufgaben anzustreben. Dazu bedarf es der Entlastung der Leitung von Verwaltungsaufgaben oder einer entsprechenden Freistellung. Ferner sollten die Einrichtungen verstärkt Fachberatung in Anspruch nehmen.

Mit dem Leitungs- und Verwaltungsbonus wurde mit Mitteln aus dem KiQuTG ein erster wichtiger Schritt unternommen. Mit dieser Bonuszahlung können zusätzlich Kräfte beschäftigt werden und dadurch vor allem die Leitungen zeitlich entlastet werden. Die Facharbeitsgruppe begrüßt diese Maßnahme und weist auf die Notwendigkeit hin, eine auskömmliche Refinanzierung von zusätzlichen Zeitkontingenten für Leitungsaufgaben auf Dauer anzulegen, damit mittel- bis langfristig auch Effekte bei der Fachkräftegewinnung erzielt werden können.

Ob ein Einsatz von qualifizierten Assistenzkräften (s. o. 5.) ergänzend zum Stammpersonal in Betracht kommt, müssen die Träger letztlich selbst entscheiden.

Assistenzkräfte können das pädagogische Personal unterstützen und können für die Kinder bekannte und verlässliche Betreuungspersonen sein. Hier gibt es unterschiedliche Auffassungen, ob dieser Ansatz zielführend bzw. pädagogisch sinnvoll ist. Deshalb konnte sich die Facharbeitsgruppe hierzu keine einheitliche Meinung bilden.

Die bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung der Richtlinie zur Förderung der Festanstellung von Tagespflegepersonen und damit von Assistenzkräften (TP 2000) im Rahmen des KiQuTG rechtfertigte es, die Möglichkeit für diesen neuartigen Ansatz zu eröffnen und weiter bedarfsgerecht auszubauen. Zudem ist TP 2000 die Einstiegsmaßnahme im Rahmen des Gesamtkonzepts zur beruflichen Qualifizierung.

9. Ausbau multiprofessioneller Teams in Kindertageseinrichtungen

Um den bestehenden Herausforderungen der frühpädagogischen Praxis gerecht werden zu können, muss sich die Zusammensetzung von Kita-Teams weiterentwickeln. Die innere Differenzierung nach Ergänzungs- und Fachkräften allein ist nicht mehr ausreichend. Vielmehr bedarf es des Zusammenspiels verschiedener Professionen, um für die Kinder die bestmögliche Bildung, Erziehung und Betreuung zu ermöglichen. Zum einen bedarf es des Zusammenspiels von Professionen, die auf unterschiedlichen Ebenen ausgebildet sind (vertikale Multiprofessionalität), also Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, Erzieherinnen und Erzieher, Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Jede und jeder kann entsprechend ihres bzw. seines Ausbildungsniveaus und Ausbildungsschwerpunkts Aufgaben übernehmen und darüber ihren bzw. seinen Beitrag leisten.

Zum anderen bedarf es des gezielten Einsatzes verschiedener Professionen, die andere pädagogiknahe Berufe umfassen (horizontale Multiprofessionalität). Hier sind insbesondere Ergotherapeutinnen und -therapeuten, Logopädinnen und Logopäden, aber auch Musikpädagoginnen und Musikpädagogen gemeint (zu den Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern s.o. 3.). Für Kitas sind jedoch auch weitere Berufsgruppen von hohem Wert, die nicht immer einen frühpädagogischen Fachbezug mitbringen. Eine Künstlerin/ein Künstler, eine Schreinerin/ein Schreiner, eine Köchin/ein Koch oder eine Sportpädagogin/ein Sportpädagoge kann einen

pädagogischen Schwerpunkt in einer Einrichtung vertiefen und bestimmte Bildungsangebote durch sein Know-how bereichern. Voraussetzung ist, dass diese Personen eine Qualifizierung mit den erforderlichen Inhalten für die Arbeit mit Kindern absolvieren. Der Einsatz solcher Fachpädagoginnen und -pädagogen oder Spezialistinnen und Spezialisten ist bislang – wenn keine Zuordnung als Fach- oder Ergänzungskraft möglich ist – kaum refinanzierbar. Daher bedarf es hier weiterer Überlegungen, wie der Ausbau multiprofessioneller Teams gelingen kann.

10. Anreize und Verbesserungen der Rahmenbedingungen für pädagogisches Personal

a) Schaffung bezahlbaren Wohnraums

Insbesondere in hochpreisigen Wohnumgebungen stellen die Mietpreise eine Hürde für die Gewinnung von pädagogischem Personal dar. Die Facharbeitsgruppe regt daher Förderprogramme an, die die Träger in die Lage versetzen, für das bei ihnen beschäftigte Personal bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Ferner wäre zu überlegen, Personal in den Sozialberufen zur Schaffung von Wohneigentum günstige Kredite zu gewähren. Diese Darlehen könnten z. B. je nach Dauer des Verbleibens im Sozialbereich in Zuschüsse umgewandelt werden, um auf diese Weise einen Anreiz für eine längerfristige Bindung zu schaffen.

b) Weitere Sonderleistungen

Die Facharbeitsgruppe **empfiehlt** ferner die Prüfung, welche zusätzlichen Sonderleistungen für pädagogisches Personal denkbar wären, um die Attraktivität der Arbeitgeber zu steigern: Angebote externer und interner Weiterbildungen, Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten oder für die Gesundheitsvorsorge der Mitarbeitenden, Zuschuss zum öffentlichen Nahverkehr etc. Wichtig ist zudem ein gutes Arbeitsklima. Voraussetzung hierfür ist, dass genügend Zeit besteht, um pädagogische Konzepte umzusetzen. Hierzu zählt auch ein entsprechendes Raumkonzept, das vor allem auch dem Lärmschutz Rechnung trägt. Eine zu hohe Lautstärke ist ein wesentlicher Belastungsfaktor bzw. beeinträchtigt das Wohlbefinden von Kindern und Fachkräften.

Grundsätzlich sind hierfür Refinanzierungsmöglichkeiten zu prüfen. Im Falle von Sonderleistungen oder einer Verbesserung der Ausstattung ist darauf zu achten, dass die Maßnahme zu keiner Verschär-

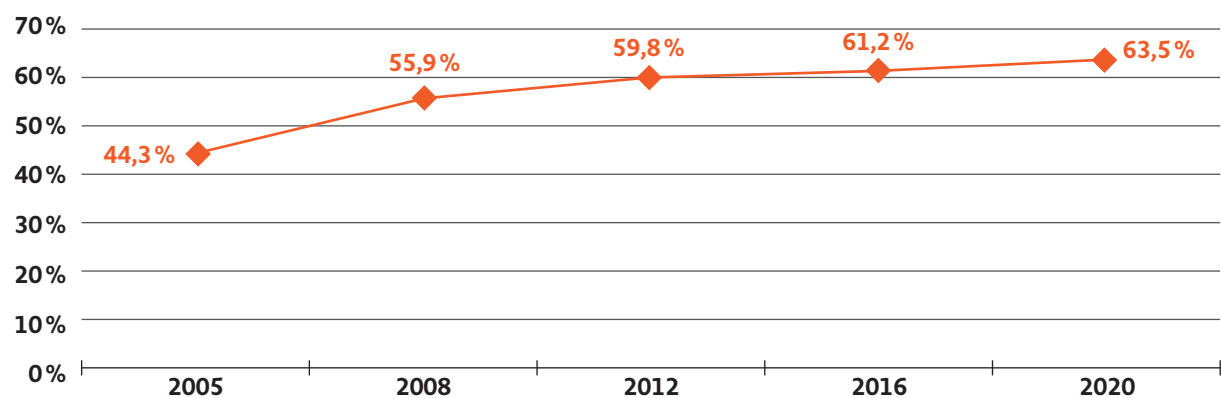
Entwicklungen und Folgerungen aus der Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“

fung der Konkurrenz zwischen finanzkräftigen und finanzschwachen Kommunen/Trägern und zu einer Abwerbung von Fachpersonal führt. Dies wäre ggf. auch Gegenstand der Jugendhilfeplanung. Zu prüfen wären dabei auch Refinanzierungsmöglichkeiten für die finanzschwächeren Kommunen bzw. Träger.

c) Akquise „stiller“ Reserven

Seit 2005 hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Kindertagesbetreuung kontinuierlich zugenommen. Lag der Anteil 2005 noch bei rund 44 % erhöhte sich dieser zwischenzeitlich auf einen Anteil von rund 63 % der Beschäftigten. Das Potential der Aufstockung von Teilzeitarbeitsverträgen sollte zukünftig ebenfalls verstärkt in den Blick genommen werden.

ANTEIL TEILZEITBESCHÄFTIGTE IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN



Quelle: eigene Auswertung KiBiG.web

Es sollten alle geeigneten Möglichkeiten ergriffen werden, die Zahl der Teilzeitverhältnisse zu senken. Pädagogisches Personal wünscht sich in nicht seltenen Fällen eine Teilzeittätigkeit. Immer wieder wird aber aus der Praxis berichtet, dass Erzieherinnen und Erzieher noch Nebentätigkeiten annehmen müssen, um den Lebensunterhalt sicherzustellen. Der Vorwurf, dies würde durch die kindbezogene Förderung mit beeinflusst, kann nach Auffassung des StMAS dabei nicht überzeugen. Auch in anderen Bundesländern mit anderen Finanzierungsmodellen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ähnlich hoch (2018 betrug der Anteil der in Vollzeit beschäftigten pädagogischen Kräfte in Deutschland 40%, im Westen ohne Berlin 43%; Quelle: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019, S. 44, DJI).

Eine echte Steigerung der Attraktivität des Berufes mit Signalwirkung nach außen erwarten sich Gewerkschaftsvertreter in der Facharbeitsgruppe durch Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit als Vollzeitkraft. Es wird vorgeschlagen, die Vollzeitarbeitswoche einer Fachkraft – analog der Berufe in der Metallindustrie – auf z. B. 35 Std./Woche zu kürzen. Damit würde sich zwar zuerst der Fachkräftemangel verschärfen, aber langfristig böte dies die Chance, etwa Teilzeitkräfte wieder in die Vollzeittätigkeit zurückzuführen, da eine Aufstockung von 30 auf 35 Std./Woche weniger unmöglich erscheint, als von 30 auf 39 Std./Woche.

Für diesen Vorschlag gibt es keine Mehrheit in der Facharbeitsgruppe. Die Frage wäre richtigerweise im Rahmen der Tarifverhandlungen zu behandeln.

Generell ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeit aufgrund der voraussichtlichen künftigen Entwicklungen in der Kinderbetreuung in zweierlei Hinsicht betroffen sein könnte. Wie im Zwischenbericht „Kita 2050“ dargestellt, ist mit einer Weiterentwicklung des Dienstleistungscharakters der Kindertageseinrichtungen zu rechnen, was auch seinen Niederschlag im Leistungsprofil der Erzieherinnen und Erzieher finden könnte. Dies könnte bedeuten, dass mehr Vollzeitkräfte benötigt werden. Demgegenüber könnte die zunehmende Veränderung der Arbeitswelt (Zunahme der mobilen Arbeit, Digitalisierung) insofern Auswirkungen auf die Arbeitszeit des pädagogischen Personals haben, als Eltern in der Folge z. B. die Zahl der gebuchten Betreuungsstunden bzw. die Zahl der wöchentlich benötigten Betreuungstage reduzieren würden.

d) Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Zu den Arbeitsbedingungen zählt das Verhältnis von unmittelbar und mittelbarer Arbeitszeit (§ 17 Abs. 1 AVBayKiBiG), die von der Anzahl der Kinder und dem Faktor abhängige Pauschalierung von Leitungstätigkeit, die Formulierung des Anspruchs auf Fort- und Weiterbildung und die Berücksichtigung von technischen Weiterentwicklungen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Unabhängig von der Finanzierbarkeit entsprechender Maßnahmen und der Zuständigkeit der Träger stellt sich, soweit der Freistaat angesprochen ist, die grundsätzliche Frage, ob und ggf. in welcher Regelungsdichte vom Freistaat gesetzgeberische Vorgaben erwartet werden. Mit Regelungen geht auch die Flexibilität und die Freiheit der Kommunen und Träger, eigene Akzente zu setzen, verloren. Mit dem BayKiBiG hat der Bayerische Landtag die Grundentscheidung getroffen, gesetzliche Vorgaben auf ein Minimum zu beschränken. Eine andere Frage ist, ob die Kommune und Träger aufgrund der Finanzausstattung in der Lage sind, die von ihnen gewünschten Rahmenbedingungen zu finanzieren. Die Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“ hat diesen Aspekt nicht diskutiert.

11. Akquise ausländischer Fachkräfte

Die Akquise ausländischer Fachkräfte kann einen wichtigen Baustein zur Verbesserung der Fachkraftsituation darstellen. Positiver Nebeneffekt ist eine weitere Internationalisierung des pädagogischen Personals, das eher der Heterogenität der betreuten Kinder entspricht.

Hierbei ist darauf zu achten, dass ausländische Arbeitsmärkte nicht beschädigt werden. Außerdem weist die Facharbeitsgruppe auf das Risiko hoher Rückkehrquoten hin, wenn es nicht gelingt, das ausländische Personal sprachlich und gesellschaftlich zu integrieren. Hier hat sich eine aktive Begleitung bewährt, die von der Initiierung der Gründung von Wohngemeinschaften bis zur Organisation von Vernetzungstreffen reichen kann.

Außerdem sollte die Anerkennung ausländischer Abschlüsse von bereits in Deutschland wohnenden und deutschsprachigen Menschen aus dem Ausland schneller und unkomplizierter werden. Einen besonderen Mehrwert können Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund bei der Integration und der Elternarbeit mit nicht deutschsprachigen Eltern leisten und so als Modell für die Kinder ein besonders wertvolles Vorbild sein.

III. Handlungsempfehlungen

1. Um die Attraktivität des Berufsbildes zu erhöhen, sollte eine angemessene Ausbildungsvergütung bezahlt und Gegenstand des Systems der Refinanzierung sein.
2. Die vielfältigen Möglichkeiten zur Absolvierung der Erzieherausbildung sollten beibehalten werden und es sollte weiterhin allen Zielgruppen – von der Mittelschule bis zum Abitur – der Zugang zur Erzieherausbildung ermöglicht werden.
3. Der Lehrplan für die Ausbildung zur „Staatlich geprüften Kinderpflegerin“ bzw. zum „Staatlich geprüften Kinderpfleger“ sollte weiterentwickelt werden. Besonderes Augenmerk ist auf Persönlichkeitsbildung und Reflexion zu legen.
4. Die Entwicklung anschlussfähiger, beruflicher Weiterbildungskonzepte sollte vorangetrieben werden, um eine modulare Qualifizierung des Personals einschließlich Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, von der Assistenzkraft bis hin zur staatlich anerkannten Fachkraft, zu ermöglichen.
5. Die Ausbildungskapazitäten an Fachakademien für Sozialpädagogik sollten entsprechend dem regionalen Bedarf (weiter) ausgebaut werden sowie die Zahl der Studienplätze an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Bereich Kindheitspädagogik und Soziale Arbeit erhöht werden.
6. Die angehenden Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sollten standardmäßig im Studium auf eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung vorbereitet werden.
7. Es sollten Wege aufgezeigt werden, wie die Absolventinnen und Absolventen der Bachelorstudienabschlüsse auch außerhalb von Leitungspositionen für eine Tätigkeit in der Praxis der Kindertageseinrichtungen gewonnen werden können.
8. Eine attraktive und angemessene Bezahlung sollte es dem pädagogischen Personal grundsätzlich ermöglichen, überall auch entsprechend bezahlbaren Wohnraum zu finden. In besonders hochpreisigen Regionen sollte das pädagogische Personal zusätzlich unterstützt werden, um sich bezahlbaren Wohnraum sichern zu können. Die Vergabe günstiger Kredite für Sozialberufe zum Erwerb von Wohneigentum, die bei Verbleiben im Beruf teilweise in Zuschüsse umgewandelt werden, könnten zur Attraktivität der betreffenden Berufsbilder beitragen.
9. Die Träger von Kindertageseinrichtungen werden gebeten, nach Möglichkeit unbefristete Verträge mit fester Wochenarbeitszeit anzubieten. Ein besonderer Aspekt hierbei ist die Frage der Refinanzierung.
10. Der unterstützende Einsatz von qualifizierten Assistenzkräften sollte im Sinne eines effektiven Personaleinsatzes ermöglicht und finanziert werden. Ob diese Maßnahme angenommen wird, ist seitens der Träger zu entscheiden.
11. Die Akquise ausländischer Fachkräfte sollte unter Rücksichtnahme auf ausländische Arbeitsmärkte sowie ausreichende Sprachkenntnisse forciert werden, ebenso wie die schnellere und unkompliziertere Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Es bedarf zudem dringend einer begleitenden Unterstützung der Fachkräfte bei der Integration vor Ort.
12. Der Ausbau multiprofessioneller Teams in Kindertageseinrichtungen sollte beschleunigt werden.
13. Die Attraktivität der pädagogischen Berufe in der Kinderbetreuung wird wesentlich von den bestehenden Rahmenbedingungen beeinflusst. Die Facharbeitsgruppe empfiehlt daher, die Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen sukzessive zu verbessern und hierfür die notwendigen Mittel bereitzustellen. Hierzu zählt, mehr akademische Kräfte in den Einrichtungen zu beschäftigen sowie Anstellungsschlüssel und Fachkraftquote schrittweise weiterzuentwickeln.

Anhang

1) Informationen des für die Ausbildungen zuständigen Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (StMUK) zu den Maßnahmen im Bereich der schulischen Ausbildung

Das Konzept des StMUK zur Weiterentwicklung der Erzieherausbildung sieht folgende drei Maßnahmen vor:

a) Eine um ein Jahr verkürzte Ausbildungszeit für Personen mit mittlerem Schulabschluss

Die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher für Personen mit einem mittleren Schulabschluss soll zukünftig insgesamt vier (statt bisher fünf) Jahre umfassen.

Diese vier Jahre Gesamtbildungsdauer setzen sich dabei zusammen aus

- ▶ einer einjährigen Vorbildung (SEJ),
- ▶ einem überwiegend theoretischen Ausbildungsabschnitt von zwei Studienjahren an der Fachakademie sowie
- ▶ einem daran anschließenden Ausbildungsabschnitt in Form eines von der Fachakademie begleiteten Berufspraktikums von zwölf Monaten.

Neu ist der Vorbildungsweg: Das bisherige SPS wird durch ein einjähriges Vorbildungsjahr ersetzt.

Das SEJ ist auch künftig praxisintegriert organisiert und sieht weiterhin eine angemessene Vergütung vor. Der Anteil an Unterricht sowie die Praxisbegleitung werden im Vergleich zur bisherigen, zweijährigen Vorbildungsform nicht reduziert, sodass die Ausbildungsqualität weiterhin erhalten bleibt. Bereits im Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)“ wurden für diese Bewerbergruppe gute Erfahrungen mit der einjährigen Form der Vorbildung gemacht.

Das SEJ bietet vielfältige Anschlussmöglichkeiten: Sofern Schülerinnen und Schüler nach dem SEJ nicht die Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin / zum Erzieher weiterführen möchten, besteht für sie die Möglichkeit, nach erfolgreichem SEJ in die 11. Klasse der Berufs-

fachschule für Kinderpflege einzusteigen oder die sogenannte Externenprüfung zu absolvieren. Somit ist eine Anschlussmöglichkeit an eine berufliche Erstausbildung gegeben und es besteht wie bisher auch die Möglichkeit, innerhalb von zwei Jahren den Berufsabschluss „Staatlich geprüfte Kinderpflegerin“ / „Staatlich geprüfter Kinderpfleger“ zu erwerben, um als pädagogische Ergänzungskraft tätig zu sein.

b) Direkter Zugang in die dreijährige Erzieherausbildung für Personen mit Fach-/Abitur sowie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger

Direkt mit der dreijährigen Aufstiegsfortbildung können in Zukunft – aufgrund eines KMK-Beschlusses – zwei Personengruppen beginnen, sofern sie einen bestimmten Nachweis sozialpädagogischer Praxistätigkeit erbringen:

- ▶ Personen mit Hochschulreife
- ▶ Personen mit einem mittleren Schulabschluss und einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren, die nicht mehr einschlägig sein muss.

Die herkömmliche Ausbildungsform bietet somit die gleichen Ausbildungszeiten für die oben genannten Personengruppen wie der Modellversuch OptiPrax. Standortunabhängig und damit flächendeckend wird zukünftig an den bayerischen (Fach-)Schulen ein Direkteinstieg für diese Bewerbergruppen angeboten.

c) Die praxisintegrierte Ausbildungsform als Regelangebot

Mit dem Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)“ wird seit dem Schuljahr 2016/2017 erprobt, inwieweit eine Erzieherausbildung, in der die Praxis in die theoretische Ausbildung integriert ist und für welche eine Vergütung bezahlt wird, die Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Erzieherin“ / zum „Staatlich anerkannten Erzieher“ attraktiver macht. Darüber hinaus sollen auch andere Bewerbergruppen für die Erzieherausbildung gewonnen werden (z. B. Personen mit Fachabitur oder Abitur oder fachfremder Berufsausbildung sowie insgesamt mehr männliche Bewerber).

Der Evaluationsbericht des Staatsinstituts für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) hat mittlerweile gezeigt, dass die Zielsetzungen, die mit der Einführung von OptiPrax verfolgt wurden, erreicht werden konnten. In der Konsequenz wird daher auch der Modellcharakter aufgehoben und diese Form der Ausbildung in das Regelangebot als sogenannte praxisintegrierte Ausbildung überführt. Die Fachakademien sollen – sofern sie eine ausreichende Anzahl an Einrichtungen finden, die eine entsprechende Ausbildungsvergütung bezahlen (tariflich festgelegt sind durchschnittlich ca. 1.200 Euro im Monat (TVAöD – BT – Pflege)) – die praxisintegrierte Erzieherausbildung regulär und als Alternative zur herkömmlichen Ausbildungsform anbieten können. Unabhängig vom Vorbildungsweg (in OptiPrax: Varianten 1 bis 3) soll zukünftig eine gemeinsame Beschulung in einer Klasse erfolgen.

Die Refinanzierung der Ausbildungsvergütung, Zeiten für Praxisanleitung sowie der Ausbau von Ausbildungsplätzen in den Praxiseinrichtungen spielen bei der Überführung in ein Regelangebot sowie der Erweiterung von Ausbildungskapazitäten eine wichtige Rolle. Es ist zu beachten, dass die Finanzierung der entsprechenden Stellen in den unterschiedlichen Bereichen der Jugendhilfe unterschiedlich geregelt ist (Finanzierung auf Grundlage von Pflegesätzen, kindbezogene kommunale und staatliche Finanzierung auf gesetzlicher Basis).

d) Weitere Maßnahmen im Bereich der schulischen Ausbildungen für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen

Schulversuch „Kombinierte Ausbildung im Erzieherbereich an Fachakademien für Sozialpädagogik und Hochschulen mit ausbildungintegrierendem dualen Bachelorstudiengang“

Mit dem Schulversuch soll erprobt werden, wie sich die bewährte, praxisorientierte Ausbildung an den Fachakademien für Sozialpädagogik mit einem Hochschulstudium verbinden lässt und damit berufliche Weiterbildung und Studium kombiniert werden können. Da sich aufgrund des Weiterentwicklungskonzepts im Rahmen der Erzieherausbildung auch Anpassungen für Personen mit Fachabitur bzw. Abitur ergeben werden (siehe Nr. 1. a), ist zu überprüfen, inwiefern der Schulversuch in seiner jetzigen Form weitergeführt werden kann.

Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“

Seit dem Schuljahr 2019/2020 wird mittels eines Schulversuchs überprüft, inwieweit eine neue Fachschul-Fachrichtung mit eigenem Berufsabschluss zur Gewinnung von pädagogischen Fachkräften im sozialpädagogischen Arbeitsfeld beitragen kann. Im Schuljahr 2020/2021 wird die neuartige Fachkraftausbildung bereits an neun Standorten angeboten.

2) Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Facharbeitsgruppe „Fachkräfte“

Ahlers-Reimann, Sabine	Bayerischer Landkreistag
Bodony, Christine	Bayerischer Beamtenbund
Calic, Anica	Verband Kath. Kindertageseinrichtungen Bayern e.V.
Dix, Gerhard	Bayerischer Gemeindetag
Dunkl, Hans-Jürgen	StMAS, Referat Kindertagesbetreuung
Feichtl, Joachim	Arbeiterwohlfahrt Bayern
Forreiter, Bernhard	Bayerischer Bezirketag
Fritscher, Susanne	StMAS, Referat Kindertagesbetreuung
Haan, Stephanie	Arbeiterwohlfahrt Bayern
Hellfritsch, Maria Magdalena	Verband Kath. Kindertageseinrichtungen Bayern e.V.
Hirler, Sabine	Bayerischer Landkreistag
Homp, Armin	Bayerischer Bezirketag
Janni-Schmid, Cornelia	bbw gGmbH
Kahnt, Ulrich	Lebenshilfe Erlangen e.V., Mitglied im Ausschuss Kinder und Jugendliche des Landesverbandes Lebenshilfe Bayern e.V.
Kaiser, Monika	ver.di Landesbezirk Bayern
Krefting, Walburga	KEG Bayern
Dr. Mönnich, Melanie	Paritätischer Landesverband Bayern, Referat Kinder/Jugend/Bildung
Münderlein, Christiane	Evang. KITA-Verband Bayern
Münzel, Christian	Lebenshilfe Bayern
Nestmeier, Stefanie	Staatsinstitut für Frühpädagogik
Niedermeier, Natalie	Referat Frühkindliche Bildung und Erziehung
Obeth, Isabelle	bbw/gfi
Pahmeyer, Carola	Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e.V.
Dr. Papperger, Inka	Bayerischer Städtetag
Rumpff, Dirk	Evang. KITA-Verband Bayern
Schedel-Gschwendtner, Günther	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Schuldenzucker, Frank	Diakonisches Werk Bayern e.V.
Janni-Schmid, Cornelia	bbw gGmbH
Schwandt, Mario	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Sewald, Rosalinde	ver.di Landesbezirk Bayern
Söhl, Bernhard	StMAS, Referat Kindertagesbetreuung
Uhlisch, Kerstin	Bereichsleitung Kinder und Jugendliche bei der Lebenshilfe Erlangen-Höchststadt und Mitglied im Ausschuss Frühe Kindheit beim Landesverband der Lebenshilfe Bayern
van de Sand, Nora	StMAS, Referat Kindertagesbetreuung
Worbach, Uwe	bbw/gfi
Dr. Zach, Brigitte	ver.di Landesbezirk Bayern

Teilnahme weiterer externer Experten an einzelnen Terminen bzw. zu einzelnen Themenschwerpunkten:

Hefer, Christine	StMUK
Lutz, Franziska	StMUK

www.sozialministerium.bayern.de



Dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales wurde durch die berufundfamilie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des audits berufundfamilie® bescheinigt:
www.beruf-und-familie.de



Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung erfahren? BAYERN DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Telefon 089 122220 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales

Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de
Gestaltung: Serviceplan Solutions 1 GmbH & Co. KG
Stand: September 2021
Artikelnummer: 1001 0595

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470
Mo. bis Fr., 9.30 bis 11.30 Uhr, und Mo. bis Do., 13.30 bis 15.00 Uhr
E-Mail: buergerbueero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.