

Die Kita: Ein anspruchsvolles Arbeitsfeld mit Zukunft

Expansion als Motor für eine Neuordnung?

Kindertageseinrichtungen zählen zu den zukunftsträchtigen Arbeitsfeldern in Deutschland. Insbesondere in Westdeutschland haben die Rechtsansprüche auf einen Kindergarten- bzw. Betreuungsplatz im Jahr 1996 und 2013 einen Expansionsprozess in Gang gesetzt. Die Kita-Zeit ist damit zu einem bedeutsamen Lebensabschnitt geworden.

Doppelte Ausrichtung: Für Kinder und für Familien

Knapp 3,5 Millionen Kinder waren 2016 in Tageseinrichtungen. Das entspricht einem geschätzten Anteil von ca. 75% der Kinder unter 6,5 Jahren, die in Deutschland leben (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S. 181). Fast jedes Kind im vierten Lebensjahr (>90%) besucht heute eine Kita. Bei den Kindern unter drei Jahren zeigen sich große regionale Differenzen und normierende Einflüsse der Platzvergabe. Insbesondere erwerbstätige, erwerbssuchende und in Ausbildung befindliche Eltern nutzen die außerfamiliäre Betreuung (Alt et al. 2014, S. 787). Dennoch kann festgehalten werden, dass Kinder heute immer früher in den Einrichtungen eingewöhnt werden und dort einen beachtlichen Anteil des Tages

verbringen. Diese Entwicklungen markieren eindrücklich, welche Tragweite diesem Sektor im Gesellschaftssystem zukommt. Kindertageseinrichtungen sind nach dem Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII, §22) nicht nur für die Kinder da, sie sollen auch Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen. Diese doppelte Ausrichtung macht die Arbeit in der Kita hoch anspruchsvoll.

Plurale Lebensformen, Sprachen und Kulturen der Familien müssen miteinander in Verbindung gebracht werden, wenn die Kita als demokratischer Ort erfahren werden soll, in dem Beteiligung und Einflussnahme gelebt wird. Die Kita bietet sehr gute Bedingungen für Bildungsteilnahme und Partizipation. Dafür sind hoch qualifizierte pädagogische Fachkräfte unabdingbar, die es verstehen, die Bildungsarbeit darauf abzustimmen.



Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung

Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung ist ein gemeinsames Projekt vom Deutschen Jugendinstitut e.V. (DJI) und der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF). Der Datenbericht liefert alle zwei Jahre auf Basis der amtlichen Statistik ausführliche Informationen über Personal, Arbeitsmarkt, Erwerbssituation sowie Qualifizierung in der Frühpädagogik. Die letzte Ausgabe ist im Frühsommer 2017 erschienen. Die Website Fachkraeftebarometer.de präsentiert einen Überblick über Bundestrends und Entwicklungen in den Ländern. Darüber hinaus wird jeden Monat eine Zahl (Zahl des Monats) vorgestellt, die ein Schlaglicht auf aktuelle Entwicklungen im Feld der Kindertagesbetreuung wirft und diese kurz erläutert.

AUF EINEN BLICK

Mit dem Rechtsanspruch auf einen Kindergarten- bzw. Betreuungsplatz wurde ein Expansionsprozess in Gang gesetzt und der Stellenwert dieses Sektors im Gesellschaftssystem steigt. Kinder verbringen einen großen Teil ihrer Tageszeit in den Einrichtungen, deren Aufgaben umfassend sind und deren Qualitätssicherung daher sehr wichtig ist. Bislang ist das Berufsfeld der Erzieher/innen stark von Frauen geprägt und z. B. aufgrund fehlender Karrieremöglichkeiten für einige Personengruppen wenig attraktiv. Hier beschreibt man durch neue Ausbildungsformate neue Wege. Auch in der Qualifikation, Zusammensetzung und Größe der Teams geht man innovative Wege, multiprofessionelle Teams werden in Zukunft die Regel sein.

Der Ausbau kostet was

Ein Drittel der Plätze werden von den öffentlichen und zwei Drittel von freien Trägern angeboten (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S.24). Die Kommunen leisten dabei die Hauptlast der Finanzierung, daneben sind Elternbeiträge und die finanziellen Mittel des Landes ausschlaggebend. Aufgrund des enormen Anstiegs der Ausgaben für die Kindertagesbetreuung wird nach Lösungen gesucht, wie durch eine Neuordnung die Infrastruktur ausgebaut werden kann. In den letzten Jahren hat sich der Bund durch drei Investitionsprogramme beteiligt, dennoch ist dessen Anteil im Vergleich zu den Ländern noch gering. In Zukunft soll das durch den begonnenen Qualitätsentwicklungsprozess zwischen Bund und Ländern (JFMK 18./19. Mai 2017, Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern – Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz) geändert und damit insbesondere eine dauerhafte finanzielle Beteiligung des Bundes beim qualitativen Ausbau vorangetrieben werden. Damit entstehen neue Freiräume, gemeinsam mit Bund, Ländern und Trägern Qualitätsstandards zu entwickeln und umzusetzen. Das hat auch Einfluss auf die Attraktivität des Arbeitsfeldes.

Von traditioneller Ausrichtung zu notwendigen Neuerungen

Zwischen 2006 und 2016 wurden 251.000 Arbeitsplätze neu geschaffen, d.h. ein Beschäftigungsplus von 61 % erzielt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S. 21). Mit ca. 615.000 pädagogischen Fachkräften (Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege) ist der Sektor heute fast dreimal so groß wie die Grundschulen (223.400 Lehrkräfte) und annähernd so groß wie das gesamte allgemeinbildende Schulwesen (690.300 Lehrkräfte). Während es nur 33.000 Allgemeinbildende Schulen, davon ca. 15.500 Grundschulen gibt, sind es knapp 55.000 Einrichtungen der Kindertagesbetreuung. Damit wird hier die kleinräumige Verteilung erhalten.

Die Ergebnisse des Fachkräftebarometers Frühe Bildung machen deutlich, dass trotz der starken Expansion das Arbeitsfeld bis heute von systemimmanenten Entwicklungslinien eines klassischen Frauenberufs dominiert wird. Insbesondere fehlende Karrieremöglichkeiten machen es für einige Personengruppen wenig attraktiv, einen Beruf in der Kita zu ergreifen. Anschaulich wird dies an dem geringen Männeranteil (ca. 5%), der niedrigen Akademisierungsquote (ca. 5%) und dem vergleichsweise geringen Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund (ca. 11%) (Autorengruppe Fachkräftebarometer, S. 142 ff.). 60% der Angestellten in der Frühen Bildung arbeiten in Teilzeit (Autorengruppe Fachkräftebarometer, S. 39).

Um der Größe dieses Arbeitsfelds auch in Zukunft gerecht zu werden, ist es notwendig, traditionelle Entwicklungspfade zu verlassen. Die Attraktivität muss auch für andere Zielgruppen erhöht werden, um das zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotenzial voll auszuschöpfen.

In den letzten Jahren wurden daher mit anderen Organisationsformen in der Erzieher/innenausbildung neue Wege eröffnet. Ob sich damit weitere Zielgruppen gewinnen lassen, kann derzeit nur auf einzelne Projektstandorte bezogen beantwortet werden. Dennoch zeigt sich, dass neben der klassischen vollzeitschulischen und den üblichen Teilzeit-Modellen zunehmend Organisationsformen etabliert werden, die einen verstärkten Arbeitsfeldbezug aufweisen. So wurden in den letzten Jahren in unterschiedlichen Bundesländern neben der beruflichen Teilzeitausbildung auch praxisintegrierte bzw. -optimierte Ausbildungsformen eingeführt. Beide Ausbildungsformate sehen eine Anstellung in einer sozialpädagogischen Einrichtung vor. Bei der beruflichen Teilzeitausbildung wird ein Arbeitsvertrag mit dem Anstellungsträger geschlossen, d.h., die angehenden Erzieher/innen werden von Anfang an auf den Fachkräfteschlüssel angerechnet – je nach Bundesland zu unterschiedlichen Anteilen. Anders sieht es bei den praxisintegrierten Ausbildungen in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Hessen aus – hier werden überwiegend Ausbildungsverträge vergeben und es

findet innerhalb des ersten Ausbildungsjahres keine Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel statt. Dennoch muss festgehalten werden, dass für beide Ausbildungsformen Tarifverträge fehlen und insbesondere der Lernort Praxis, d. h. das Arbeitsfeld, derzeit nicht mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet ist, um die Ausbildung auch aus dem Arbeitsfeld heraus zu stärken. Diese Problematik ist der Historie der Fachschulausbildung von Erzieher/innen geschuldet, die aus dem Schulberufssystem hervorgeht, in dem die Praxis zwar als Erfahrungsfeld gesehen wurde, aber die informellen Lernprozesse nicht explizit im Fokus standen. Im Zuge der Kompetenzorientierung hat sich ein didaktischer Wandel eingestellt.

Heute wird das Zusammenwirken von Person und Praxissituation als Ausgangspunkt für die Ausbildung gesehen, um Handlungsfähigkeit zu entwickeln (KMK 2011). Für ein Berufsbild, das soziologisch dem Typus der Interaktionsarbeit zugeschrieben wird, eröffnen diese Entwicklungen neue Möglichkeiten, um das intuitive Handeln zu professionalisieren und damit die Qualität der Arbeit deutlicher herauszustellen. Mit den neuen Organisationsmodellen werden so gesehen traditionelle Ausbildungswege verlassen und kann eine frühzeitige Bindung an die Träger hergestellt werden. Ob die Anstellung und damit eine Bezahlung auch weitere Zielgruppen erschließt, ist noch eingehend zu prüfen. Von dem Verdienst während der Ausbildung wird diese wohl kaum allein abhängen, von größerer Zugkraft dürfte dagegen die Entwicklung von Karrierestrukturen und Attraktivität im Arbeitsfeld sein. Dazu zählen etwa anerkennende Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie ein gut funktionierendes Team.

Die Teams werden bunter

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung wird zunehmend auf Teamebene sichtbar. Als Team werden hier alle pädagogischen Fachkräfte verstanden, die in einer Kita tätig sind. Hier zeigt sich bundesweit die Tendenz zu mehr mittleren (8–14 Personen) und größeren Teams (> 14 Personen). Kleinere Teams (bis 7 Personen) sind dagegen rückläufig. Unterschiede bezüglich der Teamgröße werden deutlich in Abhängigkeit von Land, Träger, Einrichtungsart, Angeboten der Einrichtung sowie besonderen Bedarfen der betreuten Kinder: Es schwanken die Anteile kleiner Teams zwischen 17% im Saarland und 47% in Berlin, die Anteile mittlerer Teams zwischen 25% in Berlin und 51% in Nordrhein-Westfalen sowie die Anteile größerer Teams zwischen 16% in Bayern und 33% im Saarland. Die Teamgröße steigt mit der Altersspanne der betreuten Kinder in der Einrichtung und dem wachsendem Aufgabenspektrum der pädagogischen Fachkräfte. Dementsprechend arbeiten größere Teams überdurchschnittlich oft in Kindertageseinrichtungen mit langer Öffnungsdauer von mehr als elf Stunden (54%), bei altersgemischten Einrichtungen und bei solchen, in denen Kinder mit nichtdeutscher Familiensprache sowie Kinder mit Förderbedarf betreut werden.

Nach wie vor ist, bezogen auf die Gesamtzahl der pädagogischen Fachkräfte, die Berufsgruppe der Erzieher/innen dominant. Weiterhin verfügen 70% der Fachkräfte über diese Qualifikation. Trotzdem werden auf Teamebene Veränderungen hin zu mehr Heterogenität beobachtet. So zeigen sich zwischen 2007 und 2016, dass die qualifikationshomogensten Teamtypen, nämlich reine Erzieher/innen-Teams und traditionelle Teams aus Erzieher/innen sowie



In welchem anderen Arbeitsfeld gibt es solche gemeinsamen Glücksmomente?

Kinderpfleger/innen bzw. Sozialassistenten stark abnehmen: Im Jahr 2007 waren diese Teamtypen mit 76% am weitesten verbreitet, im Jahr 2016 haben sie um 16% abgenommen. Teams mit Akademiker/innen haben dagegen im gleichen Zeitraum um 17% zugenommen (ebd. S. 69).

Diese Veränderungen hin zu einer höheren Akademisierung korrespondiert mit den Entwicklungen auf Leitungsebene. 16% der Leitungen verfügen über einen akademischen Abschluss. Im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bzw. des Bildungssektors ist dieser Anteil weiterhin gering. Dennoch ist hervorzuheben, dass sich die Zahl der akademisierten Leitungskräfte von 2011 bis 2016 von 5.400 auf 8.600 Leitungen erhöht hat. Diese Bewegung zeigt sich hauptsächlich in den ostdeutschen Ländern, wo die Akademisierungsquote der Leitungsebene in diesem Zeitraum von 17 auf 22% gewachsen ist. Überwiegend finden sich in diesen Positionen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler aber inzwischen auch zu 2% Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen.

Was ist dafür nötig?

Für dieses boomende Arbeitsfeld gilt es weiterhin, alle Ausbildungsebenen von der Berufsfachschulausbildung über die Fachschule bis zum Masterstudium im Blick zu haben, um dem umfassenden Aufgabenspektrum auch gerecht zu werden. Multiprofessionelle Teams werden daher in Zukunft in diesem Arbeitsfeld die Regel sein. Ausbildung und Studium müssen hohe Durchlässigkeitsstrukturen aufweisen. In der Verantwortung der Träger ist es, einen Sektor aufzubauen, der unterschiedliche Karrierewege eröffnet von der pädagogischen Ergänzungskraft bis zur Geschäftsführung. Dazu müssen traditionelle Entwicklungspfade durchbrochen und neue Wege gewählt werden. Mit einer konsequenten Aufwertung des Arbeitsfeldes, wird es in Zukunft gelingen, genügend gut qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung zu haben. Die enorme Bildungsexpansion in den allgemeinbildenden Schulen der letzten Jahre bietet dafür eine gute Basis. Wenn junge Menschen eine Karriere im Sektor der Kindertagesbetreuung als Alternative zu einem Lehramtsstudium sehen, dann ist eine Neuordnung möglich. Die Modernisierung durch akademische Qualifikationsprofile braucht das Feld dringend, um Routinen und Praktiken, die sich im Alltag einstellen, hinreichend zu hinterfragen und aus diesen Auseinandersetzungen einen gemeinsamen Qualitätsentwicklungsprozess in den Einrichtungen anzustoßen. Es ist notwendig, in den Teams die Solidarität zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsprofilen zu stärken und funktionsfähige multiprofessionelle Teams aufzubauen, um die Fluktuation

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF)

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Robert Bosch Stiftung und des Deutschen Jugendinstituts e. V. Das Projekt verfolgt das Ziel, die Elementarpädagogik als Basis des Bildungssystems zu stärken. Gemeinsam mit Experten erarbeitet WIFF Fachwissen zu aktuellen Themen der Frühpädagogik und beobachtet die Professionalisierung im Arbeitsfeld Kita anhand von empirischen Daten: www.weiterbildungsinitiative.de

von qualifizierten pädagogischen Fachkräften zu vermeiden (Fuchs-Rechlin/Züchner im Erscheinen). Leitungskräfte sind hier besonders gefordert, um ein Zusammenspiel im Team aufzubauen und zugleich Qualitätsentwicklung mit Eltern, Trägern und Fachkolleginnen und -kollegen zu reflektieren.

So wird sich die Kita in Zukunft als attraktives Arbeitsfeld für unterschiedliche Zielgruppen etablieren. Wohingegen die Öffnung von Fachkräftekatalogen und die Gleichstellung von fachfremden Qualifikationen dafür kaum eine Lösung bieten dürfte. Denn Deprofessionalisierung statt Modernisierung wären die Folgen, womit die Attraktivität des Feldes sinkt. Multiprofessionelle Teams sind nur dann ein Gewinn für die pädagogische Praxis, wenn die Qualifikationsprofile gewahrt werden und pädagogischen Abschlüssen in den Bildungseinrichtungen eine herausgehobene Bedeutung zugeschrieben wird. ■

Literatur

- Alt, Ch./Heitkötter, M./Riedel, B. (2014): Kita und Kindertagespflege für unter Dreijährige aus Sicht der Eltern – gleichrangig, aber nicht austauschbar? Zeitschrift für Pädagogik, 5, S. 782–801
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Bielefeld: Bertelsmann
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München
- BMFSFJ (2016): Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Zwischenbericht 2016 von Bund und Ländern und Erklärung der Bund-Länder-Konferenz. Berlin
- Fuchs-Rechlin, K./Züchner, I. (Hrsg.) (im Erscheinen): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen. WIFF-Studie, München
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2011): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/Fachakademien. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011