



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Positionspapier

des dbb beamtenbund und tarifunion

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Erziehungsberufen

Berlin, Juni 2023

In der Wissenschaft, Politik und Praxis herrscht Konsens darüber, dass der fachliche Standard und die Personaldecke von zentraler Bedeutung für die Qualität in der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung sind. Die Qualifikation, die Kompetenzen und die Haltung des pädagogischen Personals sind entscheidend für eine erfolgreiche Bildungsbiografie.

Die hohe gesellschaftliche Relevanz des Berufsfelds spiegelt sich in einer starken und fortwährenden Expansion wider. Seit 2006 hat sich die Anzahl der in Kindertageseinrichtungen tätigen pädagogischen Fachkräfte nahezu verdoppelt. Nichtsdestotrotz herrscht ein ungebrochener, eklatanter Fachkräftemangel im Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung. Der anhaltend hohe Bedarf resultiert unter anderem aus einer steigenden Komplexität der Aufgabenbereiche – Themen wie die Aufarbeitung der Pandemiefolgen, das Kindeswohl, Inklusion und Integration erfordern zusätzliches Personal.

Der bereits bestehende, eklatante, Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung und in weiteren Erziehungsberufen wird durch die Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule erneut verschärft. Das Risiko eines verstärkten Wettbewerbs um pädagogische Fachkräfte zwischen den verschiedenen Bildungseinrichtungen und –systemen steigt. Die Gewährleistung qualitativ hochwertiger frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung und eines dementsprechenden Ganztagsangebots im Grundschulbereich für Kinder und Eltern ist durch den Fachkräftemangel massiv bedroht. Zur Qualitätssicherung bedarf es vergleichbarer Qualitätsstandards, die die länderspezifischen Angebotsformen berücksichtigen und langfristig auf eine bundesweite Einheitlichkeit abzielen. Nur ein qualitativ hochwertiges Angebot für Kinder und Eltern, das den individuellen Bedarf durch ausreichend Fachkräfte und angemessene Raumkonzepte abdeckt, wird die Vorteile des Rechtsanspruches für die Gesellschaft sicherstellen.

Um ein flächendeckend qualitativ hochwertiges Ganztagsangebot für Kinder im Grundschulalter in unserem Land sicherzustellen, das nicht zulasten der Beschäftigten geht, bedarf es dringend größerer politischer Anstrengungen.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb beamtenbund und tarifunion die Gesamtstrategie der Bundesregierung, um den Fachkräftebedarf für Erziehungsberufe zu sichern. Es ist jedoch von grundlegender Bedeutung, dass diese Strategie auf einer nachhaltigen und umfassenden Finanzierung basiert. Ohne massive finanzielle Anstrengungen wird sich der Fachkräftemangel nicht beheben lassen. Die zusätzlich notwendigen Ressourcen müssen langfristig und nachhaltig gesichert werden. Bei der Fachkräftegewinnung ist zudem maßgebend, dass trotz des Fachkräftemangels keine Abstriche bei der Ausbildungsqualität der Absolventinnen und Absolventen gemacht werden dürfen.

Das vorliegende Positionspapier steht im Kontext der Veröffentlichungen des dbb zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung (2022) und zur Definition von Qualitätskriterien für die Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter (2023).

Vor dem Hintergrund der Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter sind für den dbb beamtenbund und tarifunion die nachfolgenden Aspekte für die Fachkräftesicherung in Erziehungsberufen von grundlegender Bedeutung:

- **Angemessene Beschäftigungsverhältnisse:**

Erziehungsberufe sind von hoher Relevanz für die gesamte Gesellschaft. Um mehr Personal für die anspruchsvolle Tätigkeit begeistern zu können und ihrer Bedeutung für die Bildungsbiografien der jungen Menschen gerecht zu werden, sind eine angemessene Entlohnung und gute Rahmenbedingungen zwingend erforderlich:

 - Finanziell auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse nach TVöD-SuE sind sicherzustellen.
 - Angemessene Arbeitszeitmodelle sind durch die jeweiligen Verwaltungsebenen zu gewährleisten, um auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Beschäftigten zu sichern. Die Leitung steht in der Verantwortung, eine faire Stundenverteilung, die auch den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gerecht wird, zu gewährleisten
 - Um das Berufsfeld auch für andere Zielgruppen attraktiver zu gestalten, ist in Abhängigkeit der Bedürfnisse der Beschäftigten ein höheres Maß an Vollzeitmodellen zu ermöglichen, wobei die Wahl des Stundenausmaßes stets den Beschäftigten überlassen sein muss.
 - Die Beschäftigten in Erziehungsberufen stehen unter einer hohen Belastung, die sich in besorgniserregender Weise auf ihre Gesundheit und damit auch auf die Attraktivität des Berufsfelds auswirkt. Daher ist eine kostendeckende Förderung des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements, das die Realität in den Einrichtungen widerspiegelt, zu etablieren. Nur so können Überlastung, einem daraus resultierendem erhöhten Krankenstand oder gar einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beruf vorgebeugt werden.
 - Tariflich verankerte, angemessen entlohnte Aufstiegsmöglichkeiten sind zu etablieren, um den langfristigen Verbleib im System sicherzustellen.

- **Ausbildung**

Erzieherinnen und Erzieher stellen weiterhin die zentrale Berufsgruppe im Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung dar. Die fachschulische Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher ist zu stärken, die Ausbildungskapazitäten sind auszuweiten sowie Qualitätsabsenkungen dringend zu vermeiden. Finanzielle Hürden zur Ausbildung sind im Hinblick auf den Fachkräftemangel nicht nachvollziehbar, die geplante Vergütung und Schulgeldfreiheit sind schnellstmöglich zu realisieren. Die noch junge Ausbildungsform der Praxisintegrierten Ausbildung bedarf gleichermaßen der Stärkung und einer fortlaufenden Evaluation, insbesondere mit Blick auf den Verbleib der Absolventinnen und Absolventen im System. Weiterführende Forderungen sind im dbb Positionspapier zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung (2022) enthalten.

- **Fort- und Weiterbildungsangebot**

Ein umfangreiches Angebot an ganztagsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle beteiligten Akteure ist entscheidend, um ein gemeinsames

Bildungsverständnis zu fördern und die Qualität im Ganzttag nachhaltig zu gewährleisten. Es ermöglicht Fachkarrieren und steigert die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Daher sind ausreichend Zeitkontingente für Weiterqualifikationen zu gewährleisten, die mit den tariflich geregelten monetären Zulagen zu entlohnen sind.

- **Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen**

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Bereich der frühkindlichen Bildung liegt aktuell unter dem Durchschnitt auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Es gilt, die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen zu vereinfachen und zu beschleunigen, ohne dabei die Qualitätsanforderungen abzusenken. Sollte bei der Anerkennung eine Ungleichwertigkeit der Abschlüsse festgestellt werden, müssen stets Vor- und Weiterqualifikationen durchgeführt werden, um das Niveau staatlich anerkannter Berufsqualifikationen zu erreichen. Aufgrund international variierender pädagogischer Haltungen müssen flexible, passgenaue und individualisierte Anpassungsqualifizierungen gewährleistet werden.

- **Nutzung der Potenziale des Sozialraums**

Die Potenziale an Arbeitskraft und pädagogisch basierter Mitarbeit, die sich aus den jeweiligen Quartieren und dem Sozialraum ergeben, sind unter Achtung des Fachkräftegebots zu nutzen. Die Integration von bisher außerschulischen Angeboten der Musikschulen, Sportvereine, Chöre etc. stellen eine Bereicherung für die Bildungsprozesse der Kinder sowie eine Entlastungsmöglichkeit für die äußerst angespannte Personalsituation dar. Dabei müssen der Kinderschutz und die hohe pädagogische Qualität der eingebundenen Fachkräfte weiterhin oberste Priorität haben. Richtlinien für das Verhältnis von pädagogischen Fachkräften und Akteurinnen und Akteuren des Sozialraums sind konzeptionell zu entwickeln und verbindlich einzuhalten.

- **Entlastung der bestehenden Beschäftigten**

Angesichts des akuten Fachkräftemangels müssen die pädagogischen Fachkräfte von jeglichen fachfremden (nicht-pädagogischen) Aufgaben entlastet werden. Der Einsatz und Aufbau von multiprofessionellen Teams muss vorangetrieben werden. Die Unterstützung durch KiTa-Alltagshelferinnen und -helfern, Assistenz- und Ergänzungskräften ist auszuweiten. Etwaige Anleitungszeiten für den Einsatz von Entlastungspersonal sind zu berücksichtigen. Auch das Leitungspersonal ist von Verwaltungsaufgaben zu entlasten. Die Tätigkeit des Entlastungspersonals stellt zudem eine gute Grundlage für die weitere Qualifikation und den Berufseinstieg dar.

- **Quereinstieg**

Im Hinblick auf die Dringlichkeit der Fachkräftegewinnung lässt sich der aktuelle Fachkräftebedarf nicht ohne Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger decken. Um jedoch die Qualität in den Einrichtungen zu gewährleisten, muss der Quereinstieg mit Vor- und Weiterqualifizierungen einhergehen. Niedrigschwellige, modulare und durchlässige Ausbildungskonzepte sind möglichst bundesweit zu etablieren, um die Attraktivität des Quereinstiegs zu erhöhen. Das Qualifikationsangebot muss die Lebensrealitäten der Quereinsteigenden berücksichtigen und eine sinnvolle Kombination von Präsenzunterricht, digitalen Formaten und Selbstlernzeiten darstellen. Die pädagogische Qualität der Ausbildungen muss

jedoch stets erhalten bleiben. Übergeordnetes Ziel von Vor- und Weiterqualifizierungen muss dabei stets eine vollwertige pädagogische Qualifikation darstellen. Langfristig muss es Ziel sein, den Bedarf an pädagogischem Personal ausschließlich mit originär dafür ausgebildeten Personen zu decken.

- **Umgang mit nicht einschlägig qualifiziertem Personal**

Bisher liegen wenig belastbare Informationen zur Qualifikationsstruktur im schulischen Ganzttag vor. Dennoch ist bekannt, dass das nicht einschlägig qualifizierte Personal eine quantitativ bedeutende Gruppe darstellt. Um den Qualitätsansprüchen an den Ganzttag gerecht werden zu können, muss jedoch zwingend die pädagogische Qualifikation der Beschäftigten sichergestellt werden. Daher müssen Qualifizierungsprogramme aufgelegt werden, die sich an der zuvor beschriebenen Modularität und Durchlässigkeit der Modelle zum Quereinstieg orientieren. In Abhängigkeit der jeweiligen Eignung sollte stets die Qualifikation der Beschäftigten auf Fachkraftniveau umgesetzt werden. Ergänzungskräfte müssen das Qualifikationsniveau der Kinderpflege/ Sozialassistenz erfüllen. Für nicht einschlägig qualifizierte Akteurinnen und Akteure des Sozialraums sowie weitere Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner befürwortet der dbb ein bundesweit einheitliches Curriculum. So lange keine Qualifikation auf Fachkraftniveau vorliegt, kann nur eine anteilige Anrechnung auf den Personalschlüssel erfolgen, die sich am Qualifikationsniveau orientieren muss. Der Kinderschutz ist dabei stets als oberste Priorität zu berücksichtigen.