

## Kreistagsdrucksache Nr. 025/20

AZ. GB2/21

### Tagesordnungspunkt

Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung und die Schulkindbetreuung im Landkreis Tübingen

#### Bericht

Jugendhilfeausschuss (öffentlich) am 17.06.2020

---

#### Sachverhalt:

In vielen Branchen herrscht Fachkräftemangel, sei es im Handwerk, in der Pflege oder in der Verwaltung. Die besondere Brisanz des Fachkräftemangels im Bereich der „Frühen Bildung und Betreuung“ steht im Zusammenhang mit dem Rechtsanspruch der Kinder auf einen Betreuungsplatz.<sup>1</sup>

Der Landkreistag Baden-Württemberg hat in allen 35 Landkreisen Ende des letzten Jahres zur Umsetzung des Rechtsanspruchs eine Umfrage bei den Jugendämtern durchgeführt. Klagen von Eltern mit dem Ziel der Bereitstellung eines bedarfsgerechten Betreuungsplatzes gab es in den baden-württembergischen Landkreisen nur wenige, da bisher i.d.R. noch individuelle Lösungen gemeinsam mit den Eltern gefunden werden konnten. Aber *„alle Landkreise gaben die derzeitige Fachkraftsituation als das große Hindernis zur Erfüllung des Rechtsanspruchs an.“*

Eine Analyse vom IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung 2/2020) zeigt, *„dass die Arbeitgeber in diesem Bereich – insbesondere den Kitas und Ganztagschulen sowie weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe - mittlerweile vor ähnlichen Schwierigkeiten stehen wie die Arbeitgeber im Gesundheits- und Pflegesektor, wenn sie nach Fachkräften suchen. Dies betrifft sowohl die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber und deren Passung als auch den zeitlichen Verlauf der Rekrutierungsprozesse.“*

#### **Wachsender Fachkraftbedarf aufgrund des Ausbaus der Kindertagesbetreuung**

Zur Sicherung und zum Ausbau der Angebote der Kinder- und Jugendhilfe ist es daher notwendig, den zukünftigen Fachkräftebedarf möglichst gut abzuschätzen und Strategien zur Fachkräftegewinnung zu entwickeln.

Die Zahl der in Kindertageseinrichtung beschäftigten Pädagogischen Mitarbeitenden hat im Zuge des Ausbaus durch den Rechtsanspruch erheblich zugenommen. Waren es im Jahr 2010 rund 300.000 Mitarbeitende bundesweit, betrug deren Anzahl 2018 schon 400.000 mit steigender Tendenz.

Derzeit ist es immer wieder so, dass einzelne Stellen nicht besetzt werden können, bzw. Gruppen nicht eröffnet werden, weil Personal fehlt.

---

<sup>1</sup> Am 1.1.2005 ist das Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (Tagesbetreuungsausbaugesetz- TAG) in Kraft getreten. Zusätzlich zum Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz der über Dreijährigen gilt ab dem 1. August 2013 für alle Kinder ab einem Jahr ein Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege. Ebenso haben die Träger schon jetzt gesetzlich ein bedarfsgerechtes Angebot für Kinder im schulpflichtigen Alter bereit zu halten.

## Übersicht zu Gruppen- und Platzzahl in den 250 Kindertageseinrichtungen im Landkreis Tübingen und ihrem Fachkräftebestand

Plätze für Kinder unter drei Jahren im Landkreis März 2020	in 326 Gruppen	2.620 Plätze
Plätze für Kinder über drei Jahren im Landkreis März 2020	in 395 Gruppen	7.856 Plätze
März 2020	721 Gruppen	10.476 Plätze

Man kann von mindestens zwei Fachkräften pro Kindergruppe mit einer Anstellung von 100% ausgehen, die im Rahmen der Betriebserlaubnis vom KVJS gefordert sind. In der Regel arbeiten viele Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen in Teilzeit. Es kommen Vertretungskräfte, Sprachförderungs- oder Integrationskräfte hinzu. Wenn man auf dieser Basis nur von drei Fachkräften pro Kindergruppe ausgeht, beträgt die derzeitige Mitarbeiterschaft der Kindertageseinrichtungen im Landkreis Tübingen mindestens 2163 (3x721) Personen.

2016	575 Gruppen	mindestens 1.726,5 pädagogische Fachkräfte
2020	721 Gruppen	mindestens 2.163,0 pädagogische Fachkräfte
Ergebnis	146 Gruppen mehr	mindestens 436,5 pädagogische Fachkräfte mehr

### Fachkraftbedarf aufgrund des demographischen Wandels

Zum steigenden Bedarf an Fachkräften durch den Ausbau der Plätze kommt ein allgemeiner Fachkräftemangel, der demographisch bedingt ist, hinzu. Fachkräfte der geburtenstarken Jahrgänge werden in den nächsten fünf Jahren in den Ruhestand wechseln.

Dr. Joachim Fiebig, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Team der Jugendhilfeplanung des KVJS-Landesjugendamtes, fasst in einer Kurzanalyse zum Fachkräftebedarf für die Kinder- und Jugendhilfe die Situation wie folgt zusammen:

*„Im kommenden Jahrzehnt werden sich die Zahlen der potenziell Erwerbstätigen in Baden-Württemberg von 6,49 Mio. im Jahr 2020 auf 6,05 Mio. im Jahr 2030 reduzieren. Auch die Zahl der künftigen Arbeitskräfte (20- bis 25-Jährige) wird sich bis zum Jahr 2030 sehr stark verringern (ca. –13 %). Die Konkurrenz um Fachkräfte in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen wird also steigen und der Bedarf an Fachkräften im Rahmen der Kindertagesbetreuung durch die Kinderentwicklung und die Ausdifferenzierung des Angebots wird wachsen.“*

### Fachkraftbedarf aufgrund interner Faktoren

Der Beruf der Pädagogischen Fachkraft in Kindertageseinrichtungen ist eine Tätigkeit mit besonderen Belastungen.

Die Antworten der Befragten der o.g. IAB- Studie verdeutlichen, dass *„die Beschäftigung sowohl im Erzieherberuf wie in den Fachkraft-Berufen im Bereich Gesundheit und Pflege überdurchschnittlich häufig mit körperlichen Belastungen verbunden ist.“*

Hinzu kommen vermehrt psychische Belastungen und Stresssymptome bis hin zum Burn-out. Gerade Berufsanfängerinnen aus Fachschule und Studium wandern aus dem Beruf ab. Aber auch erfahrene Kräfte sind z.T. mit den Anforderungen der Kinder in einer Kindergruppe, die immer früher und mit längerer täglicher Verweildauer in Kitas sind, überfordert. Dieses Anforderungsprofil führt - neben der überdurchschnittlichen Infektionsgefahr - auch vermehrt zu krankheitsbedingten Ausfällen. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist daher wichtig und wird in den Gemeinden des Landkreises auch als eine wirksame Maßnahme zur Bindung von Mitarbeitenden erkannt und eingesetzt.

Die Bindung der Mitarbeitenden ist eine nicht zu unterschätzende Maßnahme bei der Fachkraftgewinnung. Zufriedene Mitarbeitende und gut strukturierte, professionell arbeitende Teams sind wiederum für potentielle Bewerber\*innen ein wichtiger Indikator für die Stellenwahl.

### **Regelmäßige Problemstellungen bei der Besetzung von offenen Stellen**

Folgende Schwierigkeiten sind in der Praxis vor Ort bei der Suche nach und der Beschäftigung von Pädagogischen Fachkräften zu beobachten:

- Generell geringe Bewerberzahl
- Besonders geringe Bewerberzahl mit guter bis sehr guter fachlicher Qualifikation
- Lange Dauer der Personalsuche
- Hohe Fluktuation
- Ausschöpfen der Kündigungszeiten vom vorherigen Arbeitgeber, d.h. Auflösungsverträge werden ggf. zu Ungunsten der neuen Stelle geschlossen
- Notwendige Kompromisse bei der Bewerberauswahl, d.h. sinnvolle Teamkonstellationen sind weniger gut gestaltbar
- Personalsuche muss auch ohne Ergebnis abgebrochen werden – Notfalllösungen werden dann mit dem vorhandenen Personal entwickelt. Die Teams sind mit langen Vertretungssituationen häufig überfordert.

### **Bislang schon erfolgreiche Maßnahmen zur Personalgewinnung**

#### Öffnung des Fachkräftekatalogs

Pädagogische Fachkräfte haben unterschiedliche Ausbildungen bzw. Studien als Voraussetzung für Ihre Tätigkeit. „Frühe Kindheit“, Sozialpädagogik kann an den Universitäten und Hochschulen studiert werden. Die Fachschulen für Sozialpädagogik bieten die reguläre Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen- Ausbildung an, aber auch bezahlte praxisintegrierte Ausbildung in unterschiedlichen Formen.

Seit 2013 gibt es im Rahmen des Kinderbetreuungsgesetzes Baden-Württemberg § 7 die Möglichkeit, dass ausbildungsnahe Quereinsteigerinnen mit berufsbegleitender Nachqualifikation von 25 Tagen innerhalb von zwei Jahren in Kindertageseinrichtungen arbeiten können. In den letzten Jahren ist dieser Einstieg in den Beruf der Pädagogischen Fachkraft häufig von Kinderkrankenschwestern gewählt worden.

#### Ausbau der Ausbildungsplätze

Neben der vollumfänglichen Schulausbildung zur Erzieherin, zum Erzieher bzw. zur Kinderpflegerin, zum Kinderpfleger gibt es seit 2012 in Baden-Württemberg die bezahlte praxisintegrierte Ausbildung (PIA).

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin, zum Erzieher an der Fachschule für Sozialpädagogik erstreckt sich über drei Jahre und gliedert sich in theoretische und praktische Ausbildungsanteile. Die theoretische Ausbildung findet über die Gesamtbildungsdauer von drei Jahren im Umfang von durchschnittlich 20 Wochenstunden pro Schuljahr an der Fachschule für Sozialpädagogik statt. Dies entspricht in der Regel drei Unterrichtstagen pro Woche. An den anderen beiden Wochentagen und in den Schulferienzeiten arbeiten die Auszubildenden in der Kindertageseinrichtung.

Bei den Fachschulen und insbesondere an der Mathilde-Weber-Schule ist der Ausbau der PIA-Ausbildung rege vorangebracht worden. Dazu wird von der Schulleitung in der Sitzung berichtet werden.

### Akademisierung der Fachkräfte

Durch die Schaffung von entsprechenden Studiengängen hat man sich insbesondere für die Weiterentwicklung der Qualität der frühkindlichen Bildung in den Kindertageseinrichtungen vieles versprochen. Seit 2012 stagniert jedoch der Ausbau von Studienplätzen landes- und bundesweit, obwohl die Bewerberzahlen und das Interesse hoch sind.

Auf 35 verfügbare Plätze pro Jahr im Studiengang Kindheitspädagogik kommen z. B. 500 Bewerbungen (HS Esslingen). Die spezialisierten Studiengänge sollten daher dringend weiter ausgebaut werden.

## **Bestehende und neue Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung im Landkreis Tübingen**

### Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchskräften

- Beim diesjährigen Berufsinformationstag sollen die „Sozialen Berufe“ besonders beworben werden.
- Der boys-day am 26.03.2020 macht in einem Workshop beim Landratsamt auf die Möglichkeit eines Berufs im Bereich der Kindertagesbetreuung und der Schulkindebetreuung aufmerksam
- Eine Werbekampagne gemeinsam mit den Kommunen und der Mathilde-Weber-Schule zur Berufstätigkeit in der Kindertagesbetreuung soll zum Herbst starten
- Der Modellversuch „Regionales Übergangsmanagement“ im Landratsamt macht auch auf soziale Berufe aufmerksam und sucht nach Praktikumsstellen insbesondere auch in Kindertageseinrichtungen.

### Maßnahme zur Weiterentwicklung der Qualität des Berufsfeldes und Bindung

- Fachkräfte im Landkreis Tübingen erhalten über den örtlichen Fortbildungsverband ein umfangreiches, attraktives Fortbildungsangebot mit 120 Angeboten vor Ort sowohl für die Pädagogischen Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung als auch in der Schulkindebetreuung
- Pädagogische Tage werden inhouse von der Geschäftsstelle des Fortbildungsverbandes organisiert.
- Mitarbeitende und Kinder werden im Rahmen der Eingliederungshilfe und der ergänzenden und zusätzlichen Förderung als Hilfe zur Erziehung in Kindertageseinrichtungen unterstützt.
- Eine professionelle Leitung ist für die Stabilität und Qualität der Kindertageseinrichtungen immer wichtiger. Sie ist die Managerin vor Ort, die für die passende Mitarbeiterführung und Anleitung benötigt wird. Sie braucht dafür Freistellung und Qualifizierung.
- Einzelne kleinere Träger haben Fachberatungen angestellt. Die Fachstelle Kindertageseinrichtungen des Landratsamtes unterstützt im verbindlich organisierten Netzwerk regelmäßig die Fachberatungen.
- Die Träger der Kindertageseinrichtungen schaffen, bzw. haben ein betriebliches Gesundheitsmanagement, auch um die Krankheitsraten zu senken.
- Attraktive Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden (keine Anrechnung von Auszubildenden auf den Personalschlüssel, ausreichende Vor- und Nachbereitungszeiten, Freistellung der Leitungen, Bezahlung...)
- Schaffung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen.

Maßnahmen, deren zukünftige Umsetzung noch gemeinsam von Kommunen und Landkreis zu bewerten wäre

- Kommunen könnten gemeinsam mit den Leitungen aller Kitas und der Schulkindbetreuung im Sozialraum sowie den Personalräten Runde Tische zur Fachkraftgewinnung in Kindertageseinrichtungen bilden, um vor Ort für den Beruf und ihre Einrichtungen zu werben.
- Die Auszubildenden eines Trägers werden als Gesamtgruppe betreut (evtl. auch trägerübergreifend). Alle Auszubildenden erhalten gemeinsam Schulungen des Trägers und eine kontinuierliche Begleitung.
- Die Auszubildenden erhalten bei Qualifizierungsmaßnahmen oder bei der Prüfungsvorbereitung Unterstützung.
- Der Träger stellt - soweit vorhanden - Wohnungen kostengünstig zur Verfügung.
- Neue Personalkonzepte: Die Fachkräfte werden nicht mehr nach dem Prinzip „alle machen alles“ eingesetzt. Es gibt Fachkräfte für Bildung, geeignete Kräfte für Pflege, Verpflegung, Hauswirtschaft, Verwaltungsaufgaben etc.  
Neue Formen der Personalberechnung im Rahmen der Betriebserlaubnis müssten dafür entwickelt werden. Wie bei allen Stellen in den Kindertageseinrichtungen müsste es bei diesen Konzepten auch für das „Tagesgeschäft“, z.B. für die Hauswirtschaft, Vertretungen geben.

Es ist allen Beteiligten bewusst, dass die Suche nach wirksamen Ideen schwierig ist und manche Maßnahmen schon an verschiedenen Stellen ausprobiert wurden. Es gibt aber sicherlich noch weitere Ideen. Diese sollten auf jeden Fall systematisch gesammelt und auch vor Ort probeweise umgesetzt werden. Eine Wirkung des Fachkräftemangels ist aber schon besonders deutlich spürbar:

Die Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf, bzw. herausforderndem Verhalten sind heute bereits die Leidtragenden in der Kindergruppe und nehmen zahlenmäßig weiter zu. Sie können nicht immer die Begleitung erhalten, die vorgesehen ist und die sie benötigen. Insgesamt kann schon heute die Qualität der Arbeit mancherorts nicht mehr gehalten werden.

Die Gesamtlage wird sich demografisch bedingt in den Fachkraft-Berufen der Kindertageseinrichtungen aber auch im Bereich Gesundheit und Pflege weiter verschärfen, wenn ab 2025 auch der geplante Rechtsanspruch auf Schulkindbetreuung zusätzlich umgesetzt werden sollte.