

BERLINER KITABÜNDNIS

Auf die **KLEINEN** kommt es an!

Zeit für Kinder!

Entscheidende Voraussetzungen für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen sind ein angemessener Personalschlüssel, entsprechende Gruppengrößen, ausreichende Räume sowie das Qualifikationsniveau aller Kita-Beschäftigten.

Das **BERLINER KITABÜNDNIS** fordert weiterhin eine schrittweise Verbesserung des Personalschlüssels, um die Qualität der frühkindlichen Bildung nachhaltig zu sichern.

Kinder haben ein Recht auf bestmögliche und gerechte Bildungschancen! Diese oder ähnliche Formulierungen finden sich in den Veröffentlichungen der Parteien angesichts der Neuwahlen am 12. Februar 2023. Das damit von allen Parteien ausdrücklich definierte Ziel der Bildungsgerechtigkeit rückt in weite Ferne, wenn für die Jüngsten nicht ausreichend Zeit vorhanden ist zur individuellen Förderung und Begleitung.

■ Wie ist die derzeitige Situation in Berlin?

Das Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2022 der Bertelsmann-Stiftung gibt für das Land Berlin an, dass von den empfohlenen Werten im Bereich Personalschlüssel und Gruppengröße teilweise deutlich abgewichen wird. Die Abweichungen sind besonders erkennbar bei den sensiblen Altersstufen der Kinder von 0-3 Jahren. Beispiel: Bei den unter 3-Jährigen werden 5,1 Kinder von einer Fachkraft betreut. Empfohlen wird, dass eine Fachkraft rein rechnerisch höchstens für 3 Kinder zuständig ist. Somit betreut eine Fachkraft in Berlin

durchschnittlich 2 Krippenkinder mehr als bspw. in Bayern, dem Bundesland mit der günstigsten Personalausstattung. Bezüglich der Qualifikation des eingesetzten Personals fällt auf, dass sich 14% noch in Ausbildung befindet. Das ist bundesweit der größte Anteil!

Die Ausstattung mit sozialpädagogischem Personal ist in §11 Kindertagesförderungsgesetz geregelt. Hier ist auch vermerkt, dass in den Vorgaben für die Personalausstattung alle Ausfallzeiten bereits abschließend berücksichtigt sind. Zu Ausfallzeiten gehören Fortbildungen, Beratungszeiten - z.B. durch Fachberatung - Krankheitstage sowie Urlaubszeiten. Der oben genannte Personalschlüssel ist damit in der Praxis noch weit ungünstiger als auf dem Papier. Arbeiten, die zur pädagogischen Tätigkeit elementar dazu gehören – Dokumentation, Elterngespräche, Teambesprechungen u.a. – bringen es außerdem mit sich, dass die pädagogischen Fachkräfte vor Ort für die anwesenden Kinder phasenweise nicht als unmittelbare Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen. Diese Zeiten werden in der Praxis häufig dadurch kompensiert, dass Gruppen mit mehr Kindern belegt werden – auch dies mit problematischen Auswirkungen.

■ Warum sind diese strukturellen Bedingungen von so großer Bedeutung für die Kinder? Welche Auswirkungen zeigen sich bei ihnen und den Fachkräften?

Mit einer Teilhabequote von 74% der 2-Jährigen steht Berlin recht gut da, mit 92% der 3- bis 6-Jährigen befindet es sich im Mittelfeld der Bundesländer. Der institutionellen Betreuung fällt somit eine hohe Verantwortung zu – es geht dabei um weit mehr als um Aufsicht, die den Eltern eine Berufstätigkeit ermöglicht. Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kita sollen u.a. Chancengerechtigkeit fördern,

individuelle Entwicklung ermöglichen, Kinderrechte wahren, Resilienz fördern, zur Kompetenzentwicklung beitragen, auf die nächste Bildungsetappe Schule ausreichend vorbereiten – insbesondere bezüglich der sprachlichen und mathematischen Kompetenzen. Das Berliner Bildungsprogramm zeigt auf eindrucksvolle Weise, welche Chancen frühkindliche Bildung ab dem jungen Alter bietet. Bildungsprozesse finden statt, wenn Kinder sich sicher und aufgehoben fühlen – wenn ihre elementaren Bedürfnisse erfüllt sind, wenn sie die erwachsenen Personen in ihrer Umgebung kennen, wenn sie individuelle Zuwendung und Ansprache erfahren, vielseitige Anregungen für ihre physische, psychische, soziale und kognitive Entwicklung erhalten und gewohnte Abläufe und Routinen erleben. Treffen sie dagegen auf instabile Strukturen (wechselnde Teams und neu zusammengesetzte Gruppen), fluktuierendes, und z.T. noch nicht fertig ausgebildetes Personal können sie sich den entwicklungsförderlichen Möglichkeiten nicht öffnen, sondern benötigen ihre Energie für die eigene emotionale Stabilisierung und Anpassung an die Situation. Das Einlassen auf Projekte und Gruppenprozesse, ungestörtes Spiel, Kommunikation u.v.m. fällt ihnen schwerer oder findet gar nicht statt. Für Kinder, die von den Bildungs- und Erziehungsgelegenheiten in ihrer Familie profitieren, lässt sich dieser Mangel kompensieren. Für Kinder, die diese Möglichkeit nicht haben, gerät das Ziel der Bildungsgerechtigkeit bereits vor Schulbeginn signifikant und nachhaltig in Gefahr, da ihre Bildungsmöglichkeiten nicht ausreichend gefördert werden.

Die Tatsache, dass aufgrund von Corona-Schutzmaßnahmen viele Kinder die Kita gar nicht oder nur phasenweise besuchen konnten, hat die Situation zusätzlich verschärft. Untersuchungen zufolge zeigen sich bei Kindern als Folge verstärkt psychische Belastungen, auf die Fachkräfte entsprechend sensibel und hoch professionell reagieren müssen. Dies gilt entsprechend für Kinder aus Kriegsgebieten, diese Kinder benötigen zur Bewältigung traumatischer Erfahrungen zugewandte Fachkräfte.

Erschwert wird die Situation zusätzlich dadurch, dass die pädagogischen Fachkräfte selbst die Situation als unbefriedigend erleben. Sie empfinden eine dauerhafte Diskrepanz zwischen dem real Möglichen, ihren eigenen Ansprüchen an ihre Professionalität und ihren ethischen Ansprüchen an ihr Handeln. Sie spüren, dass sie den Kindern nicht gerecht werden und erleben das notwendige Jonglieren im Alltag als Stress (vgl. bundesweite Fachkräfte-Studie HiSKita, Bertelsmann). Unbefriedigende Arbeitsbedingungen bewirken eine höhere Fluktuation, diese wiederum Unzufriedenheit der Verbliebenen, Ausfälle aufgrund von Krankheiten – eine Negativspirale.

Wer kann in einer Kita als Fachkraft tätig werden? Wer wird auf den Personalschlüssel angerechnet? Wie viele Fachkräfte und Quereinsteiger:innen arbeiten im Kita-System?

Wesentliche Voraussetzung für eine gute Kita-Qualität ist nicht nur zahlenmäßig ausreichendes, sondern auch einschlägig qualifiziertes Personal. Im Vergleich mit anderen Bundesländern befindet sich Berlin hier etwa im Durchschnitt. Bezugnehmend auf den Einsatz von Assistenzberufen liegt die Stadt unter dem Durchschnitt. Dennoch zeichnet sich der Trend hin zu mehr Quereinsteiger:innen auch in Berlin klar ab (vgl. Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2022).

Mit dem Stichtag 01.03.2021 sind insgesamt 35.696 tätige Personen in den Berliner Tageseinrichtungen für Kinder tätig. Im Sinne des § 11 Berliner Kitaförderungsgesetzes sind für die Förderung der Kinder sozialpädagogische Fachkräfte einzustellen. Die Voraussetzungen für die Anerkennung des sozialpädagogischen Personals sowie die Personalbemessung entsprechend dem Aufgabeninhalt, dem Aufgabenumfang und der Aufgabenintensität sind durch die für Jugend zuständige Senatsverwaltung durch eine Rechtsverordnung geregelt.

Eine Analyse der tätigen Personen in Kitas mit Blick auf die Ausbildungsabschlüsse macht deutlich, wie breit der Begriff

sozialpädagogische Fachkräfte im Sinne des Kitaförderungsgesetzes inzwischen aufgefasst wird.

Als grundlegende, qualitätssichernde Säule des Kitabetriebs, die als sozialpädagogische Fachkräfte anzusehen sind, zählen diejenigen mit einer staatlichen Anerkennung als Erzieher:in. Von den ca. 36.000 beschäftigten Personen im Kitabereich sind lediglich 24.226 Erzieher:innen mit einer staatlichen Anerkennung. Die anderen Beschäftigten weisen unterschiedliche Qualifikationen auf. Die größte Gruppe mit einem besonderen Stellenwert sind hierbei die Erzieher:innen in berufsbegleitender Ausbildung mit ca. 4.800 Personen. Trotz ihres „Ausbildungsstatus“ werden diese Studierenden vollumfänglich auf den Personalschlüssel in den Kitas angerechnet.

Neben diesen beiden Kerngruppen arbeiten in den Kindertageseinrichtungen (mit Anrechnung auf den Personalschlüssel)¹:

- 1.355 Personen mit sozialpädagogischen Kurzausbildungen, sowie sozialpädagogische Assistent:innen und Kinder- und Familienpfleger:innen
- 1.237 Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss in sozialer Arbeit, Erziehungswissenschaft oder vergleichbaren Abschlüssen
- 675 Personen mit dem Abschluss staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen
- 729 Personen mit einer Heilpädagogischen Ausbildung (Fachschule und Fachhochschule)

Eine weitere große Gruppe mit insgesamt ca. 1.900 Personen stellen Beschäftigte mit sonstigen Berufsbildungsabschlüssen dar. Hierunter zählen Personen, die im Sinne der Ausführungsverordnung zum Kitaförderungsgesetz sog. Quereinsteigende mit qualifiziertem Berufsabschluss sind und die auf Grund eines besonderen Konzeptes der Kita oder einer bilingualen Konzeption in den Kitas tätig sind.

¹ Vgl. https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/531f7aa899cae97d/82ab2e46f65a/SB_K05-07-00_2022j01_BE.pdf.

Anhand dieser Daten wird deutlich, dass die Zahl der Beschäftigten mit einer spezialisierten Ausbildung für die frühkindliche Entwicklung zwar den größten Anteil des Personals ausmacht, jedoch neben ihnen eine Vielzahl an Personen ohne spezifische Fachkenntnisse und Feldkompetenz in den Kitas eingesetzt ist. Der Großteil der pädagogischen Verantwortung liegt in den Händen der ausgebildeten Erzieher:innen. Für die berufsbegleitend Studierenden fällt diesen darüber hinaus die Rolle der Anleitung im Lernfeld Praxis zu. Das sind vielfältige Belastungsfaktoren, die sich negativ auf das alltägliche Geschehen in den Kitas auswirken.

Wie lässt sich die Personalsituation vor dem Hintergrund des gesetzlichen Auftrags und aus unterschiedlichen Perspektiven bewerten?

Aus Sicht der Fachkräfte:

Kindliches Lernen erfolgt eingebettet in Alltags Handeln. Pädagogische Fachkräfte sind täglich für zu viele Kinder verantwortlich. Pädagogische Planung kann häufig nur eingeschränkt umgesetzt werden. In alltäglichen, für Kinder bedeutsamen Lernsituationen, wie z.B. dem An- und Ausziehen oder beim gemeinsamen Essen, ist eine Pädagog:in für zu viele Kinder gleichzeitig unterstützend tätig. Die in diesen Lernsituationen wichtige, dialogische Interaktion mit dem einzelnen Kind ist kaum möglich. Wesentliche, (sprach)bildende Gelegenheiten bleiben somit ungenutzt.

Kolleg:innen, die als Quereinsteiger:innen in der Kita tätig sind sowie Studierende benötigen Anleitung durch die pädagogischen Fachkräfte. Die dafür notwendigen Zeitressourcen gehen auf Kosten der unmittelbaren Arbeit mit den Kindern. Pädagogische Fachkräfte, die z.B. ein Leitungsgespräch durchführen, stehen in dieser Zeit den Kindern nicht als Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Auch sog. mittelbare pädagogische Aufgaben wie z.B. Beobachtungs- und Dokumentationsaufgaben oder Entwicklungs- und Elterngespräche können noch nicht vollumfänglich von Quereinsteigenden

ausgefüllt werden und müssen demzufolge von den ausgebildeten pädagogischen Fachkräften in größerem Umfang übernommen werden.

Pädagogische Fachkräfte sehen die eigenen, berechtigten Qualitätsansprüche in Gefahr. Dies führt zu hoher Frustration, z.T. zu Burnout, belastenden Teamsituationen, bis hin zum Ausstieg aus dem Job (vgl. weiter oben HiSKiTa-Studie).

■ **Aus Sicht der Leitungen:**

Kitaleitungen verantworten die Arbeit nach dem Berliner Bildungsprogramm und die Qualitätsentwicklung und -sicherung in ihren Einrichtungen. Die konkreten Maßnahmen, die in der Qualitätsvereinbarung (QVTAG) verbindlich definiert sind, delegiert der Träger in Teilen an die Leitungen. Es geht um interne und externe Evaluationen, um die Organisation von Fortbildungen und die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption. Hierfür benötigen Pädagog:innen zeitliche Ressourcen, um sich bspw. zu wissenschaftlichen Erkenntnissen und Untersuchungen zu verständigen und mit der eigenen pädagogischen Haltung abzugleichen. Fachlich heterogene Teams greifen nicht auf eine gemeinsame, professionelle Basis und entsprechende Kompetenzen zu, sondern brauchen Zeit für kollegiale Verständigung und fachliche Beratung, um sich zu einem gemeinsam agierenden, professionellen Team zu entwickeln. Diese Prozesse werden durch die Leitung gesteuert und moderiert. Mitarbeitende ohne vertiefte frühkindliche Kenntnisse gilt es, in das pädagogische Team zu integrieren. Diese Teamprozesse benötigen mehr Zeitressourcen, als im Rahmen einer Dienstberatung zur Verfügung stehen.

■ **Aus Sicht der Kinder:**

Kinder verbringen täglich viel Zeit in großen Gruppen mit anderen Kindern. Große Gruppen bedeuten für Kinder übermäßigen Stress, etwa aufgrund von Unruhe und größerer Lautstärke. Ihr emotionales und physisches Wohlbefinden sinkt, konzentriertes und engagiertes Spiel fällt schwerer, ängstliches oder aggressives Verhalten nimmt zu. Die so wichtige ungeteilte Aufmerksamkeit und die Erfahrung, mit den

eigenen Bedürfnissen wahrgenommen zu werden, wird so zu einem knappen Gut.

Besonders deutlich wirken sich Zeit- und Personalmangel auf die Kinder mit Entwicklungsverzögerungen oder Behinderungen aus. Wenn ein Integrationsstatus nicht festgestellt wird oder für bereits anerkannte Kinder mit einem erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Bedarf an sozialpädagogischer Hilfe (A- oder B-Status) die entsprechenden Integrationsfacherzieher:innen oder Heilpädagog:innen wegen Personalmangel nicht da sind, gehen Kindern wichtige unterstützende Maßnahmen zur Integration in den Gruppenalltag und spezifische Förderungen verloren. Das darf nicht sein!

■ **Aus Sicht der Eltern:**

Die große Anzahl der zu betreuenden Kinder führt bei den Eltern zur nachvollziehbaren Befürchtung, dass das eigene Kind „zu kurz kommt“. Beratungsgespräche können mangels zeitlicher Ressourcen nicht ausreichend geführt werden. Individuelle Betreuungsbedarfe der Eltern, wie z.B. Flexibilität in den Randbetreuungszeiten können nur eingeschränkt vorgehalten werden. Auch wenn bspw. Kritik an der unzureichenden Umsetzung der pädagogischen Konzeption erfolgt, sehen sich Eltern gezwungen, den einmal erhaltenen Platz für ihr Kind zu behalten – ist es doch höchst unsicher, ob sie eine bessere Alternative finden.

■ **Aus Sicht der Träger:**

Trägern fällt es unverändert schwer, ausreichend qualifiziertes Fachpersonal zu finden und dauerhaft zu binden. Unter den Trägern besteht ein Wettbewerb um das ‚knappe Gut‘ der staatlich anerkannten Pädagog:innen. Fachkräfte ziehen schnell weiter, wenn ihnen etwas nicht behagt oder der Träger der Nachbarkita mit einem guten Angebot lockt. Kontinuierliche Qualitätsentwicklung wird hierdurch deutlich erschwert. Träger sind deshalb darauf angewiesen, auf die oben beschriebene Gruppe der sonstigen Mitarbeitenden zurückzugreifen.

Um gesetzlichen Vorgaben bzgl. der Personalausstattung zu entsprechen, werden häufig Mitarbeitende aus Zeitarbeitsfirmen

eingesetzt. Es ist nachvollziehbar, dass diese keineswegs vollumfänglich die Aufgaben der Pädagog:innen übernehmen können, wie z.B. das Führen von Eltern – oder Entwicklungsgesprächen. Auch für die Kinder sind sie aufgrund des zeitlich begrenzten Einsatzes keine zuverlässigen Ansprechpersonen. Auch in diesen Fällen bleibt die Verantwortung für die Umsetzung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags beim ‚Stammpersonal‘.

Wie viele Stellen werden für eine Verbesserung des Personalschlüssels benötigt? Was kostet eine Verbesserung des Personalschlüssels?

Auf der Grundlage der Kostenerstattung für das Jahr 2023² und der Belegung zum 31.12.2020³ fallen für eine Personalschlüsselverbesserung folgende Kosten an:

- Verbesserung um 1 Kind/Erzieher:in für alle Kinder unter 3 Jahren: Es werden zusätzlich 2.917 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 174,1 Mio €/Jahr.
- Verbesserung um 1 Kind/Erzieher:in für alle Kinder ab 3 Jahren: Es werden zusätzlich 1.326 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 79,1 Mio €/Jahr.

Die Kosten der vollständigen Umsetzung der Personalschlüsselempfehlungen der Bertelsmann-Stiftung sind nicht ganz so einfach zu kalkulieren, weil die unterschiedlichen Betreuungsumfänge jeweils unterschiedliche Personalanteile mit sich bringen. Ausgehend von dem Befund, dass laut Kinder- und Jugendhilfestatistik zum 1.3.2021 in Berlin eine Betreuungsrelation bei reinen Krippengruppen (U3) von 1:5,1 (Bertelsmann empfiehlt 1:3) und bei reinen Kindergartengruppen (Ü3) eine Betreuungsrelation von 1:7,7 existiert (Bertelsmann empfiehlt 1:7,5), werden folgende Kosten angenommen:⁴

- Verbesserung um 2,1 Kinder/Erzieher:in für alle Kinder unter 3 Jahren: Es werden zusätzlich 9.213 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 549,9 Mio €/Jahr.⁵
- Verbesserung um 0,2 Kinder/Erzieher:in für alle Kinder ab 3 Jahren: Es werden zusätzlich 189 volle Erzieherstellen benötigt, das entspricht einem finanziellen Mehraufwand von 11,3 Mio €/Jahr.

In dieser Kostenschätzung werden die in altersgemischten Gruppen betreuten Kinder kalkulatorisch den jeweiligen altersgetrennten Gruppen zugeordnet.

Das BERLINER KITABÜNDNIS fordert daher die Empfehlungen der Bertelsmann-Stiftung umzusetzen. Innerhalb der kommenden Legislaturperiode muss das Ziel erreicht werden, einen Betreuungsschlüssel für unter 3-jährige Kinder von 1:3 und für über 3-jährige Kinder von 1:7,5 umzusetzen. Eine angemessene Ausstattung der Berliner Kitas mit Fachpersonal ist Voraussetzung für mehr Zuwendung und mehr Zeit für jedes Kind.

² Vgl. Kostenerstattung gemäß Kostenblatt der RV Tag mit Gültigkeit ab 1.3.2023.

³ Die für die nachfolgende Berechnung notwendige Verteilung der Kinder nach Altersgruppen und Betreuungsumfängen wird regelmäßig über die Schriftliche Anfrage von Kathrin Seidel (Die Linke) zum Versorgungsgrad in Kita und Tagespflege öffentlich bereitgestellt. Die letzte Anfrage von 2021 bezieht sich auf die Belegungsdaten zum 31.12.2020 (AGH DS 18/27645). Inzwischen ist von einigen tausend Kitakindern mehr auszugehen. Dies konnte in der vorliegenden Kostenschätzung nicht berücksichtigt werden.

⁴ Die Betreuungsrelationen sind dem Ländermonitoring Frühkindliche Bildung 2022 der Bertelsmann-Stiftung

entnommen, Grundlage der dortigen Berechnungen sind die Angaben der Kinder- und Jugendhilfestatistik vom 1.3.2021.

⁵ Die dem mathematischen Alltagsgefühl etwas widerstrebende Tatsache, dass die Verbesserung des Personalschlüssels um 2,1 Kinder gut dreimal aufwändiger ist als die um 1 Kind, lässt sich vielleicht mit folgendem Gedankenspiel begreifen: In einer Kita mit 100 Kindern würden bei einem Personalschlüssel von 1:6 16,7 Erzieher:innen benötigt, bei 1:5 wären es 20 Erzieher:innen, bei 1:4 25 Erzieher:innen und bei 1:3 33,3 Erzieher:innen. Jede weitere Verbesserung um 1 Kind pro Erzieher:in ist also mit mehr Personalaufwand pro Schritt verbunden.