

## Positionspapier zum bundesweiten Fachkräftemangel im Bereich der Kinderbetreuung

### Die Fakten

Nach Bevölkerungsvorausberechnungen ist davon auszugehen, dass bis 2014 in Deutschland für die Betreuung der Kinder unter drei Jahren ein Gesamtbedarf von ca. 760.000 Plätzen bestehen wird.<sup>1</sup> Basierend auf dem sich hieraus ergebenden Ausbaubedarf an Betreuungsplätzen ergibt sich bei einem Betreuungsschlüssel von einer Fachkraft für fünf Kinder bis 2014 ein Gesamtbedarf von 107.000 Fachkräften.<sup>2</sup> Dem stehen 72.000 vorhandene Fachkräfte gegenüber, AbsolventInnen der ErzieherInnen Ausbildung und der Kindertagespflege bis 2014 bereits berücksichtigt.<sup>3</sup>

**Es fehlen bis 2014 folglich 35.000 Fachkräfte.**

Noch nicht berücksichtigt sind hierbei die zusätzlichen Hortplätze (Betreuungsplätze für GrundschulInnen am Nachmittag und in den Ferien), die von den Familien dringend benötigt werden und von den Kommunen nur sehr zögerlich geschaffen werden.

### Unsere Position

Die Interessen der Eltern und Kinder im Fokus muss ein Modell entwickelt werden, dass trotz des beschriebenen Fachkräftemangels einen bedarfsgerechten, quantitativen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze mit der zweifelsfrei notwendigen Erhaltung, bzw. Steigerung der Qualität der Betreuung vereinbart.

#### Qualität der Betreuung

Qualitativ hochwertige Arbeit mit Kindern von null bis drei Jahren bedarf eines hohen Maßes an Professionalität: Entwicklungs- und lernpsychologische Grundlagen, die Unterstützung des forschenden Kleinkindes in allen Bildungsbereichen und die Bereitschaft, die Kompetenz der Eltern anzuerkennen, deren Bedingungen und Möglichkeiten zu respektieren und mit ihnen zusammen zu arbeiten – all dies muss von einer Fachkraft theoretisch gewusst und praktisch umgesetzt werden.

Um dies gewährleisten zu können, ist die Qualifikation einer staatlich anerkannten ErzieherIn unbedingte Voraussetzung!

---

1 Vgl. Rauschenbach/Schilling: Demografie und frühe Kindheit – Prognosen zum Platz- und Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung, Zeitschrift für Pädagogik, Ausgabe Januar 2009, Forschungsverbund DJI und Technische Universität Dortmund

2 Vgl. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V.: Zum Umgang mit dem zunehmenden Mangel an Fachkräften in Kindertageseinrichtungen, Seite 3

3 a.a.O.

### Qualität der Ausbildung

Einhergehend mit dem Bildungsauftrag muss der Qualitätsstandard an den Fachschulen für ErzieherInnen erhalten und teilweise ausgebaut werden. Die besonderen Lehrinhalte zur Betreuung von Kindern von null bis drei Jahren befinden sich an vielen Fachschulen noch in der Entwicklung. Es gibt folglich einen Handlungsbedarf, die Fachschulen im Hinblick auf die Kleinkindbetreuung weiter zu qualifizieren. Eine Verkürzung der Ausbildung zur schnelleren Gewinnung von Fachkräften und damit einhergehend das Absenken der Qualität ist weder sinnvoll noch verantwortungsbewusst.

### Befristete Übergangslösungen

Einen Weg, auf den Fachkräftemangel zu reagieren ohne die Qualität von Betreuung und Ausbildung zu mindern sehen wir in befristeten Übergangslösungen: Es wäre sinnvoll, QuereinsteigerInnen aus anderen Berufsfeldern einen Start in die pädagogische Praxis zu ermöglichen und sie berufsbegleitend zu staatlich anerkannten ErzieherInnen auszubilden. Der Aufbau dieser berufsbegleitenden Ausbildung könnte von der BAGE durch die Qualifizierung von FachschullehrerInnen für den Bereich der Kinder im Alter von null bis drei Jahren unterstützt werden. Solange auf dem Arbeitsmarkt noch nicht eine ausreichende Anzahl von pädagogischen Fachkräften zur Verfügung steht, sollten für die Zeit der berufsbegleitenden Ausbildung diese Personen zumindest als Zweitkräfte in den Gruppen anerkannt werden.

### InteressentInnen gewinnen

Langfristig müssen mehr kompetente InteressentInnen für den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers bereits in den Schulen geworben werden, Männer gleichermaßen wie Frauen. Voraussetzung hierfür sind unter anderem attraktive Arbeitsbedingungen, unterstützende Fort- und Weiterbildungen, berufsbegleitende Maßnahmen wie Supervision und moderierte Reflexionsmöglichkeiten und eine angemessene Vergütung.

Tanja Bräsen (Dachverband der Eltern-Kind-Gruppen Kiel e.V.), Ute Dalluhn (Kinderladen-Initiative Hanover e.V.), Hannes Lachenmair (Die Mitarbeit in Bayern e.V.), April 2009