

# Aufweichung für den guten Zweck

**Durch den gesetzlichen Anspruch auf einen Kitaplatz und die Verbesserung des Personalschlüssels wurden wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Verbesserung der frühkindlichen Bildung erreicht. Quereinsteiger\*innen sind für die Umsetzung von großer Bedeutung.**

*Von Babette Sperle*

Berlin boomt. Das rasante Wachstum geht an den Kitas der Stadt nicht spurlos vorüber. Im Jahr 2011 wurden in Berliner Kitas 127.900 Kinder betreut. Sieben Jahre später sind es 163.300 Kinder. Es grenzt an ein Wunder, dass dieser Zuwachs von 35.000 Kinder überhaupt geschafft wurde. Und der Trend setzt sich fort. Jedes Jahr werden um die 40.000 Kinder geboren, die 12 Monate später ein Anrecht auf einen Kitaplatz haben. Etwa 97% dieser Kinder werden eine Kita besuchen (38.800). Aktuell umfassen die Jahrgänge der Kinder die die Kita Richtung Schule verlassen ungefähr 35.000. Sehr viele Menschen sehen sich in der Verantwortung den Kindern ausreichend Plätze zur Verfügung zu stellen. Gemeinsam stemmen Erzieher\*innen, Träger und Senatsverwaltung diese große Aufgabe. Zwei große Probleme fordern uns aber besonders: wo können noch neue Kitas entstehen und woher kommen die Erzieher\*innen?

Alle Kinder in der Kita brauchen Menschen, die sich ihrer empathisch und engagiert annehmen. Seit mehreren Jahren ist dies nicht nur die Erzieher\*in, sondern auch sog. Quereinsteiger\*innen. Ich möchte an dieser Stelle eine Lanze für diese Menschen brechen.

Die Personalverbesserungen der letzten Jahre im Kitabereich wären ohne diese Quereinsteiger\*innen nämlich nicht oder nur teilweise umsetzbar gewesen.

## **Mehr Betreuung braucht mehr Personal**

Eltern, Kitaträger und Verbände haben in den vergangenen 12 Jahren öffentlich Druck gemacht, damit sich die Betreuungssituation in den Kitas verbessert. Der wichtigste Baustein hierfür ist der Personalschlüssel. Es ist uns gemeinsam gelungen die Berliner Politik zu überzeugen und deshalb gab es mehrere Schritte zur Verbesserung des Personalschlüssels, zuletzt jetzt zum August 2019. Die Effekte sind erheblich. So hat z.B. eine kleine Kita mit 20 Plätzen nun 23h pro Woche mehr Personal finanziert als vor der Gesetzesänderung 2008. Eine Folge aus solchen Verbesserungen ist der steigende Personalbedarf. Beschäftigt das Team nun einen Menschen in der Teilzeitausbildung umfasst dessen Beschäftigungsumfang meist 20h/Woche. Man kann also die Situation so deuten, dass der Personalzuwachs in der Einrichtung für die Beschäftigung eines Teilzeitauszubildenden genutzt wird. An der Situation seit 2009 hat sich aus diesem Blickwinkel heraus nichts verschlechtert. Es wurde keine Fachkraft ersetzt, sondern ein Mensch ist dazu gekommen.

Immer mehr Kinder kommen immer jünger und länger in die Kita und benötigen mehr Menschen, die den Tag mit ihnen verbringen. Kinder, die inzwischen einen großen Teil ihrer Kindheit in einer Institution verbringen, brauchen nicht nur die Perspektive der Pädagog\*in. Welche anderen wertvollen Blickwinkel bringen Quereinsteiger\*innen hier vielleicht mit in die Kindergruppe? Die Lebens- und Arbeitserfahrungen dieser Menschen sind eine Ressource, die wir positiv nutzen sollten.

Der Zuwachs an Plätzen an den Erzieherfachschulen hält mit dem steigenden Bedarf an Fachkräften aber ebenfalls nicht Schritt. Gerade befinden sich über 10.000 Menschen in der Ausbildung zur Erzieher\*in, aber das reicht nicht für die Deckung des Personalbedarfs der sich aus Rentenbeginn und Zunahme der Kinderzahlen ergibt. Die Möglichkeiten der Fachschulen weiter zu wachsen sind begrenzt.

### **Der Fachkräftemangel bringt größere Fluktuation**

Diesem Fakt steht eine vielerorts zu spürende Unzufriedenheit gegenüber, aus der sich das individuelle Gefühl einer Verschlechterung speist. Beschäftigte beschreiben z.B. ihre Teamsituation als instabil, oft gibt es Personalwechsel, immer muss jemand eingearbeitet werden.

Die hohe Wechselbereitschaft von Beschäftigten ist eine Begleiterscheinung des Fachkräftmangels. Eine erfahrene Fachkraft kann sich aktuell ihren Arbeitsplatz aussuchen, kann auch mal was ausprobieren und hat eine gute Verhandlungsposition. Viele Beschäftigte nutzen dies und es entsteht ein Kommen und Gehen in einem Ausmaß, wie wir es in den letzten 30 Jahren nicht kannten.

Darüber hinaus schauen Beschäftigte auf die Entwicklungen der Gehaltssituation bei Grundschullehrer\*innen und sind unzufrieden, weil diese nun schon in jungen Jahren gut verdienen. Die Frage, ob Erzieher\*innen und Grundschullehrer\*innen in ihren Abschlüssen vergleichbar sind, stellt sich so aber nicht. Maßgeblich ist hier der Deutsche Qualifikationsrahmen. Dieser regelt, dass der Abschluss einer Erzieher\*in dem Level 6 (3 Jahre Ausbildung) und der einer Grundschullehrer\*in dem Level 7 (5 Jahre Ausbildung) des DQR entspricht. Das Tarifwerk zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden basiert auf diesem Leitmodell. Die Enttäuschung und Unzufriedenheit entsteht auch, weil Erzieher\*innen immer mal wieder vorgegaukelt wird, es gäbe hier Spielräume. Das ist unlauter und kann nur zu Unfrieden führen. Hier muss man ehrlich sein und zugeben, dass der Beruf der Erzieher\*in keine Gleichstellung mit dem Lehramtsberuf erlangen wird.

### **Nur mit Fachkräften geht es nicht**

Politische Entscheidungen werden langfristige getroffen und müssen daher in Kauf nehmen, dass es Schwierigkeiten bei der Umsetzung solcher Entscheidungen gibt. Genau damit haben wir es aktuell zu tun. Mehrheitlich wurde von der Bevölkerung die Einführung des Rechtsanspruches auf Bundesebene begrüßt. Wir haben gefeiert, als es uns gelang den Personalschlüssel zu verbessern. In beiden Fällen war klar, dass dies zu Verwerfungen führen wird. Bei politischen Entscheidungen spielt auch immer die Gunst der Stunde eine Rolle. Die Absicht der Landesregierung Personalverbesserungen vorzunehmen, hätte sich innerhalb weniger Jahre überholen können. Deshalb durften wir die Chance nicht verstreichen lassen Verbesserungen gesetzlich zu verankern.

Ohne die Möglichkeiten des Quereinstieges hätte sich das Land Berlin nicht auf Verbesserungen eingelassen. Allen Beteiligten war klar, dass allein mit Fachkräften der Zuwachs nicht bewältigt werden kann. Somit waren und sind Quereinsteiger\*innen die Unterstützung, die wir brauchten und brauchen, um diese Personalverbesserungen überhaupt durchzusetzen. Ohne sie gäbe es heute die oben genannten Mehrstunden in der Kindergruppe nicht.

### **Träger sind in der Verantwortung**

Teams in den Kitas dürfen mit dem Thema Quereinstieg aber nicht allein gelassen werden. Die Verantwortung liegt hier beim Kitaträger. Ein Team, welches in die Entscheidung über den Einsatz von Quereinsteiger\*innen einbezogen wird, hat im Alltag weniger Umsetzungsprobleme.

Das Team muss Ressourcen haben, um den Quereinstieg zu ermöglichen. Das ist neben der vom Land Berlin finanzierten zusätzlichen Anleitungszeit (im ersten Jahr 3h/Wo, im zweiten Jahr 2h/Wo und im dritten Jahr 1h/Wo), auch Unterstützung bei einer guten Alltagsorganisation und eine angemessene Einarbeitungsphase, die über das übliche Maß hinausgeht. Der Träger hat durch die i.d.R. etwas geringere Bezahlung der Quereinsteiger\*innen kleine finanzielle Einsparungen, die er in solche Unterstützung investieren sollte.

Der Quereinstieg wird auch in den kommenden Jahren ein wesentlicher Baustein sein, um das Kitasystem mit seiner hohen Flexibilität für Eltern und Träger, zu bewahren. Eine Abschaffung des Quereinstieges hätte wahrscheinlich eine dauerhafte Absenkung des gesetzlichen Fachkräftegebots zur Folge. Genau um dies zu verhindern, sollten auch Fachkräfte ein Interesse daran haben, dass der Quereinstieg gelingt. Und wir sollten den Beschäftigten und Trägern, die diese besondere Herausforderung annehmen, Anerkennung zollen.

*Babette Sperle ist Sprecherin des DaKS, Dachverband Berliner Kinder- und Schülerläden, gelernte Fachverkäuferin, staatlich anerkannte Erzieherin und hat berufsbegleitend ihr Diplom als Sozialpädagogin erworben.*