

Fachkräfte / Quereinsteiger

KitaFöG (§10) und VOKitaFöG (§11) regeln, wer in Berlin in einer Kita für die Erfüllung des gesetzlichen Personalschlüssels eingesetzt werden darf. Die Interpretation dieser Regelungen obliegt der Kitaaufsicht und wurde in den vergangenen Jahren immer wieder angepasst. Der Erziehermangel führt auch zu einer Erweiterung der Abschlüsse, die als Fachkräfte anerkannt sind und einer stetig wachsenden Zahl der „verwandten pädagogischen Berufe“ für den Quereinstieg.

Vertiefende Informationen zu diesem Schnelldurchlauf gibt es im Fachkräftepapier (im Dokumententeil) und unter www.erzieher-werden-in-berlin.de sowie auf folgenden Senatsseiten:

- www.berlin.de/sen/jugend/fachkraefte/erzieherberuf
- www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/aufsicht/kitaaufsicht/fachinfo/
- www.berlin.de/sen/jugend/fachkraefte/quereinstieg-erzieherberuf/

Anerkannte Fachkräfte

Neben den einschlägig bekannten Qualifikationen (staatlich anerkannte Erzieher:innen/Kindheitspädagog:innen/Sozialpädagog:innen/Sozialarbeiter:innen) gibt es eine wachsende Liste insbesondere von Bachelorabschlüssen, die als sozialpädagogische Fachkräfte anerkannt sind (siehe Fachkräftepapier im Dokumentenanhang).

Außerdem gelten die anerkannten Integrationsfachkräfte als sozialpädagogische Fachkraft - auch wenn gerade kein Integrationskind von ihnen betreut wird (staatlich anerkannte [Diplom]Heilpädagog:innen, Rehabilitationspädagog:innen, Sonderpädagog:innen sowie Heilerziehungspfleger:innen mit pädagogischer Zusatzqualifikation).

Anerkannte Fachkräfte kann ein Kitaträger einstellen und auf den Personalschlüssel anrechnen, ohne dass vorher irgendjemand gefragt werden muss.

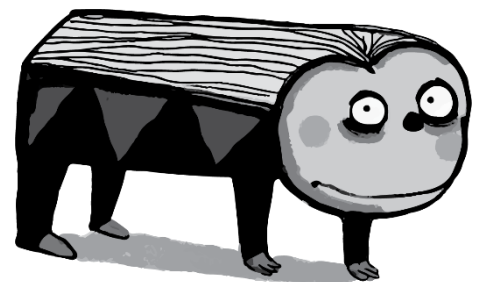
Quereinsteiger:innen

Neben den klassischen Ausbildungswegen gab und gibt es schon immer Menschen in den Kitas, die auf eher verschlungenen Pfaden zur pädagogischen Arbeit gekommen sind. In Zeiten des Fachkräftemangels haben diese an Bedeutung gewonnen. Wenn ihr Quereinsteiger einstellen und auf den Personalschlüssel anrechnen lassen wollt, dann müsst ihr eine Quote beachten und wenn diese Leute nicht während der berufsbegleitenden Ausbildung bei euch tätig sind, dann muss vorher eine individuelle Prüfung der Voraussetzungen durch die Kitaaufsicht stattgefunden haben.

Die maximale **Quote** von Quereinsteigern beträgt 33% des Fachkraftschlüssels, wobei für den ersten Quereinsteiger mindestens 3 (bei Einrichtungen mit bis zu 25 Plätzen mindestens 2) anerkannte Fachkräfte in der jeweiligen Einrichtung beschäftigt sein müssen. Bei „sonstigen geeigneten Personen“ oder „Personen zur Umsetzung einer besonderen Konzeption“ beträgt die Quote maximal 10% des Fachkraftschlüssels (bei kleinen und mittleren Einrichtungen aber auch bis zu einer halben Stelle). Diese 10% kommen aber nicht on top, sondern auch sie zählen zur der Gesamtquereinstiegsquote von 33%. (Beispiel: Personalsoll beträgt 160 h – davon könnten max. 53 h Quereinstieg sein, wovon dann wiederum in der Kleinsteinrichtung max. 19,7 Stunden durch eine „sonstige geeignete Person“ übernommen werden können).

Beim Quereinstieg gibt es inzwischen viele Pfade. Einige führen zu einer Anerkennung als Fachkraft, andere nur zu einem Bestandsschutz.

- **berufsbegleitende Ausbildung:** der klassische und zahlenmäßig bedeutsamste Weg (neben der klassischen Vollzeitausbildung), um Fachkraft zu werden. Man arbeitet 20-28h in der Kita und macht daneben in drei Jahren die Erzieherausbildung und bekommt dann die ganz normale Staatliche Anerkennung als Erzieher:in.
- **verwandte pädagogische Berufsgruppen mit Fachkraftoption:** hier gibt es eine wachsende Zahl von Berufen/Abschlüssen wie Erziehungswissenschaftler:in, Lehramtsstudierende mit abgeschlossenem ersten oder zweiten Staatsexamen, Sport-/Kunst-/Theater-/Musikpädagog:innen, Kinder- und Familienpfleger:innen, Kinderkrankenschwestern, Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen ... und auch wenn der Abschluss eurer Interessenten in der Liste im Fachkraftpapier nicht auftaucht, lohnt die individuelle Nachfrage. Die Kitaaufsicht erstellt für die Person eine Bescheinigung, dass sie als Quereinsteiger aus einem verwandten pädagogischen Beruf in einer Kita arbeiten kann und macht eine Fortbildungsaufgabe. In der Regel ist das ein „Basiskurs Quereinstieg“, der innerhalb von 18 Monaten absolviert werden muss. Bei manchen Menschen kommen dann noch weitere Weiterbildungsaufgaben dazu. Nach Absolvierung der Fortbildungsaufgaben können diese Menschen eine Anerkennung bekommen, mit der sie in Berliner Kitas und Horten als Fachkraft arbeiten können und dann auch nicht mehr als Quereinsteiger zählen.
- **Personen in der Warteschleife zur Anerkennung eines ausländischen pädagogischen Berufsabschlusses:** diese Menschen können in der Zeit, in der die Anerkennungsmühle mahlt, bereits als Fachkraft in der Kita arbeiten. Wenn der



Feststellungsbescheid kommt, sind sie entweder ganz normal anerkannte Fachkräfte oder müssen dafür noch Fortbildungsaufgaben erfüllen. In der Zeit der Erfüllung der Fortbildungsaufgaben zählen diese Menschen nicht mehr zur Quereinsteigerquote.

- **sonstige geeignete Personen und Personal zur Umsetzung einer bilingualen oder anderen besonderen Konzeption:** „Sonstige geeignete Personen“ können Menschen sein, die schon länger als Aushilfe o.ä. in einer Kita arbeiten, aber auch Sozialassistent:innen, Hebammen oder Kindertagespflegepersonen. Außerdem geht es hier um Muttersprachler in bilingualen Kitas oder auch Personen, die eine besonders geeignete Ausbildung für ein besonderes pädagogisches Konzept mitbringen (Künstler, Musiker, Förster...). Für diese Personen gilt die erwähnte eingeschränkte 10%-Quote (außer für die Muttersprachler in bilingualen Einrichtungen, die auch bis zu Vollzeit arbeiten können) und sie bekommen auch nach längerer Tätigkeit keine Anerkennung als Fachkraft, d.h. sie bleiben dauerhaft Teil des Quereinsteigerkontingents. Sie müssen einen auf sie zugeschnittenen Fortbildungskurs absolvieren. Personen mit älteren Bescheiden können auch weiterhin 40 Fortbildungsstunden pro Jahr machen oder auf den Kurs umschwenken. Für Personen, die den Zugang ausschließlich über den Nachweis praktischer Tätigkeit erlangen, wird eine befristete Erlaubnis durch die Kitaaufsicht ausgestellt, die später auf Antrag aufgehoben wird.
- **Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung:** wer sich auf die Nichtschülerprüfung vorbereitet, kann mit Beginn eines Vorbereitungskurses oder mit Anmeldung zur Prüfung mit maximal 28h in einer Kita unter Anrechnung auf den Personalschlüssel arbeiten.

Menschen in der berufsbegleitenden Ausbildung werden der Kita-Aufsicht lediglich angezeigt (über ISBJ-Personal und per Formular) und diese gibt dann nach Quereinstiegsquotenüberprüfung die Person als anrechenbare Fachkraft frei. Alle anderen Quereinsteiger:innen müssen vor der Einstellung einen **individuellen Antrag** bei der Kitaaufsicht stellen. Bei erfolgreichem Ausgang gibt es eine Bescheinigung über den Einsatz als Quereinsteiger:innen inkl. der zu absolvierenden Fortbildungsaufgaben. Nur mit dieser Bescheinigung könnt ihr die Person als pädagogische Mitarbeiter:in (im Rahmen eurer Quereinstiegsquote) anrechnen.

Für die Begleitung der Quereinsteiger:innen kann die jeweilige Kita zusätzliche **Anleitungsstunden** beantragen. Für Menschen in der berufsbegleitenden Erzieherausbildung und im berufsbegleitenden Studium Frühe Kindheit ist das das sog. 3-2-1 Modell, also 3h/Wo im ersten Jahr, 2h/Wo im zweiten und eine im dritten. Für alle anderen Quereinsteiger:innen gibt es seit Februar 2021 2h/Wo im ersten Beschäftigungsjahr. Darüber hinaus erhalten Personen in der berufsbegleitenden Ausbildung und Studium zwei Stunden/Wo für Vor- und Nachbereitung. Die Inanspruchnahme dieser Mittel erhöht das Personalsoll der Einrichtung. Die Umsetzung muss dokumentiert werden. Informationen dazu findet ihr im internen Bereich der DaKS-Website.

Es gibt darüber hinaus diverse Studien-Modelle an privaten Fach- und Hochschulen, die damit werben, dass bei Übernahme einer (meist hohen) monatlichen Studiengebühr der Träger eine Personalkraft zur Anrechnung auf den Personalschlüssel erhält. Das ist bei näherer Betrachtung dann meist doch nicht so. Solche Modelle also bitte genau unter die Lupe nehmen und im Zweifel mal den DaKS fragen. Das sog. Jobcenter-Modell, in dem eine Person in den ersten beiden Jahren der Ausbildung kostenfrei für den Kinderladen bleibt, birgt das teure Ende im dritten Jahr. Wer dieses Modell in Erwägung zieht, sollte sich vorab ebenfalls mal bei uns beraten lassen.

Zusätzliche Kräfte

Grundsätzlich gilt: alle Personen, die ihr gänzlich außerhalb des gesetzlichen Personalschlüssels beschäftigt, müssen nicht unbedingt Fachkraft, aber immer persönlich geeignet sein. Neben dem Vertrauen auf eure Menschenkenntnis wird die persönliche Eignung über das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis „nachgewiesen“, welches im Kinderladen vorgelegt werden muss.

Schwankender Personalschlüssel

Bedingt durch Zu- und Abgänge von Kindern, vor allem aber infolge des Altersgruppenwechsels nach dem 2. und 3. Geburtstag ändert sich der Fachpersonalschlüssel einer konkreten Kita von Monat zu Monat. In einer vollbelegten Kita ist der Schlüssel zu Beginn des Kitajahres am höchsten und sinkt dann bis zum nächsten Sommer kontinuierlich ab. Es ist aber weder notwendig noch wünschenswert, diese Entwicklung auch beim Umfang der Arbeitsverträge nachzuvollziehen, also jeden Monat die Stundenumfänge neu zu verhandeln. Sinnvollerweise kalkuliert man den Durchschnitt eines Kalender- oder Kitajahres und richtet nach diesem Mittelwert den Umfang der Erzieherarbeitsverträge aus. Die meisten Kinderläden zeichnen sich dadurch aus, dass dort der Personalschlüssel generell ein wenig besser ist, als es das Gesetz verlangt (ermöglicht u.a. durch ehrenamtliche Geschäftsführung). Dann hat man ohnehin keine Probleme mit den monatlichen Schwankungen.

Für alle Kitas gibt es die Möglichkeit, den Personalschlüssel zeitweise um bis zu 5% zu unterschreiten, wenn man die eingesparten Mittel im Jahresverlauf und in besonderen Notlagen (z.B. bei Krankheitswellen) wieder für Personal einsetzt.

Nicht besetzte Stellen

Wenn eine Stelle nicht besetzt ist, seid ihr angehalten, sofort bzw. umgehend nachzubesetzen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist das nicht immer leicht. Sollte es zu einer längeren Durststrecke kommen, empfehlen wir dringend, dass zur Überbrückung auch andere Personen ins Team geholt werden, die mit Augen, Händen, Beinen den Alltag im Kinderladen unterstützen und die Zeit der Nachbesetzung mit einer Fachkraft überbrücken. Das sieht auch die Kitaaufsicht so und berücksichtigt dies auch bei ihrer Bewertung der konkreten Personalsituation. Aber auch wenn man auf solche Menschen zurückgreifen kann, heißt es: schnell aktiv werden und im Zweifel bei einer unbesetzten Stelle auch die Aufnahme von Kindern verschieben (oder zumindest mal mit der Kitaaufsicht über die aktuelle Situation und die Perspektive reden und nicht drauf warten, dass der Aufsicht auffällt, dass ihr zu wenig Stunden besetzt habt). Durch die Pflicht zur umgehenden Meldung bei Personaländerungen im Trägerportal wird auch sofort sichtbar, wenn die Einrichtung mit zu wenig Personal auskommen muss. Für eine kürzere Zeitspanne wird das akzeptiert, es darf aber keine Dauersituation sein.

Mit Abschluss der neuen RV Tag haben sich die Vertragspartner auf Drängen des Landes darauf verständigt, dass es zukünftig einen Rückforderungsmechanismus bei erheblichen Personalunterschreitungen geben wird. Für 2022 und 2023 ist das noch kein Thema, weil erst noch die technischen Voraussetzungen geschaffen werden müssen. Das ist ausdrücklich kein Aufruf, es bis 2024 schleifen zu lassen, denn über das Vertragscontrolling gibt es bereits heute die Möglichkeiten der Rückforderung bei erheblicher Personalunterschreitung.

Fachkräftemangel

Abschließend noch ein paar Worte zum Fachkräftemangel. Wir müssen damit leben, dass es weiterhin nicht ausreichend Fachkräfte für die zu betreuenden Kinder gibt und erst in einigen Jahren mit einer Entspannung gerechnet wird. In den letzten Jahren ist viel passiert: viele neue Kitaplätze, viele neue Ausbildungsplätze und dann auch noch Verbesserungen im Personalschlüssel. Politisch betrachtet kann man also erst mal nicht so laut meckern und trotzdem reicht es eben nicht. Die Gründe dafür sind vielfältig. Für euch bedeutet das aber, dass ihr gut beraten seid, wenn ihr eure Teams schön stabil haltet und bei Neueinstellungen auch den Blick auf Quereinsteiger lenkt. Im April 2022 waren 17% der in Kitas Beschäftigten Quereinsteiger. Wir wissen, dass dies nicht unbedingt die Wirklichkeit in der einzelnen Einrichtung widerspiegelt. Es gibt viele Einrichtungen, die ihre Quote voll ausschöpfen und es gibt auch viele Kitas, die gar keine Quereinsteiger im Team haben. Hier würden wir uns wünschen, dass die Bereitschaft, Quereinsteigern eine Chance zu geben, weiter hoch bleibt oder auch entdeckt wird, welche Bereicherung sie sein können. Voraussetzung dafür ist, dass das Team in einem solchen Prozess mitreden darf und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es dem Team und dem Quereinsteiger möglich machen, gut in den Alltag zu finden. Möglichkeiten dafür gibt es. Fragt uns!

