Neue Wege zur Gestaltung des sozialpädagogischen Berufszweigs

Fachkräfteoffensive im pädagogischen Kontext ■ Dieser Artikel setzt sich lösungsorientiert mit dem bestehenden Fachkräftemangel im pädagogischen Bereich auseinander. Er analysiert zunächst den Ist-Stand sowie die Gruppe der Erzieher*innen und setzt sich im Anschluss mit den Herausforderungen dieser Berufsgruppe auseinander. Ziel ist es, mögliche Potenziale bestehender und künftiger Fachkräfte darzustellen. Neben der Seite der Fachkräfte wird auch die Arbeitgeberseite betrachtet.

Dr. Anke Woll
Wissenschaftliche Leiterin der Internationalen Studien- und Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe im Bereich Soziales, Leitung des Studienganges »Soziale Arbeit«, Fachschulleitung der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, Schwerpunkt Jugend- und Heimerziehung.

Julia Zehm
Stv. Geschäftsleitung der Internationalen Studien- und Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe.

Prof. Dr. Monika Zimmermann
Mitglied der Geschäftsführung der iba (Internationale Berufsakademie), Geschäftsbereichsleitung Forschung und Entwicklung der F+U Unternehmensgruppe, systemische Beraterin/Therapeutin, Senior Coach DBVC/IOBC, Lehrcoach sowie Gründerin und Inhaberin des Zentrums für interdisziplinäres Coaching.

Dr. Kathrin Adam
Geschäftsführerin der F+U Unternehmensgruppe gGmbH sowie der iba (Internationale Berufsakademie).

Es ist ein anhaltend aktuelles Thema, dass im pädagogischen Bereich sowohl in der Frühkindlichen Erziehung und Bildung als auch in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ein eklatanter Personalmangel vorherrscht und gleichzeitig ein wachsender Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen besteht (Anton et al. 2020; Statistisches Bundesamt I Destatis, 2022). Diese Situation hat derart gravierende Ausmaße angenommen, dass man sich mancherorts sogar fragen muss, ob die Neugestaltung und vor allem die Umsetzung des aktuellen Orientierungsplanes für Bildung und Erziehung in die Praxis realisiert werden kann.

Überblick zur Ausgangslage

Um die Situation genauer betrachten zu können, muss zunächst die Gruppe der beschäftigten Personen in Kindertageseinrichtungen analysiert werden. Gegenwärtig sind 730.798 Personen (Statistisches Bundesamt I Destatis, 2022) in Kindertageseinrichtungen beschäftigt. Das Personalwachstum in pädagogischen Einrichtungen setzt sich demnach fort, wenngleich von einem Fachkräftemangel gesprochen wird. Zum Vergleich – im Jahre 2006 waren es nur 352.771 Beschäftigte im pädagogischen Sektor (Fachkräftebarometer, 2021). In Tabelle 1 sind pädagogische Fachkräfte und Personen in leitender Funktion aufgeführt, also Personen mit einer (fast) abgeschlossenen Berufsausbildung im sozialpädagogischen Kontext. Es wird ersichtlich, dass bei den pädagogischen Fachkräften vor allem Erzieher*innen in Kindertageseinrichtungen arbeiten. Daher wird die Berufsgruppe der Erzieher*innen inklusive der akademischen Fachkräfte im frühkindlichen Berufszweig im Rahmen dieses Artikels genauer betrachtet.

Politische Entscheidungen wie das Gute-KiTa-Gesetz leisten einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Kita-Qualität. Allerdings führt der Föderalismus dazu, dass jedes Bundesland seine individuellen Maßstäbe setzen kann. Demzufolge können die Rahmenbedingungen der pädagogischen Arbeit nach Bundesländern variieren. Im vorliegenden Artikel werden Aussagen zum Fachkräftemangel für Gesamtdeutschland getroffen und Teilbereiche nach Bundesländern differenziert betrachtet.

Abbildung 1 veranschaulicht den Anstieg der pädagogischen Fachkräfte im Vergleich der Jahre 2012 und 2022. Interessant ist, dass dieses Wachstum in den westlichen Bundesländern deutlich stärker ist als in den östlichen. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass in den neuen Bundesländern das Ausgangsniveau höher liegt.

Wie Abbildung 2 verdeutlicht, arbeiten anteilig mehr pädagogische Fachkräfte in Teilzeit als in Vollzeit. Hierbei spielt mitunter die hohe Frauenquote eine Rolle. In Bezug zur Teilzeitbeschäftigung zeigt sich nahezu über alle 16

Berufsbezeichnung	Jahr 2022
Diplom Sozialpädagog*innen, Diplom Sozialarbeiter*innen	19.098
Erzieher*innen	461.640
Kinderpfleger*innen	74.813
Praktikant*innen im Anerkennungsjahr	12.119
Gesamtanzahl pädagogischer Fachkräfte	567.670

Tab. 1: Pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Quelle: Statistisches Bundesamt I Destatis, 2022.

Bundesländer hinweg ein einheitliches Bild, mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen (hier liegt die Teilzeitbeschäftigung bei 47%). Bei der Teilzeitbeschäftigung ist vor allem der Stundenumfang relevant, denn es gibt einen gravierenden Unterschied zwischen einem Stundenumfang von 15 Wochenstunden und 35 Wochenstunden (Agentur für Arbeit, 2023). Gerade die Teilzeitbeschäftigung birgt zahlreiche Chancen für die Arbeitgeber*innen durch gezielte Förderung und durch das Schaffen von Anreizen, um eine Aufstockung zu erzielen und dem Fachkräftemangel selbstständig entgegenzuwirken.

Kenntnisse zum Fachkräftemangel in Deutschland

Um den Fachkräftemangel näher charakterisieren zu können, ist es sinnvoll, die soziodemographischen Merkmale von Erzieher*innen zu betrachten, da diese einen Einfluss auf die künftige Verfügbarkeit pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen haben kann. Laut dem »Deutschen Kitaverband« fehlen deutschlandweit aktuell ca. 100.000 Erzieher*innen mit steigender Tendenz für die nächsten 5 Jahre – das trotz einer erhöhten Anzahl an Auszubildenden in der Sozialpädagogik. In den Einrichtungen der frühkindlichen Entwicklung arbeiten mittlerweile 2/3 Erzieher*innen, somit also fachlich qualifiziertes Personal (Mende und Fuchs-Rechlin, 2022).

> *» Teilzeitbeschäftigung stellt an und für sich für pädagogische Einrichtungen kein Problem dar und lässt sich gut mit der Dienstplanung vereinbaren. Das einzige Thema ist hier, dass mögliche Potenziale hinsichtlich dem Arbeitsumfang von Mitarbeiter*innen nicht vollständig genutzt werden.« (QM-Beauftragter einer pädagogischen Einrichtung, 2023).*

Zusätzlich zu den Personalproblemen ist der Anteil der unter Dreijährigen in der Kindertagesbetreuung um 3,6% auf eine Betreuungsquote von 35,5% gestiegen (Statistisches Bundesamt I Destatis, 2022; Bundesagentur für Arbeit, 2023) – entgegen den konstant niedrigen Geburtenraten von aktuell 1,58% (Statistisches Bundesamt I Destatis, 2022).

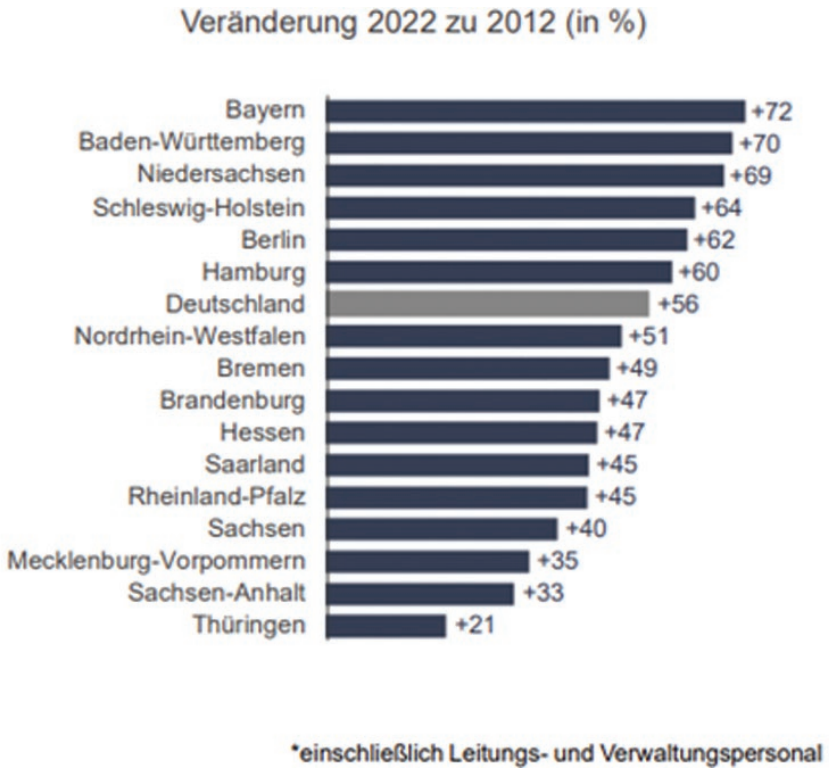

Abb. 1: Zahl der pädagogischen Fachkräfte in der Kinderbetreuung nach Bundesländern Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023.

Prinzipiell ist der Beruf der Erzieher*in mit mehr als 90% Frauenanteil ein stark weiblich geprägter Beruf, allerdings hat sich der Anteil männlicher Fachkräfte in den vergangenen Jahren verdoppelt – aktuell ca. 7% (Fachkräftebarometer, 2020). Hinsichtlich des Durchschnittsalters zeigt sich für Gesamtdeutschland, dass 70% der pädagogischen Fachkräfte in Kitas im Alter zwischen 25 und 55 Jahren sind, davon 33% zwischen 40 und 55 Jahren. Pädagogische Fachkräfte zwischen 25 und 40 Jahren (37%) befinden sich häufig in der Phase der Familiengründung. Zu berücksichtigen ist dabei, dass bei Erzieher*innen die durchschnittliche Kinderlosigkeit unter dem Gesamtdurchschnitt liegt. Dies deutet darauf hin, dass gerade Erzieher*innen Nachwuchs planen. In Verbindung mit der hohen Frauenquote und dem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot muss bei dem akuten Fachkräftemangel die Familiengründungsphase zwingend berücksichtigt werden (Datenreport, 2021). Bei den pädagogischen Fachkräften in der zweiten Lebenshälfte ist zu beachten, dass zunehmende gesundheitliche Belastungen die Erwerbstätigkeit erschweren können. Dabei ist es wichtig, dass Präventionsmaßnahmen frühzeitig angeboten und die gesundheitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit altersentsprechend angepasst werden, um ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben zu verhindern.

Gestiegene Anforderungen bedeuten neue Herausforderungen

Die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen Einschränkungen und damit einhergehenden Herausforderungen für das pädagogische Personal konnten wir weitgehend hinter uns lassen – dennoch verbessert sich die Situation in den pädagogischen Einrichtungen nicht. Nahezu täglich berichten die Medien von Personalmangel aufgrund von nicht besetzten Stellen oder Krankheitsausfällen. Die Folgen sind unter anderem die Zusammenlegung von Gruppen oder das frühzeitige Schließen von Kitas. Die Kindertageseinrichtungen am Laufen zu halten, ist besonders in den Wintermonaten ein Drahtseilakt, denn den Einrichtungen steht einfach zu wenig qualifiziertes Per-

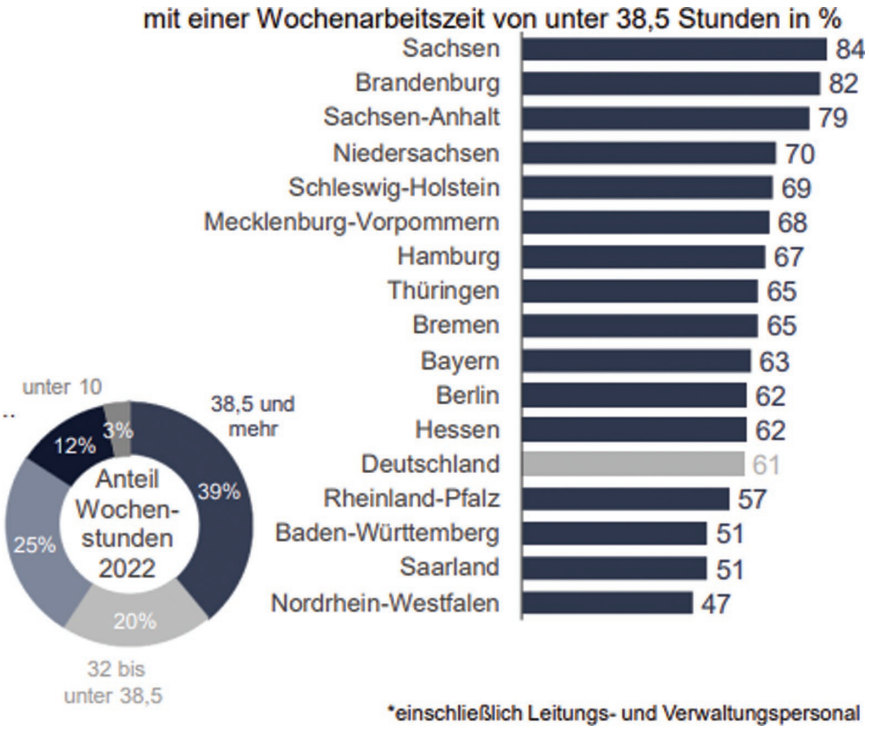

Abb. 2: Anteil der pädagogischen Fachkräfte in Teilzeitbeschäftigung nach Bundesländern. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023.

sonal zur Verfügung – und das nicht erst seit gestern.

Zu den aktuellen Problematiken kommen neue Schwierigkeiten durch gesellschaftliche und politische Veränderungen hinzu: In einer Gesellschaft, in der ca. 26% der Menschen einen Migrationshintergrund haben, ist die Arbeit mit unterschiedlichen Kulturen und Religionen essenziell (Destatis, 2022). Dazu kommt die Aufgabe der Umsetzung der Inklusion, denn gerade im frühkindlichen Bereich reagieren Kinder noch relativ unbefangen auf Divergenzen bei Menschen. Die Kinder müssen an dieser Stelle gut begleitet werden (Cloerkes 2001; Wagner, 2001). Neben den genannten gesellschaftlichen und politischen Problemstellungen stellt im frühkindlichen Bereich der Orientierungsplan den Maßstab für qualitative pädagogische Arbeit dar. Dieser zeigt ebenfalls den Anspruch an die Erzieher*innen auf.

In Folge der Pandemie und den Fluchterfahrungen aufgrund des Krieges leiden mehr Kinder denn je an psychischen Auffälligkeiten und brauchen eine umfassendere Unterstützung (Ravens-Sieberer et al., 2021). In Zusammenarbeit mit den Eltern/Erziehungsberechtigten setzen sich die pädagogischen Fachkräfte für das Wohl der Kinder und für eine gelingende Bildungs- und Erziehungspartnerschaft ein. Dabei betrachten sie die Kinder und ihre Bedürfnisse möglichst individuell. Aus den gestiegenen Anforderungen resultiert die Notwendigkeit, entsprechend qualifiziertes Personal in den Einrichtungen anzustellen. Die Weiterbildung/-qualifizierung erhält hierdurch einen essenziellen Stellenwert. Die Aktualität des Wissens und der kontinuierliche Ausbau ist das A und O für eine dauerhafte Karriere im pädagogischen Sektor.

Herausforderung meistern, Perspektiven bieten, Ausbildung attraktiver gestalten

Die Anzahl der Ausbildungen zum*zur Erzieher*in ist laut Auswertungen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg über die letzten 10 Jahre angestiegen (Demel, 2020). Allerdings befindet sich die Ausbildung zum*zur Erzieher*in bundesweit nicht unter den Top 20 der Ausbildungsberufe in Deutschland (Statistisches Bundesamt I Destatis, 2021). Der Kampf um bessere Gehälter und mehr Anerkennung zeigt, dass der Erzieher*in-Beruf nicht nur ein Zahlen-, sondern vielleicht auch ein Imageproblem hat? Dies mag unter anderem daran liegen, dass das Bild, das von dem Beruf Erzieher*in vorherrscht, sicherlich nicht vollständig ist. Es muss anerkannt werden, dass die Ausbildung zum*zur Erzieher*in bereits auf einem hohen Niveau angesiedelt ist (DQR 6). Im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde dies über die zusätzliche Abschlussbezeichnung »Bachelor Professional« zum Ausdruck gebracht (BBiG).

Erzieher*innen arbeiten in mannigfaltigen Arbeitsfeldern mit differenten Arbeitszeitmodellen, oftmals mit einem hohen Maß an Flexibilität in Bezug auf unvorhersehbare Situationen bei der Arbeit mit Kindern.

Die Ausbildung wird für Schulabgänger*innen oder für Quereinsteiger*innen besonders dann attraktiv, wenn sie neben den guten Arbeitsmarktchancen auch die Möglichkeiten haben, sich über die erworbenen Kompetenzen und Abschlüsse verschiedene Berufsfelder und Arbeitsbereiche zu erschließen.

Junge Menschen mit Fachabitur/Abitur zu einer praxisintegrierten Ausbildung zur*zum Erzieher*in zu motivieren, ist häufig schwierig. Die steigende Abiturient*innenquote (Destatis, 2021) intensiviert diese Herausforderung (Demel, 2020).

An dieser Stelle setzt die Kombination aus Ausbildung und Studium an und schafft eine Brücke zwischen dem Erlenen des Ausbildungsberufes von der Pike auf und einem akademischen Abschluss. Die Ausbildung nicht als Einbahnstraße anzusehen, vom Arbeitgeber gefördert und bestärkt zu werden – das sind die Erfolgsgeheimnisse langjähriger Mitarbeiter*innenbindung. Und alle beteiligten Interessengruppen profitieren von diesem Modell: die Träger, die qualifizierte und motivierte Auszubildende für ihre Einrichtungen gewinnen und binden, die Fachschulen, die wieder mehr Zulauf erhalten, die kooperierenden Hochschulen/Akademien, die ergänzenden Input liefern können und die Politik, die ein Modell zur Sicherung von Fach- und Führungskräften und auch zur Steigerung der Qualität in Kitas ermöglichen kann. Auszubildende und Fachkräfte stehen dem Arbeitsmarkt auch während des Studiums im berufsintegrierenden Studienmodell zur Verfügung. Die Praxis-Theorie-Verzahnung

kann zusätzlich als Win-Win-Situation für beide Parteien gewertet werden. Die Anrechnung auf den Personalschlüssel ist möglich, aber kein Muss.

Kompetenzen und Ausbildungen anerkennen

Die Anerkennung von in der Ausbildung erworbenen Leistungen/Kenntnissen (ECTS) auf das Studium wird seitens der Träger und der Studierenden als sehr wertvoll angesehen. Das Studium ist dadurch mit einem geringen Zeitaufwand (Blockwochen, vier statt sechs Semester) neben der Arbeit oder in Kombination mit der Ausbildung (8 Semester) möglich. Einer Überlastung der Studierenden wird so vorgebeugt. Dies ist aufgrund des Bologna-Prozesses, der Novellierung zahlreicher Gesetze (zuletzt das Berufsbildungsgesetz (BBiG) 2020) möglich – eine Durchlässigkeit im Bildungssektor ist damit gegeben. Die zusätzlichen Anpassungen der Hochschulgesetze (HSG) und damit die Möglichkeit, beruflich Qualifizierten einen Einstieg in die akademische Welt zu ermöglichen, steigern die Attraktivität und die Motivation über die verschiedenen Berufszweige hinweg. Die berufliche Bildung erfährt immer mehr Wertschätzung.

Neben dem Bachelor of Arts erwerben die Studierenden die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter*in/Sozialpädagog*in (auf Antrag) und können damit ein noch breiteres Aufgabenspektrum bedienen.

Fach- und Führungskräfte dauerhaft an die Träger binden

Für die Arbeitgeberseite ist es wichtig, die Mitarbeiter*innen möglichst in den Einrichtungen zu halten. Dabei spielen oftmals Zukunftsperspektiven wie Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen eine Rolle. Ein berufsintegrierendes Studium stellt sowohl für Arbeitgeber als auch für die Mitarbeiter*innen eine optimale Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Studium dar. Die Mitarbeiter*innen bleiben dem Arbeitgeber als Fachkräfte erhalten und sind zu festgelegten Zeiten (beispielsweise einige Blockwochen im Jahr) in der Hochschule/Akademie. Dies ermöglicht eine hohe Flexibilität bei der Erstellung der Dienstpläne. Die Arbeit der Fachkraft in der Einrichtung ist Bestandteil des Studiums, wird demnach mit ECTS-Punkten belegt. Zudem muss zwingend berücksichtigt werden, dass die Fachkraft – je nach Lebenssituation – weitere Verpflichtungen hat und eine Überlastung durch den permanenten Wechsel zwischen Arbeit und Studium vermieden werden sollte. Verschiedene Finanzierungsmodelle wie die anteilige Refinanzierung der Studiengebühren ermöglichen es auf Seiten der Arbeitgeber, die Fachkräfte an den Träger zu binden; im Idealfall in Kombination mit einer höheren Position (auch einem Aufstieg finanzieller Natur), um so eine intrinsische Motivation zu erzielen. Neben der Weiterqualifizierung der eigenen Arbeitskräfte stellt das Studium eine optimale Möglichkeit dar, vakante Stellen zu besetzen.

Fazit

Der vorliegende Beitrag vermittelt sicherlich nur einen kleinen Einblick in das Thema Fachkräftemangel im pädagogischen Kontext und in die vorhandenen Lösungspotentiale. Im Laufe der Jahre sind vielfältige Aufgaben und Herausforderungen auf Erzieher*innen zugekommen und werden dies vermutlich auch weiterhin tun. Die Attraktivität des Berufes ist schwer einzuschätzen und aufgrund des Mangels an qualifiziertem Personal wird es zunehmend wichtiger, mittels verschiedenen Offensiven, wie zum Beispiel dem berufsintegrierenden Studiengang, entgegenzuwirken. Jede*r, der*die in diesem Beruf tätig ist, leistet einen großen Beitrag zur Gesellschaft – das sollte anerkannt und den Erzieher*innen vermittelt werden. ■

Literatur

Anton, J.; Hubert, S. und Kuger, S. (2020): Der Betreuungsbedarf bei U3 und U6 Kindern DJI-Kinderbetreuungsreport 2020. Deutsches Jugendinstitut e.V.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2023: Pädagogisches Personal in der Kinder- betreuung und -erziehung.

Cloerkes, G. (2001): Soziologie der Behinderten: Eine Einführung (2. Auflage). Universitätsverlag Winter: Heidelberg.

Demel, J. (2020): Entwicklung der Erzieherausbildung in Baden-Württemberg. Zeigen die Reformmaßnahmen die gewünschte Wirkung? In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 10/2020.

Mende, S. und Fuchs-Rechlin, K. (2022): »Dauerbaustelle« Erzieher:innenausbildung. Strukturen, Ausbildungsformate und Entwicklungen an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF-Studien, Band 35. München.

Ravens-Sieberer, U. et al. (2021): Seelische Gesundheit und psychische Belastungen von Kindern und Jugendlichen in der ersten Welle der COVID-19-Pandemie – Ergebnisse der COPSY-Studie. Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz. 2021; 64(12): 1512–1521. Published online 2021 Mar 1. German. doi: 10.1007/s00103-021-03291-3.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022): Kindertagesbetreuung Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen. Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen 2021 und 2022 nach ausgewählten Merkmalen. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/beschaeftigte-merkmale.html

Wagner, P. (2001): Kleine Kinder – keine Vorurteile? Vorurteilsbewusste Pädagogik in Kindertageseinrichtungen. Institut für Situationsansatz.

Abiturquote https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/02/PD22_079_21.html

Altersstruktur pädagogische Fachkräfte https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/paedagogisches-personal/altersstruktur-1

Ausbildungsberufe/Betreuungsquote/Personalmangel https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html

Kinderlosigkeit nach Beruf https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/familie-lebensformen-und-kinder/329608/kinderlosigkeit-nach-berufsfeldern/

Kita-Einstiegsgruppen https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/regelungen-zum-naechsten-kindergartenjahr

HINWEIS

Im ausbildungs- und berufsintegrierenden Studiengang Soziale Arbeit (Bachelor of Arts) baut die ISBA (Internationale Studien- und Berufsakademie) gemeinsam mit den Praxispartnern/Trägern auf bereits vorhandene Kenntnisse aus dem sozialpädagogischen Kontext auf, verzahnt dabei Theorie und Praxis optimal. Das Gelernte kann direkt in der Praxis angewendet und Beispiele aus der Praxis im Unterricht behandelt werden.