

Fachkräfte in Berliner Kitas – wer, wie, wann, warum, wieviel?

Babette Sperle, DaKS

Oktober 2021



Wer ist alles Fachkraft?

- Geregelt in § 11 KitaFöG und § 11 VOKitaFöG: Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen/-arbeiter:innen, Heilpädagog:innen, ...
- Viele Sonderregelungen über den sogenannten Quereinstieg für Menschen in Teilzeitausbildung; verwandte Berufe, sonstige geeignete Personen
- Hier dann Quotenregelungen und Auflagen

Wieviel nach Gesetz?

38,5 h /Woche päd. Fachpersonal bei

a) Kinder vor vollendetem 2. Lebensjahr:

- Für 3,75 Kinder Ganztagsbetreuung
- Für 5 Kinder Teilzeitbetreuung
- Für 7 Kinder Halbtagsbetreuung

b) Kinder nach Vollendung 2. Lj und vor vollendetem 3. Lj:

- Für 4,75 Kinder Ganztagsbetreuung
- Für 6 Kinder Teilzeitbetreuung
- Für 8 Kinder Halbtagsbetreuung

c) Kinder nach vollendetem 3. LJ:

- Für 9 Kinder Ganztagsbetreuung
- Für 11 Kinder Teilzeitbetreuung
- Für 14 Kinder Halbtagsbetreuung

Für erweiterten Ganztagsgutschein wird ein Personalzuschlag gewährt. Dieser umfasst umgerechnet ca. eine halbe Stunde pro Woche.

Wieviel in der Wirklichkeit?

- Der gesetzliche Personalschlüssel bildet NICHT die Situation in der Kindergruppe ab, denn in der „rechnerischen“ Personalausstattung sind Zeiten für Krankheit, Urlaub, Fortbildung, mittelbare pädagogische Arbeit enthalten
- D.h., ca. 25 - 30 % der finanzierten Personalstunden ist nicht im Gruppendienst
- Hier noch nicht eingerechnet Personalausfall wegen nicht besetzter Stellen

Wieviel noch konkreter?

- Die Personalstunden werden einrichtungsbezogen ermittelt und finanziert
- Der Umfang richtet sich nach dem Alter der Kinder und dem Betreuungsumfang
- Zum Nachrechnen gibt es ein kleines Tool auf der DaKS-Website: www.daks-berlin.de/themen/finanzierung unter Rechenhilfe und Einnahmekalkulation 2021
- Träger muss nicht gruppenbezogen runterbrechen, sondern kann auch gruppenübergreifend planen
- Leitungsstunden werden extra finanziert (1 volle Stelle auf 85 Kinder)

Welche Schwankungen?

- Personalsoll schwankt monatlich durch älter werdende Kinder
- Viele Träger berechnen Team über das gesamte Jahr und kalkulieren Schwankungen ein, aber auch monatliche Anpassungen sind möglich
- Abweichungen um 5% nach unten sind zulässig und müssen im Jahresverlauf ausgeglichen werden (z.B. durch Vertretungskräfte)
- Eine Definition ab wann „Mangel“ besteht gibt es nur bei den Arbeitsagenturen, dort gilt der Erzieher:innenberuf als Mangelberuf (hat dann Auswirkungen auf Förderinstrumente, aber nicht auf die einzelne Kita)

Was ist die Realität?

- Erhebliche Probleme, wenn plötzlich Lücken entstehen, diese kurzfristig zu schließen, z.B. bei Beschäftigungsverbot oder Krankheit
- Auch die Nachbesetzung offener Stellen ist, regional unterschiedlich, schwer
- Es gibt Verwerfungen und teilweise Unzufriedenheit wegen Anteil der Quereinsteigenden (hier hat aber auch der Träger Möglichkeiten zur Kompensation, die teilweise nicht gut genug genutzt werden)
- Träger mit schlechten Rahmenbedingungen können Personal nicht halten, hohe Fluktuation führt zu weiterer Unzufriedenheit und mehr Fluktuation

Noch mehr Realität...

- Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) ist ein „gutes Geschäft“ und für Erzieher:innen teilweise attraktiv (müssen viele Aufgaben nicht machen, die Stammkräfte haben – Z.B. Elternarbeit, Dokumentation)
- Diese Arbeiten bleiben beim „Rest“ hängen, der nicht mehr weiß, wo er anfangen soll
- Dauerthema Einarbeitung und Anleitung (vieles, was sonst wichtig ist/war bleibt auf der Strecke – Z.B. Feste, Kitareise, ...)
- Das alles „frisst“ die positiven Entwicklungen der letzten Jahre auf: gestiegener Personalschlüssel, bessere Bezahlung, Zusatzprogramme für bessere Ausstattung und Themen (ein kleiner Kinderladen hat heute eine halbe Stelle mehr als vor 10 Jahren zur Verfügung; über das Raumprogramm gibt's 15.000 € zusätzlich für Ausstattung; Gehalt nach TV-L S-Tabelle ist möglich, Leitungsschlüssel hat sich um 30% verbessert...)

Wie wird kontrolliert?

- Im ISBJ müssen Träger das Personal mit Stunden hinterlegen
- Senatsverwaltung sieht, in welchen Einrichtungen der Personalschlüssel nicht erfüllt wird (Ampel) und kann reagieren
- Träger müssen dann Stellung nehmen und ihre Bemühungen um Nachbesetzung darlegen
- Kitaaufsicht kann aber auch Aufnahmestopp verhängen, bis Situation verbessert ist
- Auch kann das Land Berlin Gelder zurück verlangen
- Aber auch (anonymen) Hinweisen wird nachgegangen, wenn es Anhaltspunkte gibt, dass etwas nicht korrekt ist

Wann wird's besser?

- Rechnerisch erreicht Berlin 2023 einen Scheitelpunkt, ab dem es eine Deckung des rechnerischen Bedarfs gibt (inkl. Quereinstieg)
- Das löst regionale Problem nicht automatisch
- Aber, Träger, die jetzt argumentieren, dass Besetzung zu schwer sei und daraus eine „Liquiditätsverbesserung“ einplanen, werden dann zunehmend die Argumente ausgehen
- Das Land Berlin will aber auch stärker regulieren, wenn Personalschlüssel nicht eingehalten wird (keine kurzfristigen Effekte)

Zum Nachschmökern

- Der KEP (Kitaentwicklungsplan) enthält alle Zahlen rund um Kinderzahlen, Kitaplätze, Personal und ist bei den Dokumenten des Abgeordnetenhauses zu finden:
- www.parlament-berlin.de/dokumente/vorgangsuuebersicht?Wahlperiode=18&Ausschuss=18-hauptausschuss&Vorgang=3679 A