



Fachkräftebericht
für den Bereich der Kindertagesbetreuung
Bestandserhebung für das Land Brandenburg
(Fortschreibung)

zu dem Beschluss des Landtages Brandenburg
vom 5. April 2017
(Drucksache 6/6198 (ND)-B)

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	II
Abbildungsverzeichnis	IV
Vorbemerkung.....	1
1 Kindertagesstätten im Land Brandenburg	2
1.1 Einrichtungen und Träger	2
1.2 Anzahl betreuter Kinder und Betreuungsquoten	3
1.2.1 Anzahl betreuter Kinder	3
1.2.2 Betreuungsquoten.....	4
1.3 Personal.....	5
1.3.1 Aufwuchs des Personals	5
1.3.2 Personal nach Berufsabschluss	5
1.3.3 Altersstruktur des Personals	7
1.3.4 Personal nach Geschlecht	8
1.3.5 Beschäftigungsumfänge und Befristung von Beschäftigungsverhältnissen	9
1.3.5.1 Beschäftigungsumfänge – Voll- und Teilzeitarbeit	9
1.3.5.2 Befristung von Beschäftigungsverhältnissen	10
1.3.6 Personalfluktuaton und Verbleib in Beruf und Beschäftigung	10
1.3.7 Tarifstruktur.....	10
2 Ausbildung an Fach- und Hochschulen im Land Brandenburg.....	11
2.1 Fachschulen.....	11
2.1.1 Schulträgerschaft.....	12
2.1.2 Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik.....	13
2.1.3 Vollzeit- und Teilzeitausbildung sowie Aufnahmevoraussetzungen	14
2.1.3.1 Vollzeit- und Teilzeitausbildung	14

2.1.3.2	Aufnahmevoraussetzungen	15
2.1.4	Schulträgerschaft und Zeitform	16
2.1.5	Absolventinnen und Absolventen	18
2.1.6	Verbleib.....	19
2.1.6.1	Vollzeitausbildung	19
2.1.6.2	Teilzeitausbildung.....	24
2.2	Nichtschülerprüfung	27
2.3	Fachhochschule	28
2.3.1	Staatliche Anerkennung und Berufsbezeichnung	29
2.3.2	Verbleib der Absolventinnen und Absolventen	30
2.3.3	Neuer Studiengang.....	31
3	Arbeitsmarkt im Land Brandenburg	31
3.1	Arbeitslose und Arbeitssuchende mit dem Zielberuf <i>Erziehungsfachkraft</i>	32
3.2	Engpassbetrachtung	33
3.3	Einpendler - Auspendler.....	35
4	Personalbedarf und Strategien zur Personalgewinnung im Bereich der Kindertagesbetreuung	38
4.1	Personalbedarf bis 2020.....	38
4.2	Personalsteuerung sowie Strategien zur Personalgewinnung und -bindung.....	40
4.2.1	Personalsteuerung.....	40
4.2.2	Strategien zur Personalgewinnung auf Landesseite.....	41
4.2.2.1	Novellierung der Kita-Personalverordnung (KitaPersV)	41
4.2.2.2	Tätigkeitsbegleitende Qualifizierung <i>Profis für die Praxis</i>	43
4.2.2.3	Multiprofessionelle Teams	45
4.2.2.4	Weitere Unterstützungsangebote für Träger und Kindertagesstätten.....	45
4.2.3	Strategien zur Personalgewinnung und Personalbindung auf Trägerseite.....	46

5	Ausgewählte Ergebnisse im Überblick.....	47
6	Fazit und Herausforderungen.....	53
6.1	Weitere Analysen sind notwendig.....	55
6.2	Die Datenlage ist zu verbessern.....	55
6.3	Unterstützung der öffentlichen und freien Träger.....	55
6.4	Dialog.....	56
6.5	Anpassung der Kapazitäten und Verbesserung der Rahmenbedingungen der Aus- bzw. Weiterbildung.....	56
6.6	Werbung	57
6.7	Weitere Zugänge zur Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern.....	58

Anhang

Studie der Hochschule Koblenz *Träger und Personalrekrutierung - Kindertagesbetreuung in Brandenburg*

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Personal in Kindertagesstätten mit fachpädagogischer Ausbildung in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres).....	6
Tab. 2:	Eingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher im Land Brandenburg (Quelle: http://oeffentlicher-dienst.info)	11
Tab. 3:	Arbeitslosen-Stellen-Relation im Zielberuf <i>Erziehungsfachkraft</i> für die Jahre 2013 bis 2017 im Land Brandenburg (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand März 2018).....	33
Tab. 4:	Personalbedarfsberechnung für den Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg von 2018 bis 2020 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik <i>Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung</i> zu den Stichtagen 01.03.2016 und 01.03.2017 sowie eigene Berechnungen).....	39
Tab. 5:	Übersicht über die Genehmigungen nach § 10 KitaPersV für die Jahre 2010 bis 2018 (Quelle: Erhebung des MBS zum Stichtag 15. Mai 2018)	42

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Anzahl der Kindertagesstätten nach Trägerschaft in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)3
- Abb. 2: Anzahl der betreuten Kinder (Kindertagesstätten und Tagespflege) in den Jahren 2008-2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 15.03.2008 und ab 2009 zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres).....3
- Abb. 3: Betreute Kinder in Kindertagesstätten nach Altersgruppen und Tagespflege in den Jahren 2008-2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 15.03.2008 und ab 2009 zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres).....4
- Abb. 4: Betreuungsquote der in den Jahren 2008-2017 in Brandenburg betreuten Kinder nach Altersgruppen (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 15.03.2008 und ab 2009 zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres/Betreuungsquoten eigene Berechnungen)5
- Abb. 5: Anzahl des Personals in Kindertagesstätten mit fachpädagogischer Ausbildung in den Jahren 2012-2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres).....5
- Abb. 6: Anzahl der Beschäftigten in Einrichtungen nach Trägerschaft im Jahr 2012 und 2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)6
- Abb. 7: Anteil des fachpädagogischen Personals in Brandenburg nach Altersgruppen in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)7
- Abb. 8: Altersstruktur des fachpädagogischen Personals in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)8
- Abb. 9: Fachpädagogisches Personal - Verteilung nach Geschlecht in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)8
- Abb. 10: Beschäftigungsumfang des fachpädagogischen Personals in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03.2017).....9
- Abb. 11: Fachschulen Sozialpädagogik nach Trägerschaft und Landkreis/kreisfreie Stadt im Schuljahr 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag 13.11.2017)12

Abb. 12: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2006/07 bis 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag der jeweiligen Schuljahre)	13
Abb. 13: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik nach Trägerschaft und Landkreis/kreisfreie Stadt im Schuljahr 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag 13.11.2017).....	14
Abb. 14: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2006/07 bis 2017/18 nach Zeitform (Quelle: Schuldatenerhebung der jeweiligen Schuljahre)	15
Abb. 15: Zugänge zur Ausbildung nach Zeitform der Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)	15
Abb. 16: Verteilung der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2012/13 und 2017/18 nach Trägerschaft und Ausbildungsform (Quelle: Schuldatenerhebungen der jeweiligen Schuljahre).....	16
Abb. 17: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik nach Zeitform und Landkreis/kreisfreie Stadt im Schuljahr 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag 13.11.2017).....	17
Abb. 18: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2005/06 bis 2016/17 nach Geschlecht (Quelle: Schuldatenerhebung der jeweiligen Schuljahre)	18
Abb. 19: Prognostizierte Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2017/18 bis 2019/20 (Quelle: Schuldatenerhebung 2017/18 zum Stichtag 13.11.2017).....	18
Abb. 20: Prognostizierte Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2017/18 bis 2019/20 nach Landkreis/kreisfreie Stadt (Quelle: Schuldatenerhebung 2017/18 zum Stichtag 13.11.2017).....	19
Abb. 21: Absolventinnen und Absolventen der Fachschule Sozialpädagogik nach Altersgruppen in den Schuljahren 2007/08, 2010/11 und 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib in den jeweiligen Schuljahren) ..	20
Abb. 22: Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik mit einem Arbeitsvertrag bzw. einem Arbeitsvertrag in Aussicht in den Schuljahren 2007/08, 2010/11 und 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib in den jeweiligen Schuljahren).....	20
Abb. 23: Verbleib der Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2007/08, 2010/11 und 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib in den jeweiligen Schuljahren)	21

Abb. 24: Verbleib der Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik mit einem Arbeitsvertrag bzw. einem Arbeitsvertrag in Aussicht im Schuljahr 2016/17 nach Bundesland/Ausland (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17).....	21
Abb. 25: Angestrebte Arbeitsfelder nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17).....	22
Abb. 26: Verbleib der Schülerinnen und Schüler mit einem Arbeitsvertrag nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 nach Arbeitsfeld (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)	23
Abb. 27: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen der Vollzeit-Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)	23
Abb. 28: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen der Vollzeit-Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 nach Studienfächern (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)	24
Abb. 29: Absolventinnen und Absolventen nach Zeitform und Altersgruppen im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17).....	25
Abb. 30: Arbeitsfelder, in denen Absolventinnen und Absolventen während der Ausbildung im Schuljahr 2016/17 beschäftigt waren (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17).....	25
Abb. 31: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Teilzeit-Ausbildung der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17).....	26
Abb. 32: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Teilzeit-Ausbildung der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 nach Studienfächern (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)	27
Abb. 33: Nichtschülerprüfung nach Anmeldung, durchgeführte Prüfung und bestandene Prüfung in den Schuljahren 2007/08 bis 2016/17 (Quelle: Staatliches Schulamt Neuruppin Datenerhebung der jeweiligen Schuljahre).....	27
Abb. 34: Anzahl der Studierenden an der Fachhochschule Potsdam im Bachelorstudiengang <i>Bildung und Erziehung in der Kindheit</i> (Quelle: MWFK, April 2018)	28

Abb. 35: Beschäftigungsort der Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudienganges <i>Bildung und Erziehung in der Kindheit</i> der FH Potsdam (Quelle: FH Potsdam, FB Sozialwesen - Absolventenbefragung 2011 und 2016).....	31
Abb. 36: Arbeitsuchende mit dem Zielberuf <i>Erziehungsfachkraft</i> in den Jahren 2012 bis 2017 im Land Brandenburg (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand März 2018).....	32
Abb. 37: Durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (o. Helferberufe) in Deutschland sowie durchschnittliche Vakanzzeit für den Zielberuf <i>Erziehungsfachkraft</i> im Land Brandenburg (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Dezember 2017 (alle Berufe) sowie März 2018 für den Zielberuf <i>Erziehungsfachkraft</i>).....	33
Abb. 38: Einpendler in das Land Brandenburg und Auspendler aus dem Land Brandenburg mit dem Beruf <i>Erziehungsfachkraft</i> in den Jahren 2013 bis 2017 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand April 2018)	35
Abb. 39: Einpendler und Auspendler mit dem Beruf <i>Erziehungsfachkraft</i> - durchschnittlicher Anteil nach Altersgruppen von 2013 bis 2017 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand April 2018)	38

Vorbemerkung

Der Landtag Brandenburg hat in seiner 43. Sitzung am 5. April 2017 (Drucksache 6/6198 (ND)-B) folgenden Beschluss gefasst:

„Die Landesregierung wird aufgefordert, den Fachkräftebericht vom 12. August 2013 fortzuschreiben und dem Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport bis zum Ende des 2. Quartals 2018 vorzulegen. Dabei soll insbesondere Augenmerk gelegt werden auf:

- a) *Deckung des Fachkräftebedarfs generell,*
- b) *Personalfluktuaton in den Kindertagesstätten, sowie Verbleib von Erzieherinnen im Beruf und in Beschäftigung*
- c) *Verbleib der in Brandenburg ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher bzw. Gründe für ihre Abwanderung,*
- d) *Regional unterschiedliche Personalbedarfe (Berliner Umland/weiteren Metropolraum).*

In Verbindung damit sollen auch die Maßnahmen und Programme zur Fachkräftesicherung und deren Weiterentwicklung dargestellt werden. Die Analyse soll darüber hinaus Chancen und Hindernisse für die Etablierung multiprofessioneller Kita-Teams beschreiben. Dabei geht es um das Zusammenwirken unterschiedlicher Kompetenz und Professionsprofile.“

Der Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung aus dem Jahr 2013 (Anlage zum Ausschussprotokoll ABJS 5/49) hatte – vor dem Hintergrund des Ausbaus der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren sowie der Altersstruktur der Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld – auf der Grundlage einer Bestandserhebung zu den Kindertagesstätten, der Ausbildung und dem Arbeitsmarkt Potenziale für die Personalgewinnung deutlich gemacht und Strategien für eine Deckung des Personalbedarfs in den Kindertagesstätten im Land Brandenburg eindrücklich beschrieben.

Die quantitativen und qualitativen Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg, die der Erziehung, Bildung, Betreuung und Versorgung von Kindern bis zum Ende des Grundschulalters dient, machen es erforderlich sich zu vergewissern, ob die im Fachkräftebericht 2013 beschriebenen Strategien noch zutreffend sind, um den zu erwartenden Personalbedarf zu decken, oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. Dies gilt nicht zuletzt im Kontext der aktuellen Verbesserung der Personalbemessung für Kinder im Kindergartenalter zum 1. August 2018.

Maßnahmen und Strategien entfalten regelmäßig nur dann die gewünschten Wirkungen, wenn diesen eine gründliche Analyse vorangegangen ist. Deshalb ist es geboten, sich erneut mit der Situation der Fachkräfte in den Kindertagesstätten, mit der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern und mit dem Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen sowie – neben den geschaffenen Wegen für Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einstiegern – weitere Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in den Blick zu nehmen.

Die öffentlichen und freien Träger von Kindertageseinrichtungen als Arbeitgeber pädagogischer (Fach-)Kräfte sind eine bedeutende Säule im System der Kindertagesbetreuung. Ihre Situation aufzugreifen und mögliche Chancen und Hindernisse bei der Personalgewinnung und -bindung zu identifizieren schafft den Ausgangspunkt, um zukünftig noch besser und bedarfsgerechter praxisorientierte und erfolgreiche Maßnahmen etablieren zu können.

Der vorliegende Bericht gibt auch Auskunft darüber, ob die in den letzten Jahren erfolgte Steigerung der Kapazität der Ausbildungsplätze an den Fachschulen im Land Brandenburg ausreichend ist, um den aktuellen und zu erwartenden Personalbedarf zu decken. Gleiches gilt auch für die Studienplatzkapazität für Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen an der Fachhochschule Potsdam.

Nachdem die Verbleibuntersuchungen zu den brandenburgischen Fachschul- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen 2013 gezeigt haben, dass diese vorrangig eine Beschäftigung auf dem regionalen Arbeitsmarkt Berlin-Brandenburg aufgenommen haben, galt es aktuell zu überprüfen, ob dies immer noch der Fall ist, oder ob sie inzwischen andere Regionen oder Arbeitsfelder bevorzugen, weil diese möglicherweise attraktiver erscheinen.

Der vorhergehende Fachkräftebericht aus dem Jahr 2013 hat aufgezeigt, dass – neben der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen des Landes und der Fachhochschule Potsdam – dem vermehrten Fachkräftebedarf durch entsprechende Öffnungsklauseln in der Kita-Personalverordnung begegnet worden ist, indem für berufsfremde Personen ein qualifizierter *Quereinstieg* ermöglicht worden ist. Dabei lag der Schwerpunkt auf der tätigkeitsbegleitenden Ausbildungsform, die es den Einrichtungsträgern der Kindertagesstätten ermöglicht, Auszubildende unter Anrechnung auf den Fachkräfteschlüssel zu beschäftigen und ihnen eine Vergütung zu zahlen.

Gleiches galt für den *Seiteneinstieg* von Personen mit berufsnahen Abschlüssen, wie den Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, die den Einrichtungsträgern über den Qualifizierungsweg der *individuellen Bildungsplanung* – ebenfalls unter Anrechnung auf das geeignete pädagogische Personal – als geeignete pädagogische Fachkräfte zur Verfügung standen. Hier war zu prüfen, ob sich die mit der Öffnung der Kita-Personalverordnung geschaffenen Wege auch fünf Jahre später noch als gewinnbringend für die Fachkräftegewinnung erweisen. In diesem Zusammenhang war auch das erfolgreiche Qualifizierungsmodell *Profis für die Praxis*, das Menschen mit völlig anderen Berufsbiografien praxisnah zu Fachkräften in der Kindertagesbetreuung qualifiziert, in den Blick zu nehmen.

Die Analysen sollen letztendlich dazu dienen, die Strategien und konkreten Instrumente für eine erfolgreiche Personalgewinnung und Fachkräftesicherung im Dienste einer qualitativen Verbesserung der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg weiter zu entwickeln.

Der vorliegende Fachkräftebericht umfasst die Fortschreibung des im Jahr 2013 vorgelegten Berichts, gleichzeitig ist er erweitert um eine von der Hochschule Koblenz mit Förderung des MBS 2018 vorgelegte Studie *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg* auf der Basis einer Trägerbefragung zu Maßnahmen der Personal- und Fachkräftesicherung im Anhang. Die wesentlichen Ergebnisse der Studie haben dort, wo es sich angeboten hat, bereits Eingang in die Fortschreibung des Berichts gefunden.

Die Daten für den Bericht liefern die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik *Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung*, die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die Schuldatenerhebung im Land Brandenburg, Erhebungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur sowie eigene Erhebungen.

1 Kindertagesstätten im Land Brandenburg

1.1 Einrichtungen und Träger

Im Jahr 2012 gab es im Land Brandenburg 1.792 Kindertageseinrichtungen. Fünf Jahre später, 2017, hat sich die Anzahl der Einrichtungen um 70 auf 1.862 erhöht. Bezogen auf die Trägerschaft der Einrichtungen ist das Verhältnis zwischen öffentlichen und freien Trägern von Kindertageseinrichtungen seit 2012 im Wesentlichen stabil geblieben. Der Anteil der Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft hat sich von 54% in 2012 auf 52% im Jahr 2017 geringfügig verringert; dementsprechend hat sich der Anteil der Einrichtungen in freier Trägerschaft von 46% im Jahr 2012 auf 48% in 2017 geringfügig vergrößert (Abb. 1).

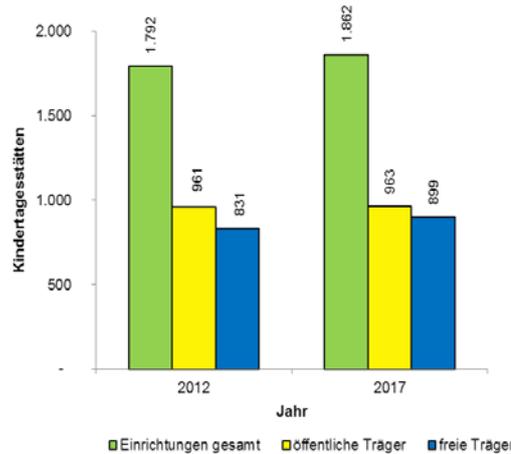


Abb. 1: Anzahl der Kindertagesstätten nach Trägerschaft in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

Die Trägerstruktur im Land Brandenburg stellt sich dabei insgesamt wie folgt dar: Im Jahr 2017 gab es in Brandenburg 759 Träger. Von allen Trägern betreiben etwa 600 (79%) eine bis maximal drei Kindertagesstätten. Lediglich eine Kindertagesstätte betreiben 446 Träger (59%) und nur rund 3% aller Träger betreiben zehn und mehr Kindertagesstätten.

Weitere Informationen zur Trägerstruktur sind der von der Hochschule Koblenz im Auftrag des MBS 2018 vorgelegten Studie *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg* im Anhang zu entnehmen, in deren Rahmen Träger von Kindertagesstätten als Anstellungsträger des Personals befragt wurden.

1.2 Anzahl betreuter Kinder und Betreuungsquoten

1.2.1 Anzahl betreuter Kinder

Die Anzahl der 2017 in Kindertagesstätten und in der Tagespflege betreuten Kinder liegt bei 180.190 und ist damit seit 2012, dem letzten Erhebungszeitpunkt im vorangegangenen Bericht, um weitere 20.429 Kinder gestiegen, was einem Zuwachs von fast 13% entspricht. Wird der Gesamtzeitraum von 2008 bis 2017 betrachtet, ist die Anzahl betreuter Kinder insgesamt um 36.779 gestiegen und damit ein Gesamtzuwachs von rund 26% zu verzeichnen (Abb. 2).

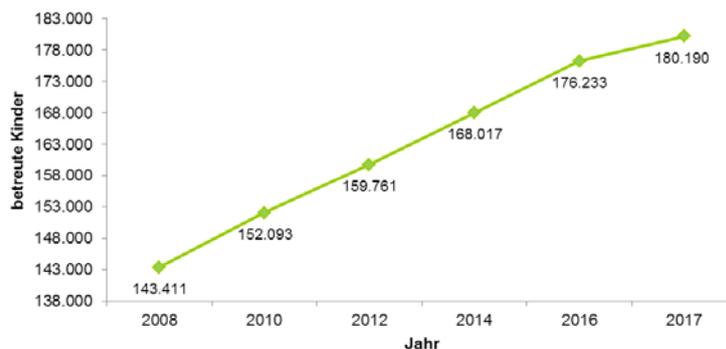


Abb. 2: Anzahl der betreuten Kinder (Kindertagesstätten und Tagespflege) in den Jahren 2008-2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 15.03.2008 und ab 2009 zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

Seit 2012, dem letzten Zeitpunkt der Erhebung im vorangegangenen Berichtszeitraum, ist die Anzahl der betreuten Kinder unter drei Jahren bis 2017 um fast 19% (4.985 Kinder) und die der Kinder im Grundschulalter um rund 16% (10.180 Kinder) gestiegen. In der Altersgruppe 3 Jahre bis zur Einschulung beträgt der Zuwachs im gleichen Zeitraum rund 9% (5.699 Kinder), was nahezu einer Verdopplung des Zuwachses gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum von 2008 – 2012 entspricht. Anders verhält es sich mit der Betreuung von Kindern in Tagespflege. Wurden 2012 noch 999 Kinder mehr in Tagespflege betreut als dies 2008 der Fall war, waren es 435 Kinder weniger im Jahr 2017 als im Jahr 2012; dies entspricht einem Rückgang um rund 9% (Abb. 3).

Nach Aussagen von Jugendämtern ist dieser Rückgang u.a. darauf zurückzuführen, dass ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher, die als Kindertagespflegeperson gearbeitet haben, in Kindertagesstätten wechseln. Darüber hinaus nutzen auch erfahrene Kindertagespflegepersonen die Öffnung der Kita-Personalverordnung, um über die individuelle Bildungsplanung nach § 10 Absatz 3 KitaPersV als Fachkräfte in Kindertagesstätten zu arbeiten (vgl. 4.2.2.1). Die Verantwortung für die Kindertagesbetreuung liegt gemäß § 18 Kindertagesstättengesetz bei den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Es kann davon ausgegangen werden, dass auch die Ausgestaltung der jeweiligen Bedingungen (insbesondere Geldleistungen und fachliche Unterstützungsangebote) Auswirkungen auf das Angebot an Kindertagespflege hat.

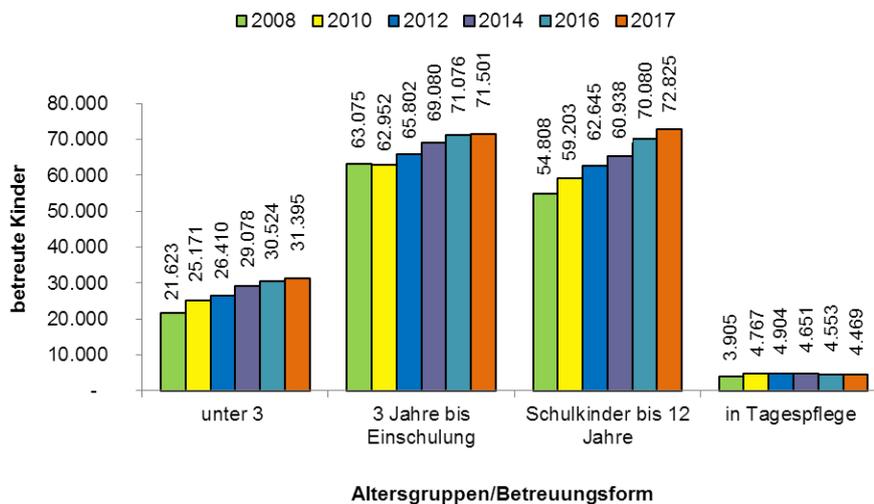


Abb. 3: Betreute Kinder in Kindertagesstätten nach Altersgruppen und Tagespflege in den Jahren 2008-2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 15.03.2008 und ab 2009 zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

1.2.2 Betreuungsquoten

Die Betreuungsquote, als das Verhältnis von betreuten Kindern zur absoluten Kinderzahl in der jeweiligen Altersgruppe, bildet das Maß der Inanspruchnahme von Plätzen in Kindertagesbetreuung ab.

Die Abb. 4 zeigt, dass die Betreuungsquote in der Altersgruppe der Kinder unter 3 Jahren von 2012 bis 2017 um 2,4 Prozentpunkte von 53,4% auf 55,8% und in der Altersgruppe der Hortkinder (Schulkinder bis 12 Jahre) um 3,9 Prozentpunkte von 57,6% auf 61,5% gestiegen ist. Wenngleich hier ein weiterer Anstieg der Betreuungsquoten zu verzeichnen ist, fällt dieser jedoch gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum (2008-2012) geringer aus. Wird die Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder auf den bundesweiten Durchschnitt bezogen, der 2017 bei 33,1% lag, liegt die Betreuungsquote in Brandenburg nach wie vor weit darüber. Dagegen hat sich die Betreuungsquote der Kinder von 3 Jahren bis zur Einschulung nicht verändert; diese liegt 2017 – wie schon 2012 – bei 96,2%.

Wird der Gesamtzeitraum von 2008 bis 2017 betrachtet, so wird deutlich, dass die Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder am deutlichsten, um rund 11 Prozentpunkte, gestiegen ist, gefolgt von der Betreuungsquote der Hortkinder, bei der eine Zunahme um 9,3 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. Dass die Betreuungsquote der Kinder von 3 Jahren bis zur Einschulung in diesem Zeitraum um nur 1,3 Prozentpunkte gestiegen ist, ist dem bereits erreichten hohen Niveau der Betreuung in dieser Altersgruppe zuzuschreiben.

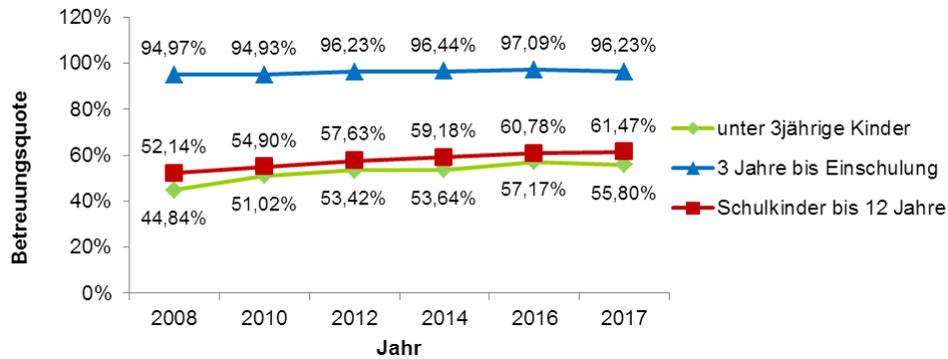


Abb. 4: Betreuungsquote der in den Jahren 2008-2017 in Brandenburg betreuten Kinder nach Altersgruppen (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 15.03.2008 und ab 2009 zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres/Betreuungsquoten eigene Berechnungen)

1.3 Personal

1.3.1 Aufwuchs des Personals

Die Abb. 5 zeigt einen Aufwuchs des in Kindertagesstätten beschäftigten Personals mit fachpädagogischer Ausbildung von 15.306 Personen im Jahr 2012 auf 18.498 Personen im Jahr 2017 um insgesamt 3.192 Personen; dies entspricht einem Anstieg um 21%. Dabei korrespondiert der Personalaufwuchs mit dem Anstieg der betreuten Kinder in den entsprechenden Altersgruppen und der Verbesserung des Personalbemessungsschlüssels im Berichtszeitraum 2012 bis 2017 (vgl. Abb. 2).

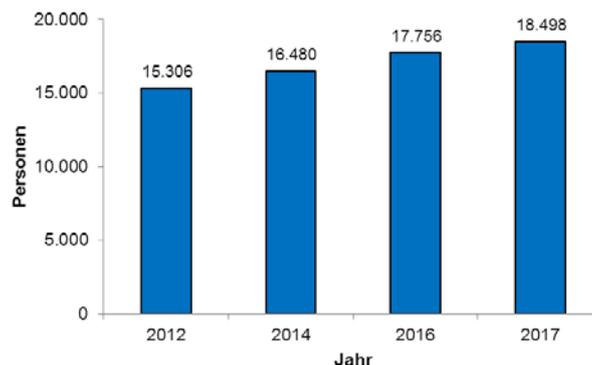


Abb. 5: Anzahl des Personals in Kindertagesstätten mit fachpädagogischer Ausbildung in den Jahren 2012-2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

1.3.2 Personal nach Berufsabschluss

Der Vergleich des in 2012 und 2017 beschäftigten Personals mit fachpädagogischer Ausbildung zeigt insbesondere einen Aufwuchs in der Gruppe der staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher. Zwischen 2012 und 2017 sind 3.189 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Abschluss dazu gekommen, was einem Plus von rund 23% entspricht. Da-

neben fällt besonders auf, dass sich die Anzahl der Personen mit dem Abschluss *staatlich anerkannte Kindheitspädagogin* oder *staatlich anerkannter Kindheitspädagoge* im Vergleich zu 2012 im Jahr 2017 mehr als verfünffacht hat. Von den insgesamt in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg beschäftigten Fachkräften bildet die Personalgruppe der staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher, wie schon im Jahr 2012 mit 92%, auch im Jahr 2017 mit 93% erwartungsgemäß den größten Anteil. Der zahlenmäßige Rückgang der Berufsgruppe Heilpädagogen/-innen und Heilerziehungspfleger/-innen ist vor dem Hintergrund des Seiteneinstiegs über die Kita-Personalverordnung erklärbar. Tatsächlich ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Kräfte mit diesem Berufsabschluss, die über die individuelle Bildungsplanung und anschließender Gleichwertigkeitsfeststellung nach § 10 Absatz 1 Kita-Personalverordnung als Fachkräfte gelten, gestiegen und durch die statistische Erhebung verzerrt ist (Tab. 1).

Tab. 1: Personal in Kindertagesstätten mit fachpädagogischer Ausbildung in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

Fachpädagogische Berufsabschlüsse	Personal	
	2012	2017
Dipl. Sozialpädagogen/-innen, Dipl. Sozialarbeiter/-innen (Fachhochschule oder vergleichbarer Abschluss)	295	282
Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Erziehungswissenschaftler/-innen (Universität oder vergleichbarer Abschluss)	113	118
Dipl. Heilpädagogen/-innen (Fachhochschule oder vergleichbarer Abschluss)	39	64
Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen/-innen, (Master/Bachelor)	20	111
Erzieher/-innen	14.019	17.208
Heilpädagogen/-innen (Fachschule), Heilerzieher/-innen, Heilerziehungspfleger/-innen	628	545
Kinderpfleger/-innen	57	52
Familienpfleger/-innen, Assistenten/-innen im Sozialwesen, soziale und medizinische Helferberufe	73	102
Sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung	62	16
Insgesamt:	15.306	18.498

Von den Fachkräften im Jahr 2017 arbeiten wie im Jahr 2012 über die Hälfte (rund 53%) bei einem öffentlichen Träger und rund 47% in einer Kindertagesstätte in freier Trägerschaft (Abb. 6), was dem Verhältnis der Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft in etwa entspricht (vgl. 1.1).

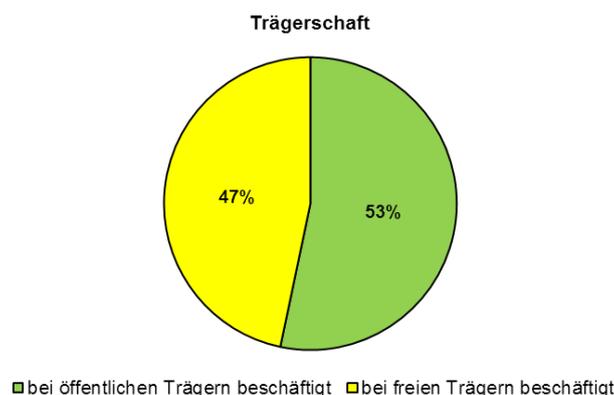


Abb. 6: Anzahl der Beschäftigten in Einrichtungen nach Trägerschaft im Jahr 2012 und 2017 in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

Werden aus der Gruppe der Beschäftigten mit fachpädagogischem Abschluss nur die staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher betrachtet, verändert sich das Verhältnis nur geringfügig: Danach arbeiteten fast 55% der im Jahr 2017 beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher bei öffentlichen und 45% bei freien Trägern.

1.3.3 Altersstruktur des Personals

Das Durchschnittsalter des beschäftigten Fachpersonals in Kindertagesstätten liegt im Jahr 2017 unverändert gegenüber 2012 bei 44,4 Jahren.

Im Jahr 2012 waren 56% des in Kindertagesstätten beschäftigten fachpädagogischen Personals älter als 45 Jahre, im Jahr 2017 sind dies 53%; dementsprechend ist der Anteil der Fachkräfte, die jünger als 45 Jahre sind, im Jahr 2017 um 3 Prozentpunkte auf 47% gestiegen. Damit erscheint die Altersverteilung in den Kindertageseinrichtungen in Brandenburg 2017 - bezogen auf das Verhältnis von jüngeren und älteren Fachkräften - etwas ausgewogener zu sein als dies 2012 noch der Fall war, wobei auch 2017 die älteren Altersgruppen, 45 Jahre und älter, prozentual stärker vertreten sind als die Fachkräfte in den Altersgruppen unter 45 Jahren (Abb. 7).

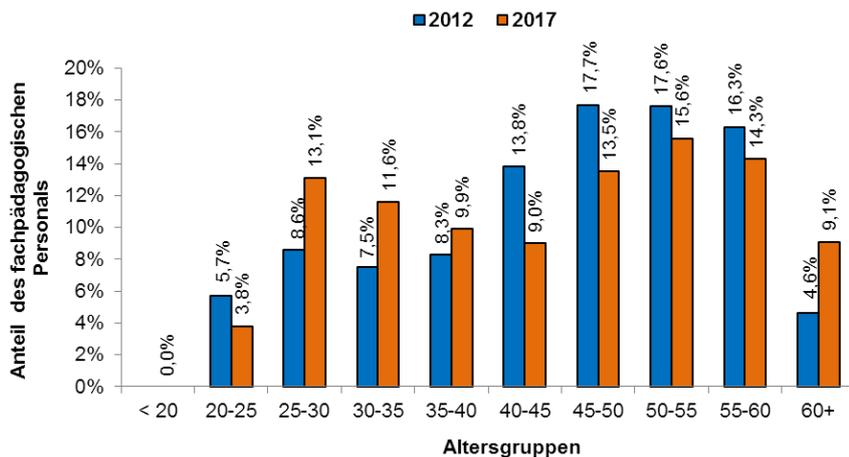


Abb. 7: Anteil des fachpädagogischen Personals in Brandenburg nach Altersgruppen in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

Werden nur die Altersgruppen unter 45 Jahren betrachtet, fällt gegenüber 2012 eine Veränderung der Altersverteilung des Personals auf: Während 2012 der Anteil der Fachkräfte in der Altersgruppe der 25- bis unter 30-jährigen nur um 2,9 Prozentpunkte höher lag als der Anteil der Fachkräfte in der Altersgruppe der 20- bis unter 25-jährigen, lag dieser im Jahr 2017 um 9,3 Prozentpunkte höher.

Wird in die Betrachtung die im Rahmen der Verbleibuntersuchung von Absolventinnen und Absolventen der vollzeitschulischen Ausbildung zum Schuljahresende 2016/17 erfasste Altersstruktur miteinbezogen, die erkennen lässt, dass 38% der Absolventinnen und Absolventen älter waren als 25 Jahre (vgl. Abb. 21), vervollständigt sich dieses Bild. Dies lässt darauf schließen, dass sich die Berufseinstiegsphase für die Absolventinnen und Absolventen der vollzeitschulischen Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher zeitlich nach hinten in diese Altersgruppe verschiebt, die auch als realistisch für den Eintritt ins Berufsleben der akademisch ausgebildeten Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen angenommen werden kann.

Wenn die Berufseinmündungsphase später erfolgt, dann hat dies Konsequenzen für eine mögliche, sich anschließende, Familienphase. War diese 2012 in den Altersgruppen zwischen 25 und 40 Jahren anzunehmen, könnte 2017 davon ausgegangen werden, dass sich die Familienphase in die Altersgruppen der 30- bis unter 45-jährigen verschoben hat. Als Anzeichen dafür könnte 2012 der Anstieg des Anteils der Beschäftigten in der Altersgruppe der 40- bis unter 45-jährigen und 2017 der Anstieg des Anteils in der Altersgruppe der 45- bis unter 50-jährigen angesehen werden, der sich jeweils mit der Rückkehr aus der Familienphase in die Beschäftigung erklären ließe.

Ein Rückgang der Beschäftigungszahlen ist dann erst in der Altersgruppe ab dem 60. Lebensjahr zu verzeichnen; allerdings fällt dieser Rückgang geringer aus, als dies 2012 der Fall war, was nahelegt, dass die Beschäftigten in dieser Altersgruppe länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen als dies 2012 noch der Fall war (Abb. 7 und 8).

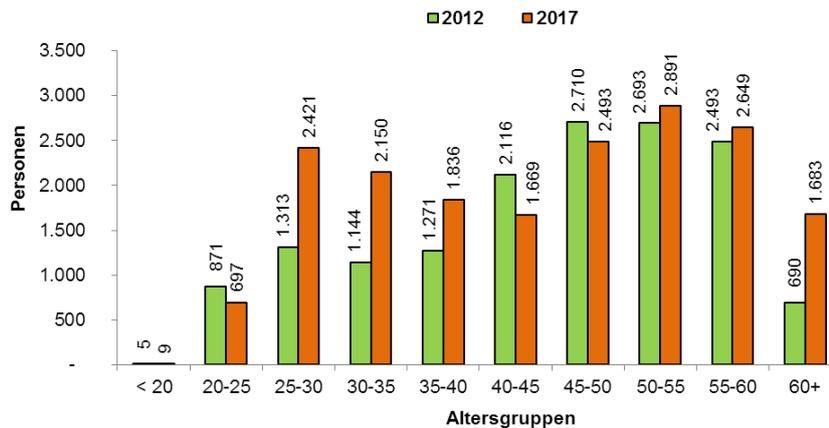


Abb. 8: Altersstruktur des fachpädagogischen Personals in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

1.3.4 Personal nach Geschlecht

Das Arbeitsfeld der *Frühen Bildung* ist traditionell eine Domäne der Frauen. Standen 2012 14.724 Frauen 581 Männern gegenüber, was einem Anteil von 3,8% entspricht, stehen 2017 17.333 Frauen 1.165 Männer gegenüber. Damit hat sich die absolute Anzahl der Männer - gegenüber 2012 - verdoppelt. Der Anteil der männlichen Fachkräfte ist um 2,5 Prozentpunkte auf 6,3% angestiegen (Abb. 9).

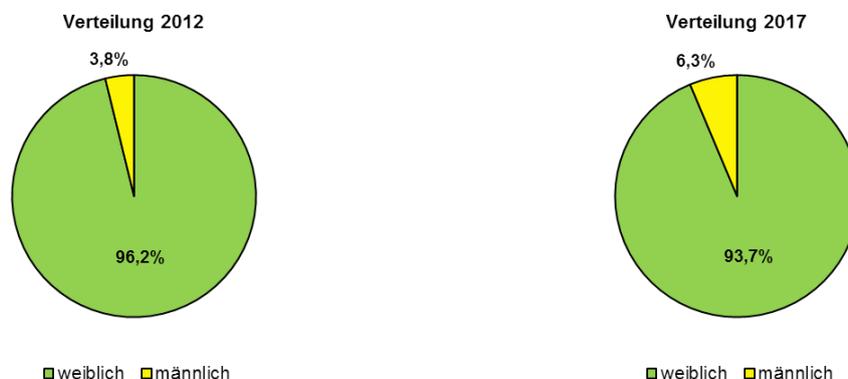


Abb. 9: Fachpädagogisches Personal - Verteilung nach Geschlecht in Brandenburg in den Jahren 2012 und 2017 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03. des jeweiligen Jahres)

Im Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen, der im Jahr 2016 bei 5,4% lag¹, liegt die Männerquote in Brandenburg mit 6,3% darüber. Obgleich der Anteil der männlichen Erzieherabsolventen im Schuljahr 2016/17 bei 20% liegt (vgl. 2.1.5) kommt nur ein geringer Prozentsatz im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung an oder verbleibt dort.

1.3.5 Beschäftigungsumfänge und Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

1.3.5.1 Beschäftigungsumfänge – Voll- und Teilzeitarbeit

Die Beschäftigungsstrukturen sind in einem frauendominierten Berufsfeld wie dem der Kindertagesbetreuung durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung geprägt. Bezogen auf den Beschäftigungsumfang des in Brandenburger Kindertagesstätten beschäftigten Fachpersonals insgesamt, ergibt sich 2017 folgendes Bild: Vollzeitbeschäftigt mit mehr als 38,5 Stunden Wochenarbeitszeit sind 20,6%, wobei die Mehrzahl der Vollzeit-Beschäftigten 40 bis 41 Stunden pro Woche arbeitet; 48,3% des Fachpersonals sind mit 32 bis 38,5 Wochenstunden beschäftigt und bilden damit die größte Gruppe; insgesamt arbeiten 68,9% mehr als 32 Stunden wöchentlich. Die nächstgrößte Gruppe mit 26,4% bilden Personen mit einem Beschäftigungsumfang von 21 bis 32 Wochenstunden. Nur 3,7% der Fachkräfte sind weniger als 21 Stunden/Woche beschäftigt; 0,9% arbeiten in einer Kindertagesstätte nebenberuflich.

Der Vergleich mit der Erhebung 2012 zeigt, dass der Anteil der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte mit einem Anstieg um 0,4 Prozentpunkte nahezu unverändert ist. Dagegen hat sich der Anteil der Personen mit einem Beschäftigungsumfang von 21 bis 32 Wochenstunden zu Gunsten des Anteils der Personen mit einem Beschäftigungsumfang von 32 bis 38,5 Wochenstunden um 2,8 Prozentpunkte verringert bzw. vergrößert (Abb. 10).



Abb. 10: Beschäftigungsumfang des fachpädagogischen Personals in Brandenburg (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03.2017)

Wird der Beschäftigungsumfang nur auf die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher bezogen, so sind 20,3% vollzeitbeschäftigt, d.h. – wie schon im Jahr 2012 – dass nahezu jede fünfte Erzieherin mit einem Umfang von 38,5 Wochenarbeitsstunden und mehr beschäftigt ist.

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang des pädagogischen, Leitungs- und Verwaltungspersonal liegt nach Berechnungen des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport im Jahr 2017 bei rund 83,3% einer Vollzeitstelle bzw. bei 32,5 Wochenstunden.

¹ vgl. Fachkräftebarometer *Frühe Bildung* 2017 – ein Projekt der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) am DJI

Nach den Ergebnissen der Studie *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg* nutzen mit rund 97% nahezu alle an der Online-Befragung beteiligten Träger die Möglichkeit von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen.

Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind den Antworten zufolge meist persönlicher Natur (Vereinbarkeit Beruf und Familie, gesundheitliche Gründe); von Seiten der Träger werden die erhöhte Flexibilität und die Angebotsstruktur am häufigsten genannt. Saisonale Schwankungen werden meist durch die Aufstockung von Teilzeitkräften abgedeckt. Tendenziell scheinen Träger weniger Vollzeitkräfte einzustellen und die Differenz zur Vollzeit nutzen, um Spitzen in Momenten des Personalbedarfs durch Aufstockungen von Arbeitszeitumfängen auszugleichen. Die persönlichen Interessen der Fachkräfte können so mit den Interessen der Träger übereinstimmen.

Dem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten stehen jedoch die Hinweise von Trägern auf Engpässe bei der Bereitstellung von Fachkräften gegenüber. Für die sehr hohe Teilzeitbeschäftigungsquote ist sicher ein ganzes Bündel von Gründen verantwortlich; andererseits ist in dem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten – bei entsprechendem Personalmanagement – neben Neueinstellungen, grundsätzlich ein weiteres Potenzial für die Deckung des aktuell bestehenden und künftigen Personalbedarfs zu sehen.

1.3.5.2 Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

Die Beschäftigungsverhältnisse werden aufgrund der Beschäftigungsbedingungen in der Frühen Bildung insgesamt als relativ stabil eingeschätzt, obgleich der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse – u.a. aufgrund der vielen Neueinstellungen und der hohen Elternzeitvertretungen – höher als auf dem gesamten Arbeitsmarkt ist.²

Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Studie *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg*. Danach werden Befristungen nach wie vor von gut 75% der Träger eingesetzt; vor allem konfessionelle und öffentliche Träger gaben an, diese zu nutzen. Neben Mutterschutz, Elternzeit und Krankheit wird die Erprobung als häufigster Grund angegeben. Bei den Telefoninterviews haben allerdings die meisten Träger, die per Zufallsauswahl in diese qualitative Stichprobe aufgenommen wurden, angegeben, aufgrund der Arbeitsmarktsituation mittlerweile weitgehend auf Befristungen zu verzichten.

1.3.6 Personalfuktuation und Verbleib in Beruf und Beschäftigung

Nach der Studie der Hochschule Koblenz ist bei rund 40% der Träger Personalfuktuation ein relevantes Thema. Die gewonnenen Daten lassen die Vermutung zu, dass die Personalfuktuation bei den nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vergüteten Beschäftigten am geringsten ist, bei Trägern ohne Tarif dagegen am höchsten.

Eine im Jahr 2017 in Ergänzung der Verbleibuntersuchung von Absolventinnen und Absolventen zum Schuljahresende 2016/17 (vgl. 2.1.6) durchgeführte anonyme Online-Befragung, mit der vier Monate später weitere Informationen zu ihrem tatsächlichen Verbleib erhoben werden sollten, ergab aufgrund der geringen Beteiligung keine verwertbaren Ergebnisse.

1.3.7 Tarifstruktur

Die Tarifgestaltung liegt bei den Trägern der Einrichtungen und den Gewerkschaften. Dabei ist die Entwicklung des TVöD beispielgebend auch für die Eingruppierung bei freien Trägern, insbesondere weil diese weit überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert werden.

² vgl. Fachkräftebarometer *Frühe Bildung 2017* – ein Projekt der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) am DJI

Grundlage für die Eingruppierung in Brandenburg ist der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE), nach dem die Regeltätigkeit nach Entgeltgruppe S6 und seit 2015 nach Entgeltgruppe 8a vergütet wird (Tab. 2).

Tab. 2: Eingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher im Land Brandenburg (Quelle: <http://oeffentlicher-dienst.info>)

Eingruppierungsstufen	TVöD S6 ³ - 2012	TVöD 8a ⁴ - 2017
Stufe 1	2.160,30 €	2.578,24 €
Stufe 2	2.372,10 €	2.829,77 €
Stufe 3	2.541,54 €	3.028,90 €
Stufe 4	2.710,97 €	3.217,56 €
Stufe 5	2.864,52 €	3.400,97 €
Stufe 6	3.032,90 €	3.592,24 €

Nach der Studie *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg* erfolgt die Vergütung der Fachkräfte nach eigenen Angaben der beteiligten Träger zu fast 75% nach TVöD/SuE bzw. analog dazu.

2 Ausbildung an Fach- und Hochschulen im Land Brandenburg

2.1 Fachschulen

Staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher werden im Land Brandenburg im Bildungsgang der Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik (Fachschule Sozialpädagogik), ausgebildet. Zu betonen ist, dass die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ist gemäß KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen eine Weiterbildung ist, die in der Regel einen berufsqualifizierenden Abschluss – einschlägig oder nicht einschlägig – voraussetzt. Sie wird sowohl als *vollzeitschulische Ausbildung (Vollzeit)* angeboten, in die die praktische Ausbildung integriert ist, als auch *tätigkeitsbegleitend (Teilzeit)*. Die Ausbildung qualifiziert als Breitbandausbildung für alle drei klassischen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe:

- Kindertagesbetreuung (Kita),
- Hilfen zur Erziehung (HzE) und
- Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (JA/JSA).

Die Ausbildung ist kompetenzorientiert angelegt, dauert in beiden Zeitformen drei Jahre und findet auch in der Vollzeitausbildung sowohl am Lernort Schule als auch am Lernort Praxis statt. Der Abschluss als Erzieherin und Erzieher ist dem Level 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugeordnet und damit auf dem gleichen Kompetenzniveau wie der Abschluss der Absolventinnen und Absolventen des BA-Studiengangs *Bildung und Erziehung in der Kindheit* (vgl. 2.3). Das Niveau 6 beschreibt Kompetenzen, die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Dabei ist die Anforderungsstruktur im Tätigkeitsfeld durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet, was für Kindertagesstätten uneingeschränkt gilt.

Bei der Fachschule für Sozialpädagogik handelt es sich um einen sogenannten *Bedarfsbildungsgang*. Die Einrichtung der Klassen richtet sich nach der aktuellen Nachfrage. Danach werden Bewerberinnen und Bewerber bei Erfüllung der Aufnahmevoraussetzungen aufge-

³ Gültig ab 01.03.2012

⁴ Gültig ab 01.07.2015

nommen. Haben im Schuljahr 2012/13 insgesamt 29 Fachschulen die Ausbildung angeboten, sind es im Schuljahr 2017/18 insgesamt 31. Die Ausbildung wird sowohl von Schulen in öffentlicher Trägerschaft (Oberstufenzentren – OSZ) als auch von Schulen in freier Trägerschaft (SifT) angeboten. Die Ausbildung an den OSZ ist kostenfrei, an Schulen in freier Trägerschaft ist Schulgeld zu zahlen, dessen Höhe zwischen 50 € und 105 € pro Monat liegt. Die Schulen in freier Trägerschaft erhalten darüber hinaus Zuschüsse des Landes gemäß Schulgesetz.

2.1.1 Schulträgerschaft

Waren im Schuljahr 2012/13 von insgesamt 29 Schulen 13 in öffentlicher und 16 in freier Trägerschaft, hat sich die Anzahl im Schuljahr 2017/18 um je eine Schule auf 14 in öffentlicher und auf 17 in freier Trägerschaft erhöht; damit ist das Verhältnis von öffentlichen und freien Schulen mit 44% zu 56% im Schuljahr 2016/17 gegenüber dem Schuljahr 2012/13 nahezu unverändert.

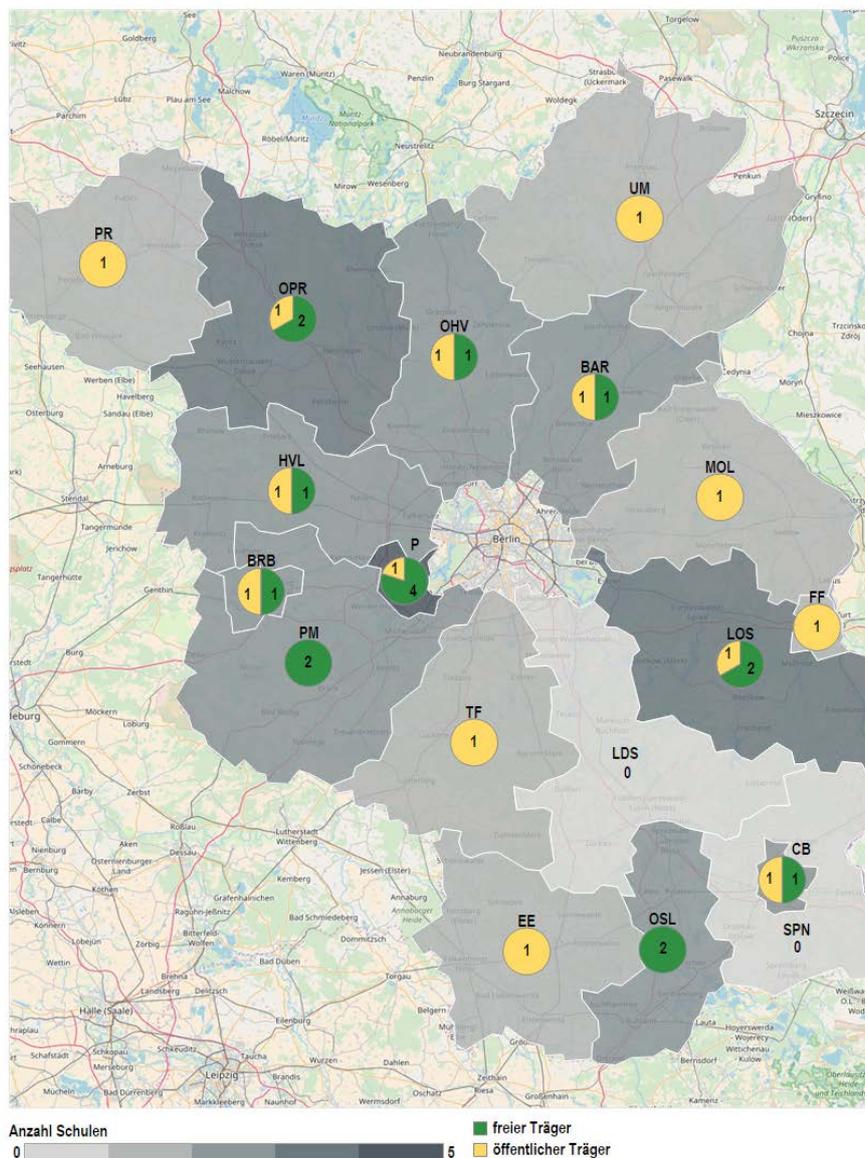


Abb. 11: Fachschulen Sozialpädagogik nach Trägerschaft und Landkreis/kreisfreie Stadt im Schuljahr 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag 13.11.2017)

Die Verteilung der Schulen nach Trägerschaft und Landkreis/kreisfreie Stadt (Abb. 11) zeigt, dass im Schuljahr 2017/18 – bis auf die Landkreise LDS und SPN – in allen Landkreisen und kreisfreien Städten die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher möglich ist. In fünf Landkreisen und einer kreisfreien Stadt (EE, MOL, PR, TF, UM und FF) wird die Ausbildung nur von Schulen in öffentlicher Trägerschaft und in zwei Landkreisen (OSL und PM) nur von Schulen in freier Trägerschaft angeboten; in allen übrigen Landkreisen und kreisfreien Städten (BAR, HVL, LOS, OHV, OPR und BRB, CB sowie P) wird das Angebot sowohl an Schulen in öffentlicher als auch an Schulen in freier Trägerschaft vorgehalten.

Interessenten aus dem Landkreis SPN absolvieren die Ausbildung in der Stadt Cottbus, aus dem Landkreis LDS in den angrenzenden Landkreisen. Bewerberinnen und Bewerber aus dem Landkreis OSL, die eine staatliche Schule besuchen möchten, bewerben sich im OSZ Elbe-Elster oder am OSZ der Stadt Cottbus.

2.1.2 Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik

Haben im Schuljahr 2006/07 1.570 Schülerinnen und Schüler die Fachschule Sozialpädagogik besucht, hatte sich bis zum Zeitpunkt der letzten Erhebung, im Schuljahr 2012/13, die Anzahl mit 4.723 Schülerinnen und Schüler bereits verdreifacht. Mit 4.776 Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2017/18 ist die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die sich in der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher befinden, auch fünf Jahre später nahezu unverändert (Abb. 12).

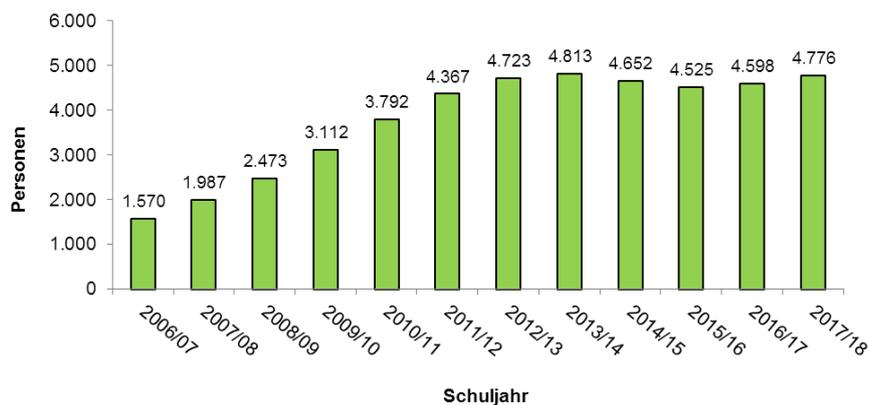


Abb. 12: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2006/07 bis 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag der jeweiligen Schuljahre)

Nachdem die Ausbildungszahlen in der Fachschule Sozialpädagogik über den Zeitraum von sieben Jahren bis zum Schuljahr 2012/13 um 200% gestiegen sind, haben sich die Ausbildungszahlen seither kaum verändert. Über die letzten fünf Jahre betrachtet lagen die Ausbildungszahlen im Durchschnitt bei 4.672 Schülerinnen und Schüler und damit in etwa auf dem Niveau von 2012/13. Der besondere Anstieg der Ausbildungszahlen seit 2006/07 wird deutlich, wenn der Anteil der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik ins Verhältnis zu der Gesamtschülerzahl an den beruflichen Schulen (OSZ und Schulen in freier Trägerschaft) gesetzt wird: Besuchten im Schuljahr 2006/07 weniger als 2% aller Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen die Fachschule Sozialpädagogik, sind es im Schuljahr 2017/18 rund 11%.

Von den 4.776 Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2017/18 besuchen 2.276 (48%) eine Schule in öffentlicher Trägerschaft und 2.500 (52%) eine Schule in freier Trägerschaft. Damit hat sich – gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt – der Anteil der Schülerinnen und Schüler an Schulen in öffentlicher Trägerschaft um 6 Prozentpunkte erhöht und der Anteil der Schülerinnen und Schüler an Schulen in freier Trägerschaft um 6 Prozentpunkte verringert. Ihre Verteilung auf die Landkreise und kreisfreien Städte ist Abb. 13 zu entnehmen.

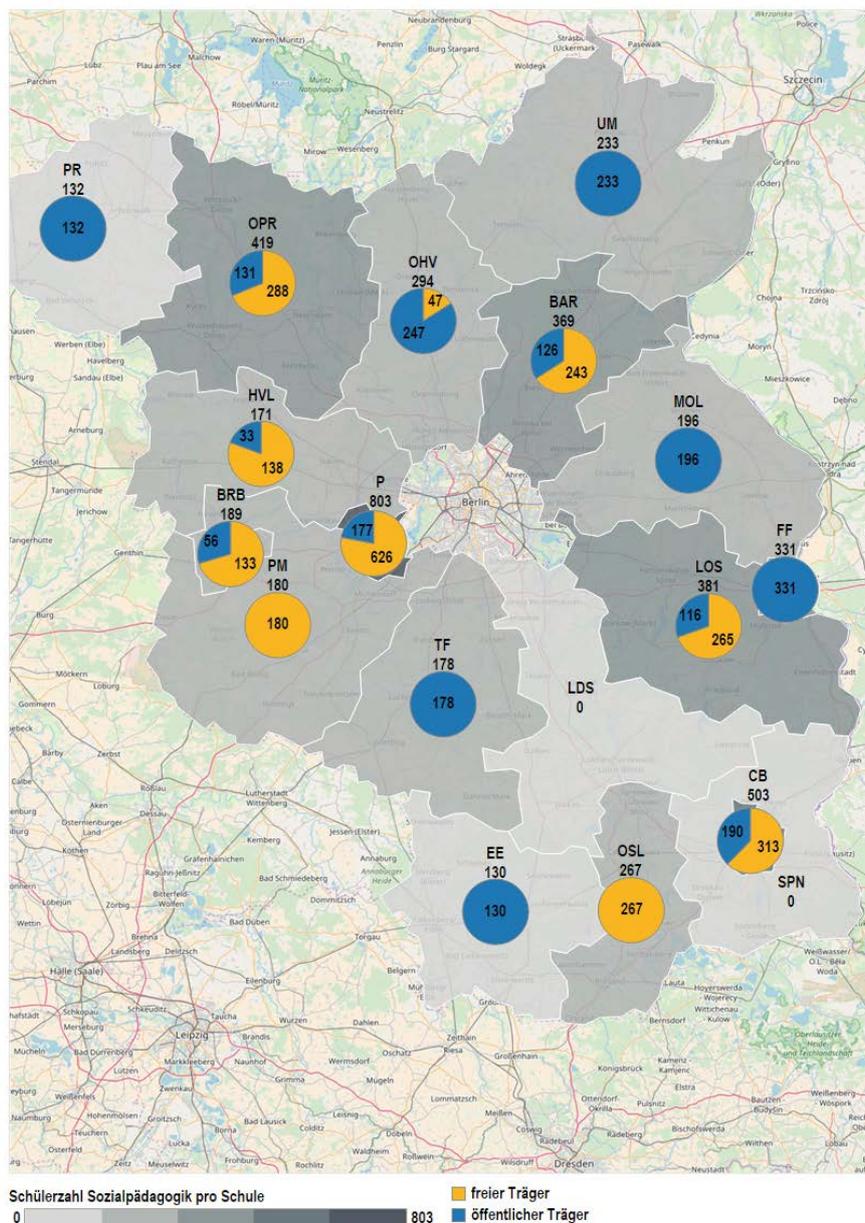


Abb. 13: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik nach Trägerschaft und Landkreis/kreisfreie Stadt im Schuljahr 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag 13.11.2017)

2.1.3 Vollzeit- und Teilzeitausbildung sowie Aufnahmevoraussetzungen

2.1.3.1 Vollzeit- und Teilzeitausbildung

Entsprechend der von Schuljahr 2006/07 bis Schuljahr 2012/13 gestiegenen Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik war für beide Zeitformen ebenfalls ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen (s. Abb. 14). Bemerkenswert in diesem Zeitraum war die gestiegene Zahl der Schülerinnen und Schüler in der tätigkeitsbegleitenden Teilzeitausbildung, die sich mehr als verachtfacht hatte, und deren Anteil von 9% in 2006/07 auf 24% im Schuljahr 2012/13 gestiegen war. Entsprechend ging der Anteil der Schülerinnen und Schüler in der Vollzeitausbildung zurück. Bei Betrachtung des Zeitraums vom Zeitpunkt der letzten Erhebung, im Schuljahr 2012/13, bis zum Schuljahr 2017/18 ist festzustellen, dass der Anteil der Schülerinnen und Schüler in Teilzeitausbildung um weitere 34% gestiegen ist und ihr Anteil jetzt bei rund einem Drittel liegt.

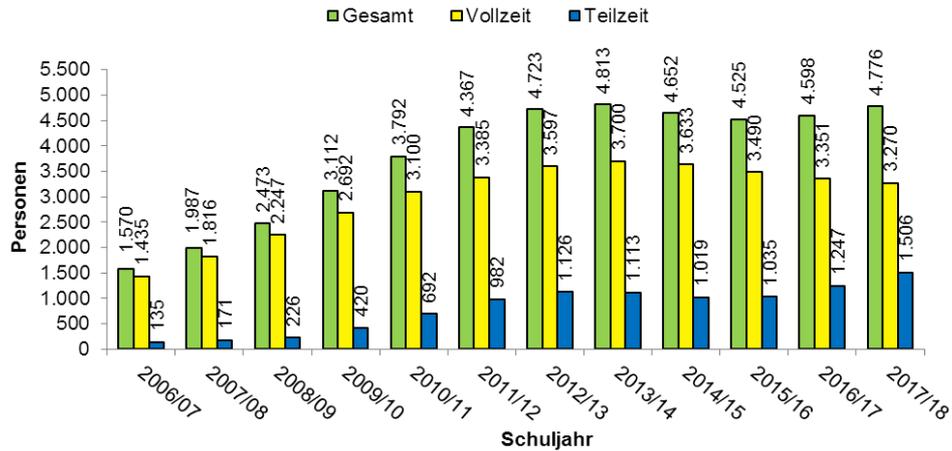


Abb. 14: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2006/07 bis 2017/18 nach Zeitform (Quelle: Schuldatenerhebung der jeweiligen Schuljahre)

War im Bericht 2013 noch vermutet worden, dass der Anstieg in der tätigkeitsbegleitenden Teilzeitausbildung mit dem Inkrafttreten der damals noch verhältnismäßig neuen Kita-Personalverordnung im Zusammenhang stehen könnte, belegen nunmehr die Zahlen, dass dieser Zusammenhang besteht. Immer mehr Träger von Kindertageseinrichtungen machen von der Möglichkeit des qualifizierten Quer- und Seiteneinstiegs Gebrauch, indem Personen mit unterschiedlichen Berufsbiografien für das Arbeitsfeld gewonnen werden. Parallel zu ihrer Beschäftigung absolvieren sie die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher tätigkeitsbegleitend (Teilzeitform) und werden vom Träger der Einrichtung bis zum Abschluss ihrer Ausbildung zu 80% auf das geeignete pädagogische Personal angerechnet (vgl. 4.2.2.1).

2.1.3.2 Aufnahmevoraussetzungen

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch die Betrachtung der Zugänge zu den Ausbildungen in den beiden Zeitformen Vollzeit und Teilzeit, die in § 4 Absatz 1 und § 4 Absatz 4 der Fachschulverordnung Sozialwesen geregelt sind. Die im Rahmen der Verbleibuntersuchung von Absolventinnen und Absolventen zum Schuljahresende 2016/17 (vgl. 2.1.6) erfassten Zugänge, ergeben folgendes Bild (Abb. 15):

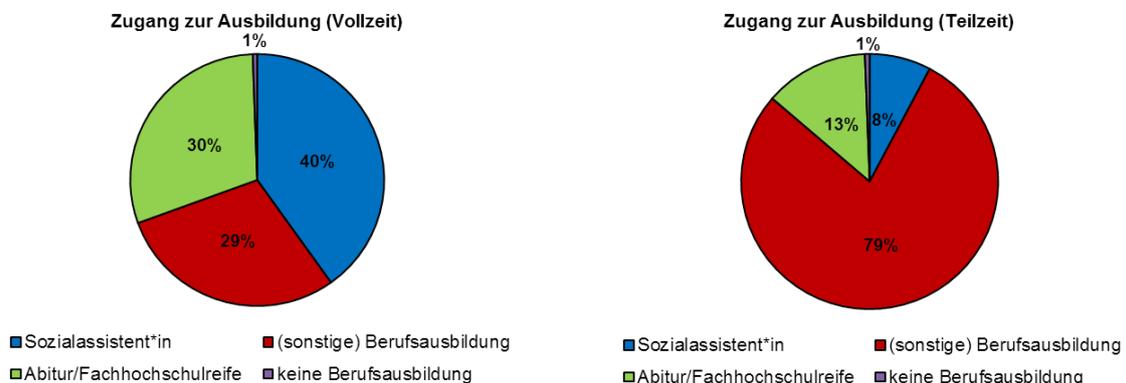


Abb. 15: Zugänge zur Ausbildung nach Zeitform der Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Danach verfügte knapp ein Drittel (30%) der Absolventinnen und Absolventen der vollzeitschulischen Ausbildung und 13% der Absolventinnen und Absolventen der Teilzeitausbildung bei Eintritt in die Fachschule Sozialpädagogik über Abitur/Fachhochschulreife. Dieser

relativ hohe Prozentsatz darf in einem Zusammenhang mit der in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich gestiegenen Abiturientenquote gesehen werden. Nicht alle jungen Menschen mit Hochschulreife streben ein Studium an oder erfüllen den Numerus clausus an den Hochschulen. Die Öffnung der Zugangsvoraussetzungen ermöglicht diesem Personenkreis den direkten Einstieg in die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher.

29% der Absolventinnen und Absolventen haben Zugang in die vollzeitschulische Ausbildung über eine nichteinschlägige abgeschlossene Berufsausbildung erhalten. Als Gründe dafür können angesehen werden, dass junge Menschen im Laufe ihrer eigenen Biografie die Freude an der Arbeit mit Kindern entdecken oder nicht im erlernten Ausbildungsberuf ihre Zukunft sehen (Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Gehalt) und mit dem Besuch der Fachschule Sozialpädagogik u.a. die Chance verbinden, einen höheren Abschluss in einem anderen Feld zu erwerben. Weshalb diese Schülerinnen und Schüler allerdings die vollzeitschulische Ausbildung wählen und nicht die Teilzeitausbildung, ist nicht bekannt.

Dass mehr als drei Viertel (79%) der Absolventinnen und Absolventen der Teilzeitausbildung ursprünglich aus anderen Berufen kommen, spiegelt die *Quereinsteiger*-Regelung in der Kita-Personalverordnung wider (vgl. 4.2.2.1), denn 75% der Absolventinnen und Absolventen arbeiten bereits im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung (vgl. 2.1.6.2). Die Abb. 15 zeigt zudem, dass bei entsprechendem Bedarf Anstellungsträger auch bereit sind, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten einzustellen, wenn diese tätigkeitsbegleitend eine Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher absolvieren.

2.1.4 Schulträgerschaft und Zeitform

Während alle 14 Schulen in öffentlicher Trägerschaft die Vollzeitausbildung anbieten, bieten im Schuljahr 2017/18 bisher nur sechs die Teilzeitausbildung an. Bezogen auf die 17 Schulen in freier Trägerschaft bieten 15 die Vollzeit- und 13 die Teilzeitausbildung an. Gründe dafür können u.a. in der Schulorganisation liegen. Es ist beabsichtigt, bei Bedarf die Teilzeitausbildung auch an Schulen in öffentlicher Trägerschaft auszubauen. Dies wird zum Beispiel ab dem Schuljahr 2018/19 bereits am OSZ Prignitz realisiert.

Entsprechend dem gegenüber 2012/13 gestiegenen Anteil der Schülerinnen und Schüler, die im Schuljahr 2017/18 die Ausbildung an Schulen in öffentlicher Trägerschaft absolvieren, hat sich auch der Anteil der Schülerinnen und Schüler bezogen auf die Zeitformen der Ausbildung erhöht. Besuchten im Schuljahr 2012/13 nur 20% der Schülerinnen und Schüler in Teilzeitausbildung eine öffentliche Schule ist ihr Anteil im Schuljahr 2017/18 um 13 Prozentpunkte auf 33% gestiegen. Auch der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die die Vollzeitausbildung bei einem öffentlichen Träger absolvieren, hat sich im Schuljahr 2017/18 – gegenüber der letzten Erhebung – um 5 Prozentpunkte erhöht (Abb. 16).

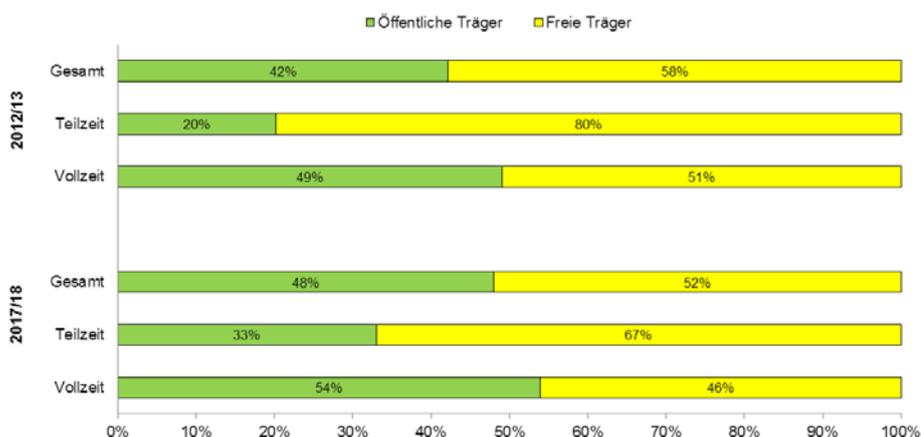


Abb. 16: Verteilung der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2012/13 und 2017/18 nach Trägerschaft und Ausbildungsform (Quelle: Schuldatenerhebungen der jeweiligen Schuljahre)

Trotz dieser Veränderungen ist die tätigkeitsbegleitende Teilzeitausbildung auch im Schuljahr 2017/18 wie oben beschrieben eine Domäne der Schulen in freier Trägerschaft. Dem entsprechend entfallen 67% der Teilzeitausbildungsplätze auf eine anerkannte oder genehmigte Ersatzschule. Ein Grund dafür kann darin gesehen werden, dass Träger von Einrichtungen auch Schulträger sind und die Möglichkeiten der Personalverordnung nutzen, weil sie für sich die Chance erkannt haben, ihr eigenes Personal trägerleitbildspezifisch qualifizieren zu können.

Die Abb. 17 zeigt, dass – bis auf die Landkreise EE und PR⁵ – in allen anderen Landkreisen und kreisfreien Städten die Ausbildung in beiden Zeitformen angeboten wird.

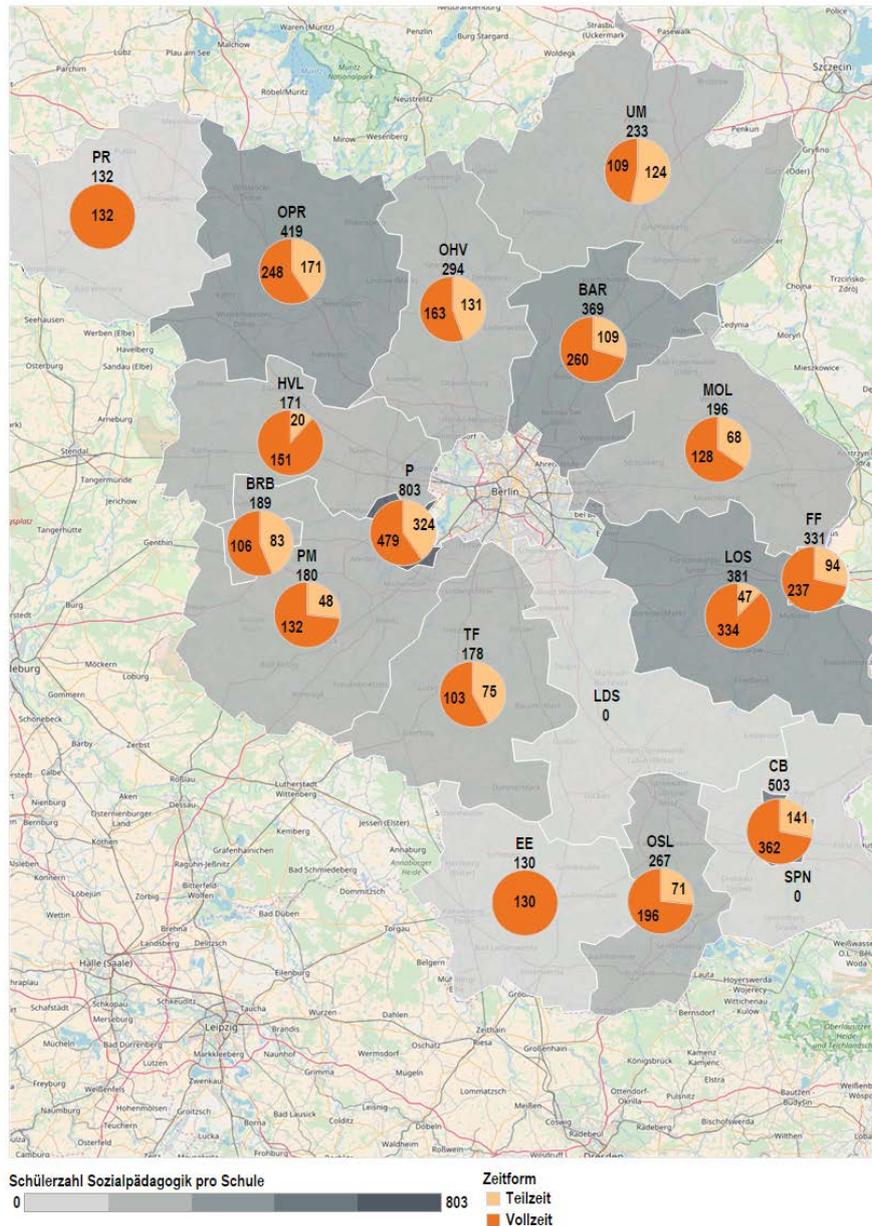


Abb. 17: Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik nach Zeitform und Landkreis/kreisfreie Stadt im Schuljahr 2017/18 (Quelle: Schuldatenerhebung zum Stichtag 13.11.2017)

⁵ Ab dem Schuljahr 2018/19 wird die Teilzeitausbildung auch am OSZ Prignitz angeboten werden.

2.1.5 Absolventinnen und Absolventen

Entsprechend der von Schuljahr 2006/07 bis Schuljahr 2017/18 gestiegenen Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in der Fachschule Sozialpädagogik ist auch die Absolventenzahl in diesem Zeitraum stetig gestiegen. Während noch im Schuljahr 2006/07 nur 376 Personen die Fachschule mit einem Abschluss verließen, waren es im Schuljahr 2011/12 bereits 1.151, was einer Steigerung auf das rund Dreifache der Absolventinnen und Absolventen des Schuljahrs 2006/07 entsprach. Seit dem letzten Erhebungszeitpunkt bis zum Schuljahr 2016/17 ist die Absolventenzahl noch einmal um rund 17% auf 1.348 Absolventinnen und Absolventen gestiegen; durchschnittlich haben in den letzten fünf Jahren 1.399 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung absolviert.

Mit der gestiegenen Absolventenzahl hat sich auch die Anzahl der männlichen Absolventen von 73 im Schuljahr 2006/07 auf 211 im Schuljahr 2011/12 fast verdreifacht. In den letzten fünf Jahren bis zum Schuljahr 2016/17 ist der Anteil der männlichen Erzieherabsolventen noch einmal um 9% auf 272 angewachsen, was einem Anteil von 20% aller Schülerinnen und Schüler entspricht (Abb. 18).

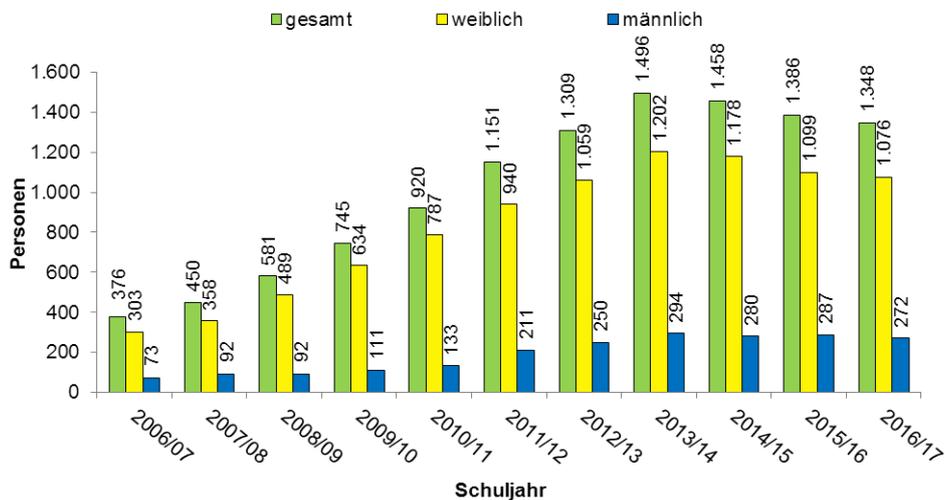


Abb. 18: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2005/06 bis 2016/17 nach Geschlecht (Quelle: Schuldatenerhebung der jeweiligen Schuljahre)

Für eine Prognose der Absolventenzahl in den Schuljahren 2017/18, 2018/19 und 2019/20 kann die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Vollzeit- und Teilzeitausbildung herangezogen werden, die sich im Schuljahr 2017/18 im 3., 2. bzw. 1. Ausbildungsjahr befinden.⁶

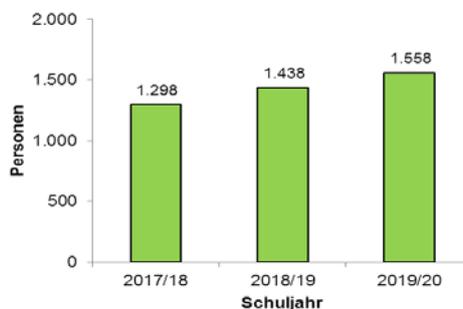


Abb. 19: Prognostizierte Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2017/18 bis 2019/20 (Quelle: Schuldatenerhebung 2017/18 zum Stichtag 13.11.2017)

⁶ Zur Ermittlung der Absolventenzahl wird eine Quote von 95% der Schülerinnen und Schüler angenommen, welche die Abschlussprüfung antreten und bestehen, ferner wird davon ausgegangen dass von Schuljahr zu Schuljahr 5% der Schülerinnen und Schüler die Schule verlassen.

Danach würde im Schuljahr 2017/18 mit 1.298, im Schuljahr 2018/19 mit 1.438 und im Schuljahr 2019/20 mit 1.558 Absolventinnen und Absolventen zu rechnen sein. Gegenüber der Absolventenzahl 2016/17 (vgl. Abb.18) würde diese damit bis zum Schuljahr 2019/20 nochmals um rund 16% steigen (Abb. 19).

Die Abb. 20 zeigt die prognostizierte Absolventenzahl bis zum Schuljahr 2019/20 in ihrer Verteilung nach Landkreisen und kreisfreien Städten ausgehend von der Verteilung der Schülerzahlen im Schuljahr 2017/18 (vgl. Abb. 14).

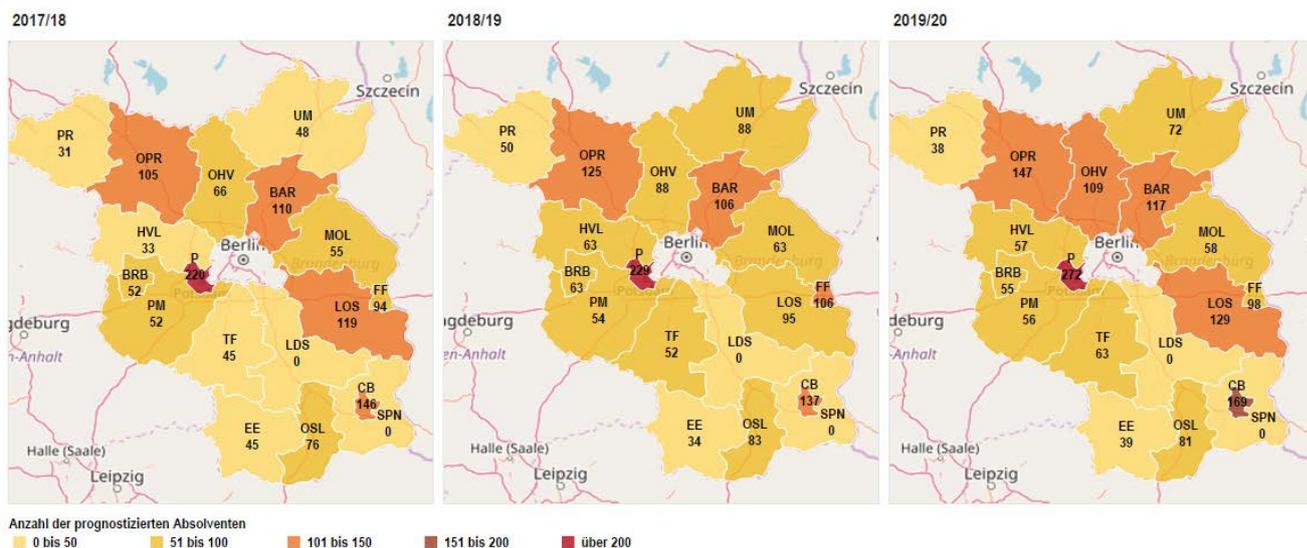


Abb. 20: Prognostizierte Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2017/18 bis 2019/20 nach Landkreis/kreisfreie Stadt (Quelle: Schuldatenerhebung 2017/18 zum Stichtag 13.11.2017)

2.1.6 Verbleib

Das MBS hat die in den Schuljahren 2007/08 und 2010/11 durchgeführte anonyme Abfrage zum Verbleib der Schülerinnen und Schüler der Vollzeitausbildung der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 wiederholt und dabei um die Abfrage der Schülerinnen und Schüler der Teilzeitausbildung erweitert. Befragt wurden auch dieses Mal die Schülerinnen und Schüler⁷ des dritten Ausbildungsjahres vier Wochen vor Beendigung ihrer Ausbildung.

Vorsorglich ist darauf hinzuweisen, dass die Abfrage naturgemäß nur erfasst, welche Absichten die Absolventen der Fachschulen vor Abschluss ihrer Ausbildung haben. Ob diese Absichten tatsächlich verwirklicht werden und wie lange sie – z.B. in der Kindertagesbetreuung – bleiben, kann hieraus nicht abgeleitet werden.

2.1.6.1 Vollzeitausbildung

Von den im Schuljahr 2016/17 1.051 befragten Absolventinnen und Absolventen der Vollzeitausbildung haben sich 722 an der Befragung beteiligt, was einer erfreulich hohen Rücklaufquote von 69% entspricht. 2007/08 waren es 282 Absolventinnen und Absolventen und im Schuljahr 2010/11 haben 650 Absolventinnen und Absolventen an der Befragung teilgenommen haben.

Altersstruktur

Die Altersstruktur der Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2016/17 stellt sich – im Vergleich zu der aus den Abfragen 2007/08 und 2010/11 – wie folgt dar (Abb. 21):

⁷ Die befragten Schülerinnen und Schüler des dritten Ausbildungsjahres werden im Text als Absolventinnen und Absolventen bezeichnet.

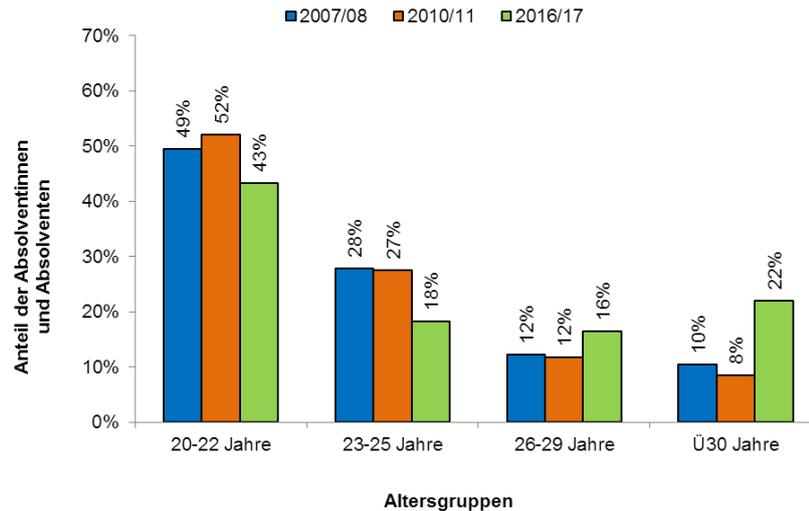


Abb. 21: Absolventinnen und Absolventen der Fachschule Sozialpädagogik nach Altersgruppen in den Schuljahren 2007/08, 2010/11 und 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib in den jeweiligen Schuljahren)

Hier wird deutlich, dass die Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2016/17 wesentlich älter sind als noch vor sechs Jahren; waren 2010/11 nur 20% der Absolventinnen und Absolventen älter als 25 Jahre, sind es im Schuljahr 2016/17 bereits 38%. Die Absolventinnen und Absolventen münden so später in den Beruf ein, was sich auch in der Altersstruktur des fachpädagogischen Personals widerspiegelt (vgl. Abb. 8). Der deutliche Anstieg der über 25-jährigen könnte in der hohen Anzahl der Personen (29%) begründet sein, die über einen nichteinschlägigen Berufsabschluss verfügen und in diesem Beruf bereits tätig waren, bevor sie in die Fachschulausbildung einmünden (vgl. Abb. 15).

Arbeitsvertrag

Zum Zeitpunkt der Befragung im Schuljahr 2016/17 gaben 376 (53%) der Absolventinnen und Absolventen an, einen Arbeitsvertrag bereits unterschrieben und 186 (26%) einen solchen in Aussicht zu haben; zusammen entspricht dies 79%, in absoluten Zahlen 562 Absolventinnen und Absolventen und damit rund der Hälfte aller in diesem Ausbildungsjahr. Wird dieser Prozentsatz mit dem im Schuljahr 2010/11 verglichen, als nur 56% der Absolventinnen und Absolventen zu diesem Zeitpunkt bereits einen Vertrag hatten bzw. ein solcher in Aussicht stand, zeigt sich ein Anstieg um 23 Prozentpunkte (Abb. 22).

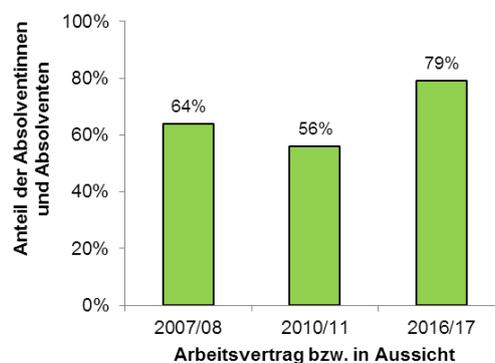


Abb. 22: Absolventinnen und Absolventen in der Fachschule Sozialpädagogik mit einem Arbeitsvertrag bzw. einem Arbeitsvertrag in Aussicht in den Schuljahren 2007/08, 2010/11 und 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib in den jeweiligen Schuljahren)

Von den 562 Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2016/17 gaben 462 an, dass ihre zukünftige Arbeitsstelle im Land Brandenburg liegt, was einem Anteil von 82% entspricht; jeweils 50 Absolventinnen und Absolventen, das entspricht rund 9%, gaben Berlin bzw. andere Bundesländer oder das Ausland als Beschäftigungsort an. 2016/17 ist damit der Anteil der Absolventinnen und Absolventen, die angegeben haben ein Beschäftigungsverhältnis im Land Brandenburg zu haben bzw. in Aussicht zu haben, gegenüber 2010/11 um 7 Prozentpunkte gestiegen. Dagegen hat sich der Anteil derjenigen, die angaben, in Berlin ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, von 12% in 2010/11 um 3 Prozentpunkte auf 9% in 2016/17 verringert. Der Anteil derjenigen, die eine Arbeitsstelle in einem anderen Bundesland oder im Ausland angaben, ist um 4 Prozentpunkte gegenüber 2010/11 zurückgegangen (Abb. 23).

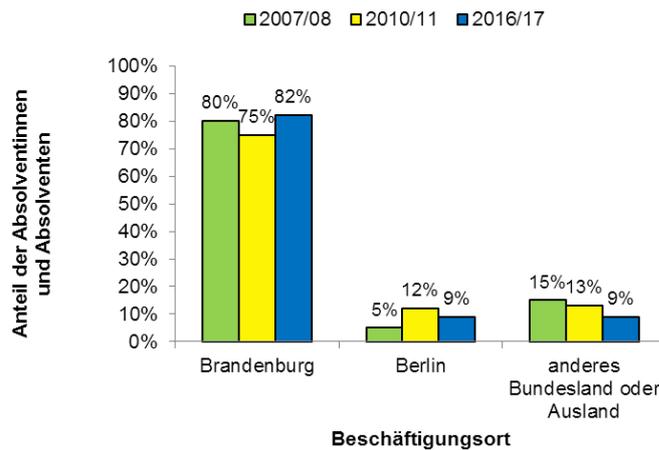


Abb. 23: Verbleib der Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik in den Schuljahren 2007/08, 2010/11 und 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib in den jeweiligen Schuljahren)

Wo die Absolventinnen und Absolventen nach ihrer Ausbildung im Schuljahr 2016/17 planen zu verbleiben, zeigt die Abb. 24.

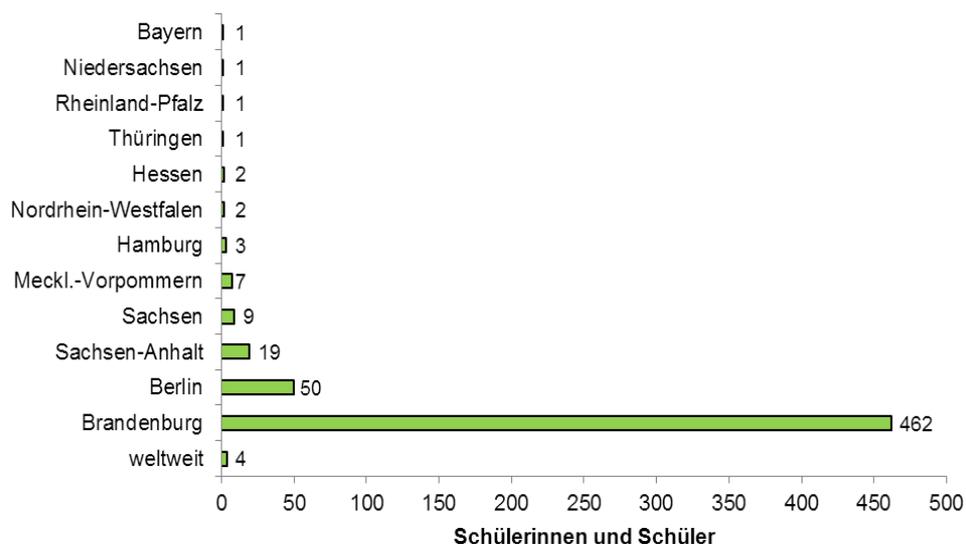


Abb. 24: Verbleib der Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik mit einem Arbeitsvertrag bzw. einem Arbeitsvertrag in Aussicht im Schuljahr 2016/17 nach Bundesland/Ausland (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Von den 100 Absolventinnen und Absolventen, die nicht im Land Brandenburg verbleiben, gehen 50 nach Berlin und weitere 35 in die angrenzenden Bundesländer Sachsen-Anhalt (19), Sachsen (9) und Mecklenburg-Vorpommern (7).

Arbeitsfelder

Bezogen auf die Frage nach den Arbeitsfeldern, in denen nach Abschluss der Ausbildung eine Beschäftigung angestrebt wird, ergab sich durch die Möglichkeit der Mehrfachnennung in der Befragung 2016/17 folgendes Bild:

- 77% der befragten Absolventinnen und Absolventen gaben die Kindertagesbetreuung als (ein) mögliches Arbeitsfeld an,
- 32% konnten sich eine Beschäftigung im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung und
- 16% eine Tätigkeit im Arbeitsfeld Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit vorstellen (Abb. 25).

Wenngleich die „Beschäftigungswünsche“ der Absolventinnen und Absolventen alle drei Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe abdecken, stellt sich die tatsächliche Beschäftigungssituation von Erzieherinnen und Erziehern in diesen Arbeitsfeldern anders dar: Von den im Jahr 2016 im Land Brandenburg in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Erzieherinnen und Erziehern waren 87%⁸ im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung und 12%⁹ im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung beschäftigt; nur 2%¹⁰ hatten im Bereich der Jugendarbeit eine Beschäftigung.

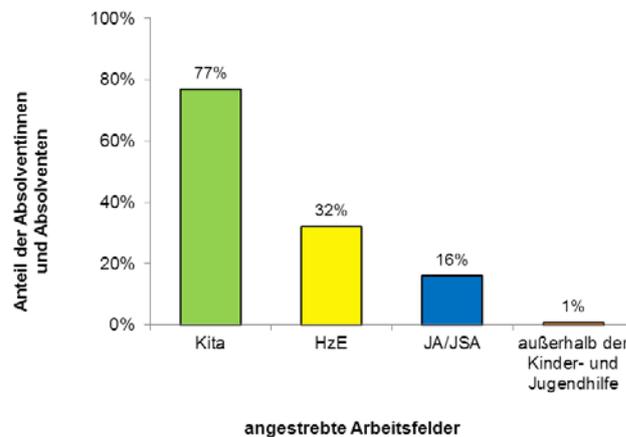


Abb. 25: Angestrebte Arbeitsfelder nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Von den 376 Absolventinnen und Absolventen, die bereits einen Arbeitsvertrag unterzeichnet hatten, haben sich 292 Schülerinnen und Schüler (78%) für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung entschieden (Abb. 26):

⁸ Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik - Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zum Stichtag 01.03.2016

⁹ Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik – sonstige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) zum Stichtag 31.12.2016

¹⁰ Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik - sonstige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) zum Stichtag 31.12.2016

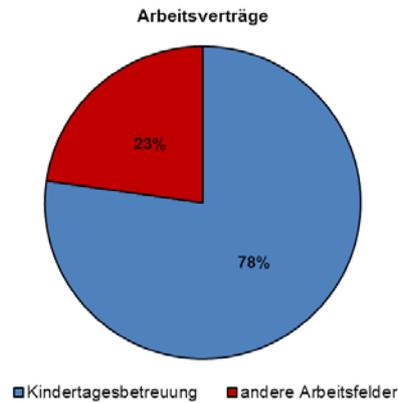


Abb. 26: Verbleib der Schülerinnen und Schüler mit einem Arbeitsvertrag nach Abschluss der Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 nach Arbeitsfeld (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Hochschulstudium

Eine Abfrage zum Verbleib der Absolventinnen und Absolventen der Vollzeitausbildung am Ende des Schuljahres gibt lediglich Auskunft über eine (mögliche) Einmündung in die Berufstätigkeit und lässt keinen Schluss zum späteren Verbleib im Beruf zu. Die Auswertung der Aussagen zur Absicht, ein Hochschulstudium aufzunehmen, lässt jedoch erkennen, dass für 450 Absolventinnen und Absolventen (64%) mit dem Abschluss zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher die Bildungsbiografie nicht abgeschlossen sein muss. 90 Absolventinnen und Absolventen, das entspricht 20%, können sich eine zu ihrem Fachschulabschluss zeitnahe Aufnahmen eines Hochschulstudiums vorstellen; nur 36%, d.h. 252 Absolventinnen und Absolventen, ziehen dies zum Zeitpunkt der Abfrage nicht in Betracht (Abb. 27).

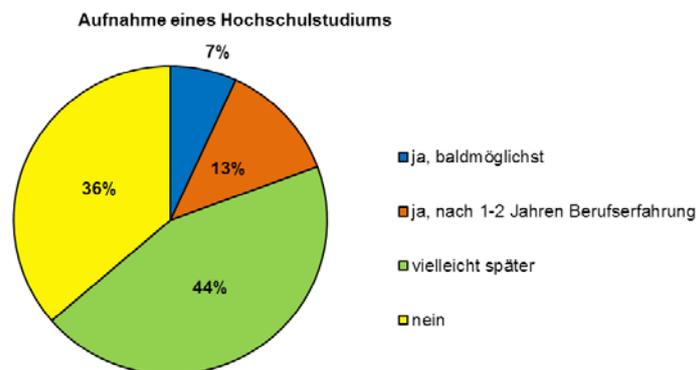


Abb. 27: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen der Vollzeit-Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Von denen, die die Aufnahme eines Hochschulstudiums in Betracht ziehen, würden sich 52% für den BA-Studiengang „Soziale Arbeit“ und 30% für den BA-Studiengang „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ entscheiden; 18% würden sich für Studiengänge einer anderen Fachrichtung interessieren, die jedoch – mehr oder weniger – auch eine Nähe zu Ihrer Ausbildung aufzeigen (Abb. 28).

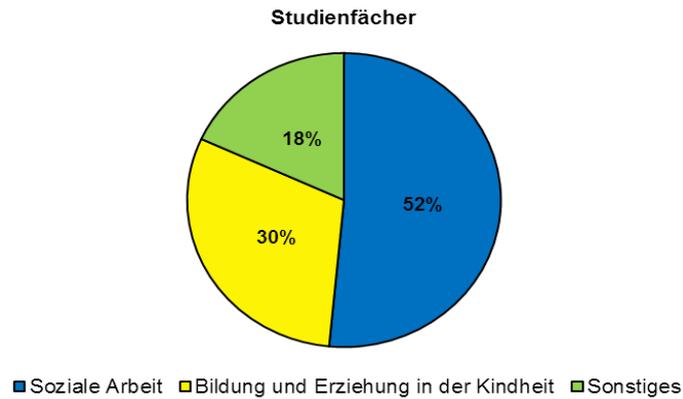


Abb. 28: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen der Vollzeit-Ausbildung in der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 nach Studienfächern (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

2.1.6.2 Teilzeitausbildung

Die Verbleibabfrage der Absolventinnen und Absolventen der Teilzeitausbildung wurde im Schuljahr 2016/17 erstmals durchgeführt. Von den 340 befragten Absolventinnen und Absolventen haben sich 177 an der Befragung beteiligt, was einer Rücklaufquote von 52% entspricht.

Altersstruktur

Ein Vergleich der Altersstruktur der Absolventinnen und Absolventen der Vollzeit- und der Teilzeitausbildung zeigt, dass die Absolventinnen und Absolventen der Teilzeitausbildung in allen Altersgruppen vertreten sind, wobei ihr Anteil in der Altersgruppe der 35- bis unter 40-jährigen mit 24% am größten ist. Die Altersverteilung ist im Zusammenhang mit der Öffnung der Kita-Personalverordnung zu sehen (vgl. 4.2.2.1). Hier zeigt sich, dass es in jedem Lebensalter möglich ist, sich noch einmal umzuorientieren und sich für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu entscheiden; 79% der Absolventinnen und Absolventen haben angegeben, dass sie Zugang zur Ausbildung über einen nichteinschlägigen Berufsabschluss erhalten und vermutlich auch in diesem eine Zeit lang gearbeitet haben (vgl. Abb. 15). Wenn in Betracht gezogen wird, dass 8% der Absolventinnen und Absolventen Zugang zur Teilzeitausbildung über den Berufsabschluss der Sozialassistentin/des Sozialassistenten erhalten haben (vgl. Abb. 15), dann überrascht auch nicht der Anteil von 12% in der Altersgruppe der 20- bis unter 25-jährigen (Abb. 29):

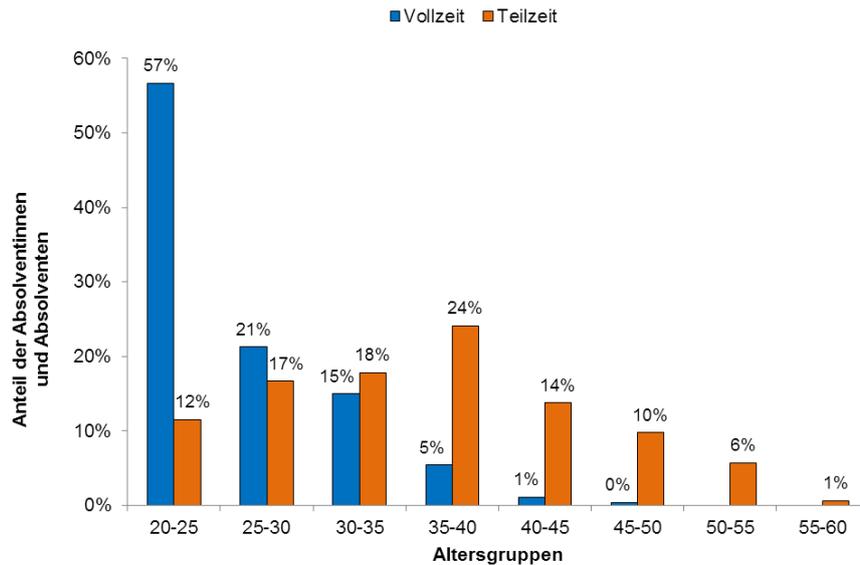


Abb. 29: Absolventinnen und Absolventen nach Zeitform und Altersgruppen im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Vor diesem Hintergrund ist es nahe liegend, dass die Absolventinnen und Absolventen der Vollzeitausbildung insgesamt jünger sind als die der Teilzeitausbildung, wenngleich – wie bereits an anderer Stelle ausgeführt – diese im Vergleich zu 2010/11 doch erheblich älter sind, wenn sie in den Beruf einsteigen (vgl. Abb. 20).

Arbeitsfelder

Da für eine Aufnahme in die Teilzeitausbildung – neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung – der Nachweis über eine hauptberufliche einschlägige Beschäftigung Voraussetzung ist, interessiert, in welchen der drei klassischen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe die Absolventinnen und Absolventen beschäftigt sind (Abb. 30).

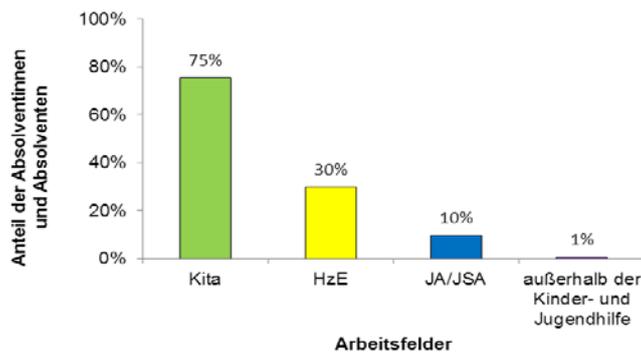


Abb. 30: Arbeitsfelder, in denen Absolventinnen und Absolventen während der Ausbildung im Schuljahr 2016/17 beschäftigt waren (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Der Anteil von 75% der Absolventinnen und Absolventen, die im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind und parallel dazu die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher absolvieren, ist aufgrund der *Quer- und Seiteneinsteiger*-Regelung in der Kita-Personalverordnung – erwartet – hoch (vgl. 4.2.2.1). Auffällig dagegen ist, dass der Anteil der Absolventinnen und Absolventen aus den anderen beiden Arbeitsfeldern (HzE – 30% und JA/JSA – 10%) um ein Vielfaches höher ist als der Anteil der 2016 im Land Brandenburg in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Erzieherinnen und Er-

zieher in diesen Arbeitsfeldern (12%¹¹ - HzE und 2%¹² - JA/JSA). Wenngleich dies auch als ein Hinweis auf den Qualifikationsbedarf nichteinschlägig ausgebildeter, aber beschäftigter Personen in diesen Arbeitsfeldern gewertet werden kann, ist die Höhe des Ergebnisses vermutlich auf Mehrfachangaben zurückzuführen. Gemäß Fachschulverordnung Sozialwesen wird gefordert, dass die Schülerinnen und Schüler während der Ausbildung auch andere Arbeitsfelder im Rahmen der Ausbildung kennenlernen.

Danach befragt, ob sie nach der Ausbildung in ihrem bisherigen Arbeitsfeld verbleiben wollen, haben 94% der Absolventinnen und Absolventen dies bejaht; 6% gaben an, innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in eine anderes Arbeitsfeld wechseln zu wollen.

Hochschulstudium

Auch die Absolventinnen und Absolventen der Teilzeitausbildung lassen erkennen, dass mit dem Abschluss zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher die Bildungsbiografie nicht abgeschlossen sein muss. Insgesamt können sich 48% der Absolventinnen und Absolventen vorstellen, baldmöglichst oder vielleicht später ein Hochschulstudium aufzunehmen. Mehr als die Hälfte zieht diese Möglichkeit nicht in Erwägung (Abb. 31).

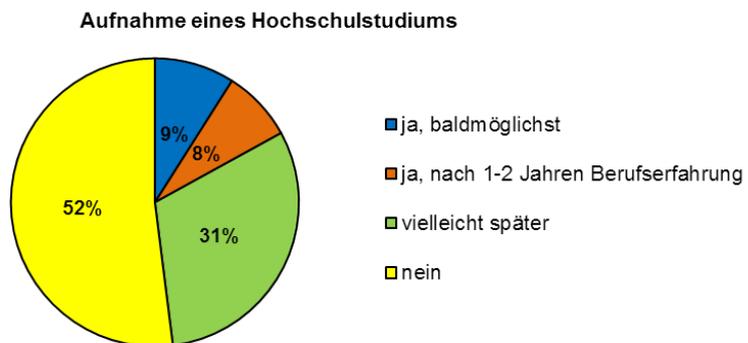


Abb. 31: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Teilzeit-Ausbildung der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

Bezogen auf die infrage kommenden Studienfächer zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Absolventinnen und Absolventen der Vollzeitausbildung. Auffallend ist auch hier der hohe Anteil von 45% derer, die ein Studium der Sozialen Arbeit in Betracht ziehen (Abb. 32).

¹¹ Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik - sonstige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) zum Stichtag 31.12.2016

¹² Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik - sonstige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) zum Stichtag 31.12.2016

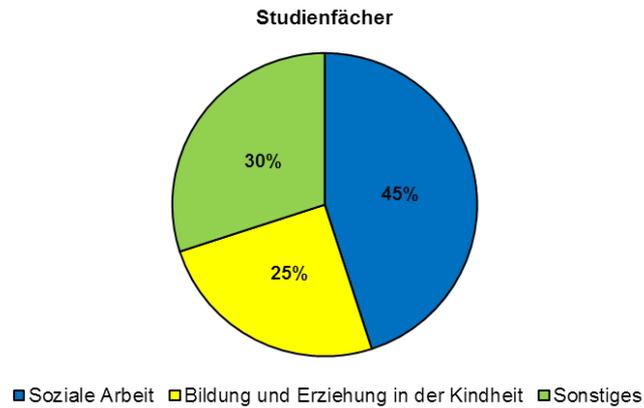


Abb. 32: Aufnahme eines Hochschulstudiums von Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Teilzeit-Ausbildung der Fachschule Sozialpädagogik im Schuljahr 2016/17 nach Studienfächern (Quelle: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport - Abfrage zum Verbleib im Schuljahr 2016/17)

2.2 Nichtschülerprüfung

Die Möglichkeit zur Nichtschülerprüfung besteht in Brandenburg seit Inkrafttreten des 1. Schulreformgesetzes 1991. Der enorme Anstieg der Anmeldungen zur Nichtschülerprüfung im letzten Berichtszeitraum – von 2007/08 bis 2011/12 –, in dem sich die Anzahl mehr als verzehnfacht hatte, wurde darauf zurückgeführt, dass das Land Berlin zur Fachkräftegewinnung im Jahr 2010 erstmalig die Möglichkeit der Nichtschülerprüfung eingeführt hatte und die Bildungsträger der Vorbereitungskurse zur Nichtschülerprüfung ihre Angebote auch in Brandenburg beworben haben, was zu einer entsprechenden Nachfrage geführt hat. Dass sich diese hohe Anzahl an Nichtschülerprüfungen in den Schuljahren von 2013/14 bis 2016/17 gehalten hat, ist u.a. darauf zurückzuführen, dass fast 200 Nichtschülerprüflinge aus anderen Bundesländern im Land Brandenburg die Prüfung absolvierten, ohne dem Arbeitsmarkt in Brandenburg anschließend zur Verfügung zu stehen. Erst mit Änderung der Fachschulverordnung 2014, mit der die Regelungen zur Nichtschülerprüfung an den Stand der anderen Bundesländer angepasst wurden, ist seit dem 1. Oktober 2016 die Möglichkeit zur Nichtschülerprüfung nur noch „Landeskinder“ vorbehalten.

Wie der Abb. 33 zu entnehmen ist, ist seit dem Schuljahr 2014/15 auch ein langsamer, aber kontinuierlicher Rückgang der Anmeldezahlen zu verzeichnen, die im Schuljahr 2017/18 den Stand der Anmeldungen im Schuljahr 2009/10 erreicht haben.

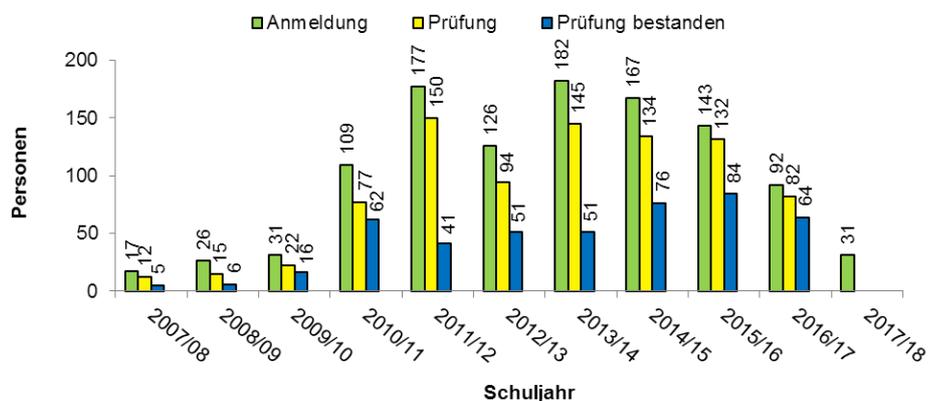


Abb. 33: Nichtschülerprüfung nach Anmeldung, durchgeführte Prüfung und bestandene Prüfung in den Schuljahren 2007/08 bis 2016/17 (Quelle: Staatliches Schulamt Neuruppin Datenerhebung der jeweiligen Schuljahre)

Dass die Vorbereitungskurse zur Nichtschülerprüfung solange favorisiert worden sind, mag insofern verwundern als die Möglichkeit zur Nichtschülerprüfung in Brandenburg von Landeseite nicht beworben wurde und kritisch gesehen wird. Aus fachlicher Sicht bestehen Zweifel an der Nichtschülerprüfung als geeignetes Instrument für die Fachkräftegewinnung. Wenn Vorbereitungskurse ausschließlich auf den Erwerb von Wissensbeständen ausgerichtet sind, Theorien nicht auf erlebte Praxis bezogen und Kompetenzen nicht durch reflektiertes Handeln erworben werden, bieten diese eine wenig erfolgversprechende Vorbereitung auf eine spätere Erziehtätigkeit.

Zudem haben sich die Zahlen gegenüber dem letzten Berichtszeitraum nur wenig geändert: Lag die durchschnittliche Erfolgsquote in den Schuljahren 2007/08 bis 2011/12 bei nur 52%, liegt diese in den Schuljahren 2012/13 bis 2016/17 mit durchschnittlich 56% nur unwesentlich darüber. Dass sich mehr Personen für die Prüfung anmelden als antreten, liegt entweder daran, dass die formalen Voraussetzungen fehlen oder die hohen Anforderungen letztendlich dazu führen, dass Personen von der Prüfung Abstand nehmen. Wie bereits im vorhergehenden Bericht dargelegt, sollte die Möglichkeit der Nichtschülerprüfung nur einem begrenzten Personenkreis vorbehalten sein, der – neben den formalen Zulassungsvoraussetzungen – bereits über erweiterte Fachkenntnisse und Erfahrungen in der sozialpädagogischen Praxis verfügt. Es wurden in diesem Zusammenhang mehrfach Gespräche mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit bezüglich ihrer Förderpraxis geführt und dafür plädiert, statt der Vorbereitungskurse künftig vorrangig die tätigkeitsbegleitende Qualifizierung *Profis für die Praxis* mit Arbeitsmarktmitteln zu fördern. Ob der zu verzeichnende Rückgang auch auf ein Umdenken der Bundesagentur für Arbeit zurückzuführen ist, bleibt abzuwarten.

2.3 Fachhochschule

Im Wintersemester 2005/06 wurde an der Fachhochschule Potsdam (FHP) der sechsemestrige Bachelorstudiengang *Bildung und Erziehung in der Kindheit* mit einer Kapazität von 30 Studienanfängerplätzen aufgebaut. Aufgrund der Nachfrage des Studiengangs – den Kapazitäten standen bis zu mehr als das 15fache an Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber – und des Bedarfs an fachhochschulisch ausgebildeten Fachkräften in der Kindertagesbetreuung wurde im Wintersemester 2012/13 die Studienplatzkapazität auf 60 Studienplätze verdoppelt. Da das Annahmeverhalten seitens der Bewerberinnen und Bewerber bezogen auf die Zusagen der Fachhochschule Potsdam schwankt, unterscheidet sich auch die Anzahl der Studierenden im 1. Fachsemester, die etwas unter- oder oberhalb der Studienplatzkapazität von 60 Studienplätzen liegen kann. Zudem wurden in den Jahren 2012/13 und 2014/15 aufgrund doppelter Abiturjahrgänge in Brandenburg 77 bzw. 70 Studierende immatrikuliert. Im Wintersemester 2017/18 waren insgesamt 206 Studierende immatrikuliert (Abb. 34).

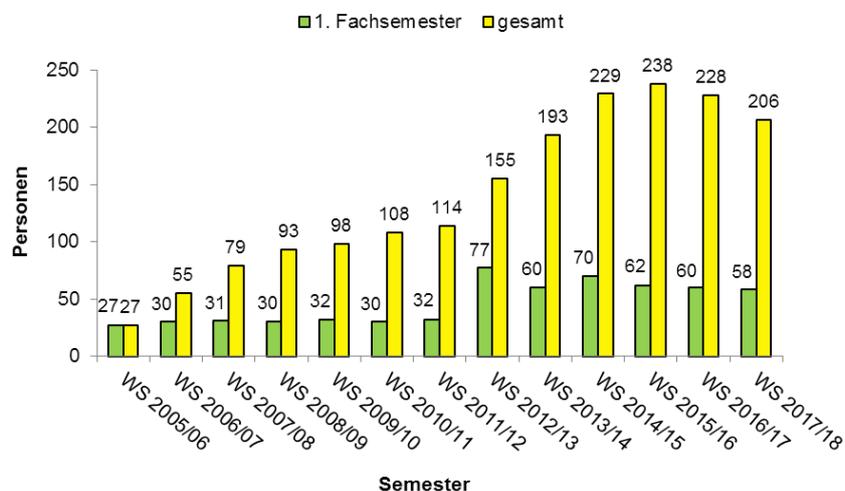


Abb. 34: Anzahl der Studierenden an der Fachhochschule Potsdam im Bachelorstudiengang *Bildung und Erziehung in der Kindheit* (Quelle: MWFK, April 2018)

Trotz der Erhöhung der Studienplatzkapazitäten übersteigt die Nachfrage diese nach wie vor um ein Vielfaches – 2016 gab es 400 Bewerberinnen und Bewerber auf 58 Studienplätze. Fraglich ist, ob dies u.a. zu der steigenden Anzahl der Abiturientinnen und Abiturienten führt, die sich dann für eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher an einer Fachschule entscheiden (vgl. 2.1.3).

Im Zeitraum von 2008 bis 2017 haben insgesamt 330 Studierende den Studiengang an der Fachhochschule Potsdam mit Erfolg absolviert.

2.3.1 Staatliche Anerkennung und Berufsbezeichnung

Im Land Brandenburg erhalten die Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudienganges *Bildung und Erziehung in der Kindheit* auf der Grundlage des Brandenburgischen Sozialberufsgesetzes (BbgSozBerG) auf Antrag eine staatliche Anerkennung als Voraussetzung zum Führen der Berufsbezeichnung. Bis Mai 2012 erhielten die Absolventinnen und Absolventen die Berufsbezeichnung *staatlich anerkannte Sozialpädagogin/staatlich anerkannter Sozialpädagoge*.

Seit der Hochschul- und Studienreform fehlen verbindliche Rahmenvorgaben und Mindeststandards; die Verantwortung für die strukturelle und inhaltliche Gestaltung der Studiengänge liegt bei der jeweiligen Hochschule. Vor diesem Hintergrund hat zunächst jedes Bundesland für sich Festlegungen bezüglich der staatlichen Anerkennung und Berufsbezeichnung getroffen.

Aufgrund der mit dem bundesweiten Ausbau dieser Studiengänge verbundenen Heterogenität der Studienangebote und der ungeklärten Berufsbezeichnung befürwortete die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) 2011 die Gestaltung des Berufszugangs nach einheitlichen Kriterien und empfahl im Interesse der Herausbildung eines entsprechenden Berufsprofils die bundeseinheitliche Berufsbezeichnung *staatlich anerkannte Kindheitspädagogin/staatlich anerkannter Kindheitspädagoge*.

In Umsetzung des JFMK-Beschlusses wurde in Brandenburg das Sozialberufsgesetz geändert. Seitdem sind die Absolventinnen und Absolventen im Land Brandenburg zum Führen der Berufsbezeichnung *staatlich anerkannte Kindheitspädagogin/staatlich anerkannter Kindheitspädagoge* berechtigt. Absolventinnen und Absolventen, die vor Änderung des Gesetzes das Studium aufgenommen haben, können zwischen der neuen Berufsbezeichnung (*Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge*) und der bisher geltenden Bezeichnung *Sozialpädagogin/Sozialpädagoge* wählen. Dieses Recht gilt auch für die früheren Absolventinnen und Absolventen dieses Studienganges.

Seit 2008 bis zum Stichtag 25. April 2018 haben 123 Personen die staatliche Anerkennung als *Sozialpädagogin* oder *Sozialpädagoge* beantragt und erhalten; 114 Personen wurden die Urkunden mit der Berufsbezeichnung *staatlich anerkannte Kindheitspädagogin* oder *staatlich anerkannter Kindheitspädagoge* ausgestellt.

In der Kita- Personalverordnung werden die Absolventinnen und Absolventen der Studiengänge *Bildung und Erziehung in der Kindheit* als geeignete pädagogische Fachkräfte berücksichtigt.

Auch andere Studienabschlüsse, sofern sie dem *Gemeinsamen Orientierungsrahmen Bildung und Erziehung in der Kindheit*¹³ entsprechen, können als geeignete pädagogische Fachkräfte anerkannt werden. Auf diese soll in dem Bericht nicht weiter eingegangen werden.

¹³ Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern – gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ - Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010 und Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010

2.3.2 Verbleib der Absolventinnen und Absolventen

Wie bereits 2011 hat die Fachhochschule Potsdam auch 2016 Absolventinnen und Absolventen des BA-Studiengangs *Bildung und Erziehung in der Kindheit* zu ihrem Verbleib im Anschluss an das Studium befragt. An der Befragung haben sich 45 Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen der Absolventenjahrgänge 2012 bis 2015 beteiligt.

Von 44 Absolventinnen und Absolventen gaben acht an, nach Abschluss des Studiums keine Beschäftigung aufgenommen zu haben. Eine Person gab an noch keine Stelle gefunden zu haben, eine weitere wollte nach dem Studium nicht gleich in die Berufstätigkeit wechseln und eine dritte suchte nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes eine neue Stelle. Fünf der Absolventinnen und Absolventen, die zur Zeit der Befragung keine Beschäftigung hatten, gaben an, in einem Masterstudium eingeschrieben zu sein.

Von den verbleibenden 36 Absolventinnen und Absolventen waren zum Zeitpunkt der Befragung 16 (44%) noch immer auf der Stelle beschäftigt, die sie nach ihrem Studium angetreten haben, 13 Personen gaben an, bereits einmal und sechs Personen dreimal ihre Stelle gewechselt zu haben; eine Person gab an, bereits die vierte Stelle inne zu haben.

Wenn die befragten Absolventinnen und Absolventen eine Tätigkeit aufgenommen haben, dann meist als Erzieherin oder Erzieher in einer Kindertagesstätte. Alle Studierenden, die eine Beschäftigung in einer Kindertagesstätte anstreben, haben – wie schon bei der Befragung 2011 – spätestens im 5. Studiensemester einen Arbeitsvertrag; oft wird den Studierenden von den Praktikumsseinrichtungen bereits während des Praktikums eine spätere Beschäftigung in Aussicht gestellt. 75% der Befragten bewerten ihre derzeitige Tätigkeiten als ihrer Qualifikation entsprechend.

Zur Frage nach dem Anstellungsträger haben 21 Personen angegeben, bei einem freien Träger beschäftigt zu sein, acht im öffentlichen Dienst und drei in einem Unternehmen. Zwei Personen gaben an, bei einem gewerblichen Träger der Sozialen Arbeit eine Beschäftigung aufgenommen zu haben, und eine Person ist an einer Universität beschäftigt.

Von 33 Absolventinnen und Absolventen gaben 16 (49%) an, eine Vollzeitstelle zu haben, ebenso viele hatten eine Teilzeitstelle, davon 13 Personen mit mehr als der Hälfte der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle und drei mit genau der halben Arbeitszeit einer Vollzeitstelle. Eine Person hatte eine unregelmäßige Beschäftigung. Gegenüber der letzten Befragung 2011 hat sich die Situation hier deutlich verbessert; so ist der Anteil an Vollzeitstellen 2016 gegenüber 2011 um 35% gestiegen.

Anders verhält es sich mit der Befristung der Beschäftigungsverhältnisse: Während 2011 63% der Befragten angegeben haben, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt zu sein, waren es 2016 nur 31%; 58% gaben an, dass sie ein befristetes Arbeitsverhältnis haben. Zwei Personen gaben an selbstständig zu sein und zwei einen Werkvertrag auf Honorarbasis abgeschlossen zu haben.

Bezogen auf die tarifliche Eingruppierung sind keine Daten erhoben worden, lediglich zum Jahresbruttogehalt gibt es Aussagen: Von 29 Absolventinnen und Absolventen gaben ca. 35% ein Jahresbruttogehalt bis 20.000€ an; ca. 38% ein Jahresbruttogehalt bis 25.000€, ca. 21% ein Jahresbruttogehalt bis 30.000€ und ca. 7% ein Jahresbruttoeinkommen bis zu 40.000€ an. Damit hat sich 2016 die Vergütung gegenüber 2011 prozentual leicht verbessert, was auf den gestiegenen Anteil an Vollzeitstellen zurückzuführen ist.

Von den 36 Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule Potsdam haben 28 Personen (78%) eine Beschäftigung auf dem regionalen Arbeitsmarkt Berlin-Brandenburg aufgenommen; davon gaben 17 Personen (47%) an, in Berlin und elf Personen (31%) im Bundesland Brandenburg beschäftigt zu sein; davon wiederum haben fünf Personen (46%) eine

Beschäftigung in Potsdam aufgenommen. Acht der 36 Absolventinnen und Absolventen (22%) haben eine Beschäftigung in einem anderen Bundesland aufgenommen (Abb. 35).

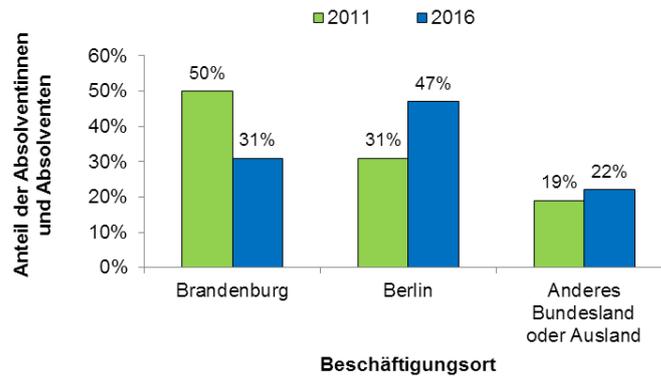


Abb. 35: Beschäftigungsort der Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudienganges *Bildung und Erziehung in der Kindheit* der FH Potsdam (Quelle: FH Potsdam, FB Sozialwesen - Absolventenbefragung 2011 und 2016)

Während sich 2011 noch die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen für eine Beschäftigung im Land Brandenburg entschieden haben, sind es 2016 weniger als ein Drittel. Berlin und andere Bundesländer scheinen für die Absolventinnen und Absolventen attraktiver zu sein; ob sich die Attraktivität auch auf die konkreten Arbeitsbedingungen erstreckt, ist nicht bekannt.

2.3.3 Neuer Studiengang

Vor dem Hintergrund, dass die frühkindliche Bildung in den letzten Jahren an gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Bedeutung gewonnen hat, wird das bisherige Angebot durch einen im Wintersemester 2016/17 an der Fachhochschule Potsdam in Kooperation mit der Uni Potsdam eingerichteten MA-Studiengang *Frühkindliche Bildungsforschung* mit einer Studienplatzkapazität von 30 Studienplätzen ergänzt. Die Regelstudienzeit dieses konsekutiven Master-Studiengangs beträgt vier Semester. Gegenwärtig sind 43 Studierende immatrikuliert. Davon weisen 14 Studierende einen BA-Abschluss in *Bildung und Erziehung in der Kindheit* nach, den 12 Studierende an der Fachhochschule Potsdam erworben haben.

Forschungsschwerpunkte sind die pädagogische Interaktion und Partizipation, Kognition, Sprache und Konzepte sowie Praxisentwicklung und Transfer, wobei die sozialkognitive Entwicklung das Querschnittsthema bildet. Ziel ist es, die Studierenden für die Forschung, Aus- und Weiterbildung sowie die fachliche Steuerung zu qualifizieren.

3 Arbeitsmarkt im Land Brandenburg

Mit rund 571.000 bundesweit pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kindertageseinrichtungen (o. Kindertagespflege) bildet die *Frühe Bildung* inzwischen einen Teilarbeitsmarkt, der größer ist als der der Grundschule.¹⁴ Das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung ist damit ein bedeutsames Arbeitsmarktsegment innerhalb des gesamten Beschäftigungssystems mit einem überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum in den letzten zehn Jahren. Die Beschäftigungsbedingungen werden als *noch nie so gut wie heute* eingeschätzt.¹⁵

¹⁴ vgl. Fachkräftebarometer *Frühe Bildung* 2017 – ein Projekt der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) am DJI

¹⁵ ebenda.

Vor diesem Hintergrund und in Ergänzung der bisherigen Auswertungen werden im Folgenden Aspekte betrachtet, die über die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe hinausgehen und Entwicklungen und Dynamiken in diesem Berufsfeld aufzeigen sollen.

3.1 Arbeitslose und Arbeitssuchende mit dem Zielberuf *Erziehungsfachkraft*¹⁶

Analog zu den günstigen Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt insgesamt ist auch im Teilarbeitsmarkt der *Frühen Bildung* die Arbeitslosigkeit weiter zurückgegangen. Die Abb. 36 zeigt für die Jahre 2012 bis 2017 die Entwicklung der dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg zur Verfügung stehenden *arbeitslosen Arbeitssuchenden* mit dem Zielberuf *Erziehungsfachkraft*. War von 2012 bis 2014 zunächst ein Anstieg der arbeitslosen Fachkräfte um 16% zu verzeichnen – im Jahr 2012 waren es durchschnittlich 504 Personen und im Jahr 2014 durchschnittlich 584 Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen –, ist von 2014 bis 2017 ein Rückgang der arbeitslosen Fachkräfte mit diesem Zielberuf um 35% auf durchschnittlich 382 Personen im Jahr 2017 zu verzeichnen.

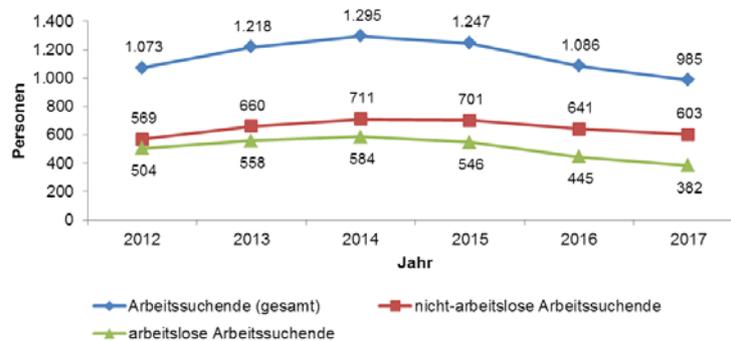


Abb. 36: Arbeitsuchende mit dem Zielberuf *Erziehungsfachkraft* in den Jahren 2012 bis 2017 im Land Brandenburg (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand März 2018)

Auch die Anzahl der *nicht-arbeitslos Arbeitsuchenden* mit diesem Zielberuf, die bei den Agenturen und Jobcentern registriert sind, zum Beispiel weil sie sich wegen auslaufender Arbeitsverträge frühzeitig melden oder in Kürze ihre Ausbildung abschließen, folgt dieser aufgezeigten Entwicklung. 2017 waren dies weitere 603 Fachkräfte, die eine Anstellung als *Erzieherin/Erzieher* suchten. Insgesamt gab es demnach im Jahr 2017 rund 985 registrierte Arbeitsuchende, die für eine Tätigkeit als *Erziehungsfachkraft* potenziell ansprechbar waren.

Die Entwicklung zeigt, dass sich mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit seit 2014 die Aussichten für die Arbeitssuchenden auf eine Beschäftigung im Bereich der Kindertagesbetreuung erheblich verbessert haben, gleichzeitig sind aber die Aussichten für die Arbeitgeber, Fachkräfte für dieses Berufsfeld zu finden, gesunken (vgl. 3.2).

¹⁶ Die Klassifikation der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) beruht auf dem „Zielberuf“; d. h. in der entsprechenden Berufsgattung 83112 (Berufe der Kinderbetreuung und -erziehung – im Text *Erziehungsfachkraft* genannt) werden nicht Personen mit dem „Ausbildungsberuf“ Erzieherin/Erzieher erfasst, sondern Personen, die eine „Arbeit“ als Erzieherin/Erzieher „suchen“. Allerdings wird davon ausgegangen, dass ein Großteil dieser Personen über entsprechende Voraussetzungen zur Aufnahme dieser Tätigkeit und demzufolge über den Ausbildungsberuf „Erzieherin/Erzieher“ verfügt. Vor diesem Hintergrund ist jedoch eine Aussage über „arbeitslose“ Erzieherinnen und Erzieher nicht möglich.

Die Klassifikation unterscheidet darüber hinaus zwischen „arbeitslosen Arbeitssuchenden“ und „nicht-arbeitslosen Arbeitssuchenden“, wobei nur die „arbeitslosen Arbeitssuchenden“ dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen; die „nicht-arbeitslosen Arbeitssuchenden“ sind Personen, die sich z.B. wegen auslaufender Arbeitsverträge frühzeitig melden oder in Kürze ihre Ausbildung abschließen oder sich in einer Arbeitsmarktmaßnahme oder im Mutterschutz befinden und dem Arbeitsmarkt nicht unmittelbar zur Verfügung stehen.

3.2 Engpassbetrachtung

Eine Möglichkeit, die aktuelle Fachkräftesituation zu bewerten, stellt die *Engpassbetrachtung* der Bundesagentur für Arbeit dar.¹⁷ Sie basiert auf Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit wie den gemeldeten Stellen und den registrierten Arbeitslosen. Diese Daten bilden den Markt zwar zu einem wesentlichen Teil ab, aber nicht vollständig, da nur etwa jede zweite offene Stelle der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wird und – bei einer ausschließlichen Fokussierung auf Arbeitslose – wichtige Fachkräftressourcen nicht einbezogen werden wie etwa Studien- und Ausbildungsabsolventen. Trotz dieser Einschränkungen gibt es keine Datenquelle, die zeitnähere und differenziertere Informationen zum Arbeitsmarktgeschehen bereitstellt.¹⁸

Einen Hinweis auf ein knapper werdendes Fachkräfteangebot kann bereits die Arbeitslosen-Stellen-Relation liefern. Kommen auf eine Arbeitsstelle weniger als drei Arbeitslose, kann dies als ein Indiz für eine mögliche Engpasssituation gewertet werden.

Tab. 3: Arbeitslosen-Stellen-Relation im Zielberuf *Erziehungsfachkraft* für die Jahre 2013 bis 2017 im Land Brandenburg (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand März 2018)

Berichtsjahr	Bestand an Arbeitslosen	Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen	Relation
2013	558	139	4 : 1
2014	584	165	3,5 : 1
2015	546	212	2,6 : 1
2016	445	344	1,3 : 1
2017	382	355	1,1 : 1

Die Tab. 3 zeigt, wie sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation ab 2014 bei zurückgehender Arbeitslosigkeit der Fachkräfte und gleichzeitigem Anstieg des Bedarfs entwickelt hat. Stellt die Arbeitslosen-Stellen-Relation 2014 mit 3,5 Fachkräften auf eine Stelle noch keine Engpasssituation dar, ist dies 2017 mit einer Relation von 1,1 Fachkräften auf eine Stelle als ein sicheres Anzeichen für eine drohende Engpasssituation zu werten.

Neben der Arbeitslosen-Stellen-Relation gilt die abgeschlossene Vakanzzeit, die Dauer von der Ausschreibung der Stelle bis zu ihrer Besetzung (Abmeldung), als ein weiterer wichtiger Indikator für das Vorliegen eines Engpasses (Abb. 37).

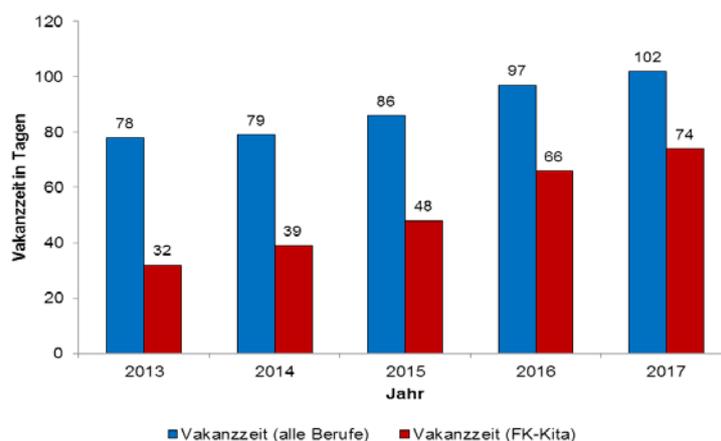


Abb. 37: Durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (o. Helferberufe) in Deutschland sowie durchschnittliche Vakanzzeit für den Zielberuf *Erziehungsfachkraft* im Land Brandenburg (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Dezember 2017 (alle Berufe) sowie März 2018 für den Zielberuf *Erziehungsfachkraft*)

¹⁷ Die Analyse von Engpässen beruht auf einer datenbasierten Methodik, die für alle Berufe gleichermaßen Anwendung findet. Kleinräumige Engpässe werden dabei nicht erfasst.

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Dezember 2017

Die Abb. 37 zeigt für alle Berufe (ohne Helferberufe) in Deutschland und für den Zielberuf *Erziehungsfachkraft* - bezogen auf das Land Brandenburg – seit 2013 einen kontinuierlichen Anstieg der durchschnittlich abgeschlossenen Vakanzzeiten. Die Gegenüberstellung zeigt, dass die Vakanzzeit für den Zielberuf im Land Brandenburg mit 74 Tagen noch 28 Tage unter dem Durchschnitt aller gemeldeten Stellen für Fachkräfte (102 Tage)¹⁹ liegt, was gegen das Vorliegen eines Engpasses spricht.

Trotz stetig erhöhter Vakanzzeit sowie einer knapper gewordenen Arbeitslosen-Stellen-Relation geht die Bundesagentur für Arbeit nach wie vor nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland aus; lediglich für einzelne Berufsgruppen, insbesondere im Bereich Technik, Bau, Pflege und Gesundheit, wird ein bundesweiter Fachkräftemangel festgestellt. Die Berufsgruppe *Erziehungsfachkraft* gehört nicht dazu.

Auch wenn die Vakanzzeit für den Zielberuf *Erziehungsfachkraft* – allein betrachtet – noch auf keinen Fachkräfteengpass in Brandenburg schließen lässt, deutet ihr kontinuierlicher Anstieg – neben der knapper werdenden Arbeitslosen-Stellen-Relation – jedoch darauf hin, dass es zunehmend schwieriger wird, Stellen zu besetzen. Dass dies auch auf die unterschiedliche Attraktivität von Arbeitgebern und der angebotenen Stellen oder die persönliche Eignung Arbeitssuchender zurückzuführen ist, ist bei einer Analyse der Fachkräftesituation mit zu berücksichtigen. In wieweit Engpässe vorliegen, kann daher aus Sicht eines Arbeitgebers bzw. eines Arbeitssuchenden unterschiedlich bewertet werden und von den Ergebnissen der Analyse der Bundesagentur für Arbeit abweichen.²⁰

Die Ergebnisse der Studie *Träger und Personalrekrutierung - Kindertagesbetreuung in Brandenburg* bestätigen dies. Danach sucht fast die Hälfte aller Antwortenden derzeit nach Fachkräften. Dabei werden etwas mehr Stellen ausgeschrieben als aktuell besetzt werden sollen. Zwar gelingt es immerhin rund 40% aller Träger, Stellen innerhalb von drei Monaten zu besetzen, 43% der beteiligten Träger geben jedoch an, mit längeren Besetzungszeiten zu rechnen; knapp über die Hälfte der Träger geben Probleme bei der Stellenbesetzung in Stoßzeiten an (bspw. während der Urlaubszeit oder aufgrund hohen Krankenstandes). Eine zeitnahe Besetzung scheint in städtischen Räumen einfacher zu sein. Über ein Drittel der Träger gibt an, dass es besonders schwierig ist, Kräfte für besondere Funktionen (z.B. Kita-Leitung) zu finden. Dabei scheint die Schwierigkeit der Besetzung von Leitungsstellen vor allem im ländlichen Raum ein Problem darzustellen.

Große Unterschiede zwischen kleinen (bis drei Einrichtungen) und großen Trägern (ab vier Einrichtungen) lassen sich vor allem bei der Aussage „Wir finden kaum Bewerberinnen und Bewerber, die zu unserem Trägerprofil passen“ erkennen: Bei den kleinen Trägern bejahen dies fast 30%, bei den großen Trägern nur rund 9%.

Vergleicht man die Antworten der Träger, die aktuell Personal suchen, mit den Antworten der Träger, die derzeit keinen Personalbedarf haben, so fällt auf, dass es den Suchenden grundsätzlich schwerer fällt, zeitnah Stellen zu besetzen (53% vs. 34%). Auch ist es für sie schwieriger fachlich geeignete Kräfte zu finden (58% vs. 32%), und sie haben ein größeres Problem mit der Personalsicherung in Stoßzeiten (65% vs. 28%). Dies deutet auf trägerspezifische Gründe für schwierigere Stellenbesetzungsverfahren hin.

Um dem zunehmenden Fachkräftebedarf gerecht zu werden, haben die Jugend- und Familienministerinnen und -minister auf ihrer Konferenz im Mai 2018 die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen beschlossen.²¹ Auch wenn der Erzieherberuf nach den Kriterien der Bundesagentur für Arbeit nicht als Mangelberuf eingestuft werden kann, wird von der Bundesagentur für Arbeit dennoch die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres der Ausbildung von

¹⁹Ebenda.

²⁰ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Dezember 2017

²¹ JFMK 2018, Beschluss zu TOP 6.1 Fachkräftegewinnung- Ergebnis der Bund-Länder-AG - Abschlussbericht

Erzieherinnen und Erziehern im Rahmen ihrer Weiterbildungsförderung – analog zur Altenpflegeausbildung – erwartet sowie ein erleichterter Zugang für qualifizierte Kräfte aus dem Ausland. So könnten weitere Berufsgruppen für das Feld der Kindertagesbetreuung gewonnen werden.

3.3 Einpendler - Auspendler

Ein weiterer Aspekt zur Veranschaulichung der Entwicklungen und Dynamiken in dem Berufsfeld der *Erziehungsfachkräfte* bildet die Betrachtung von Pendlern, d.h. von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsort sich vom Wohnort unterscheidet.²²

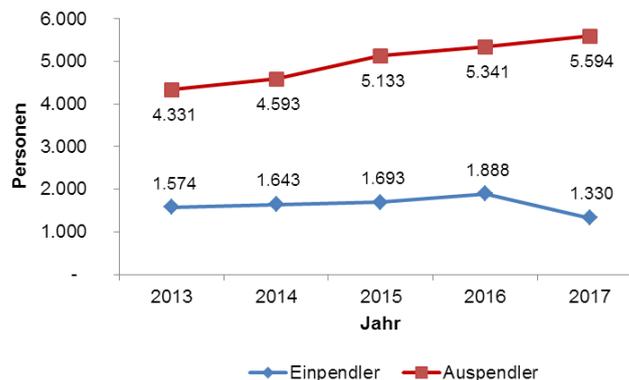


Abb. 38: Einpendler in das Land Brandenburg und Auspendler aus dem Land Brandenburg mit dem Beruf *Erziehungsfachkraft* in den Jahren 2013 bis 2017 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand April 2018)

Die Abb. 38 zeigt, dass die Anzahl der Einpendler von 2013 bis 2016 zunächst moderat zugenommen hat, dann aber im Jahr 2017 unter die Anzahl von 2013 gesunken ist, was im betrachteten Zeitraum einem Rückgang um rund 16% entspricht. Anders verhält es sich mit den Auspendlern; hier ist seit 2013 bis zum Jahr 2017 ein stetiger Zuwachs zu verzeichnen, was im betrachteten Zeitraum einer Zunahme um 29% entspricht.

Wird der Pendlersaldo betrachtet (Einpendler minus Auspendler), so war bereits 2013 ein Defizit von -2.757 *Erziehungsfachkräften* zu verzeichnen, das sich bis zum Jahr 2017 um nochmal -1.504 auf -4.264 *Erziehungsfachkräfte* erhöht hat. Hier handelt es sich um *Erziehungsfachkräfte*, die zwar im Land Brandenburg ihren Wohnsitz haben, aber ihrer Arbeit an einem anderen Ort (Bundesland) nachgehen und damit dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg nicht zur Verfügung stehen.

Interessant in diesem Zusammenhang sind die Einpendler- und Auspendlerquoten. Aus der Höhe der Pendlerquoten lassen sich Rückschlüsse auf das Arbeitsplatzangebot ziehen: So deuten hohe Einpendlerquoten auf ein gutes Angebot an Arbeitsplätzen hin; umgekehrt kennzeichnen hohe Auspendlerquoten Arbeitsplatzdefizite einer Region.

Für das Jahr 2017 stellt sich die Situation im Land Brandenburg bezogen auf die *Erziehungsfachkräfte* wie folgt dar: Von den 28.317 sozialversicherungspflichtig beschäftigten *Erziehungsfachkräften*, die im Land Brandenburg wohnten, pendelten 5.594, d.h. rund 20% zur Arbeit in ein anderes Bundesland (Auspendler). Davon arbeiteten rund 89% (4.899) im Land Berlin, 10% in den neuen und 1% in den alten Bundesländern (Abb. 39).

²² Einpendler sind Personen, die in ihrer Arbeitsgemeinde nicht wohnen. Auspendler wiederum sind Personen, die in ihrer Wohngemeinde nicht arbeiten. Die Differenz aus Einpendlern zu Auspendlern ergibt den Pendlersaldo.

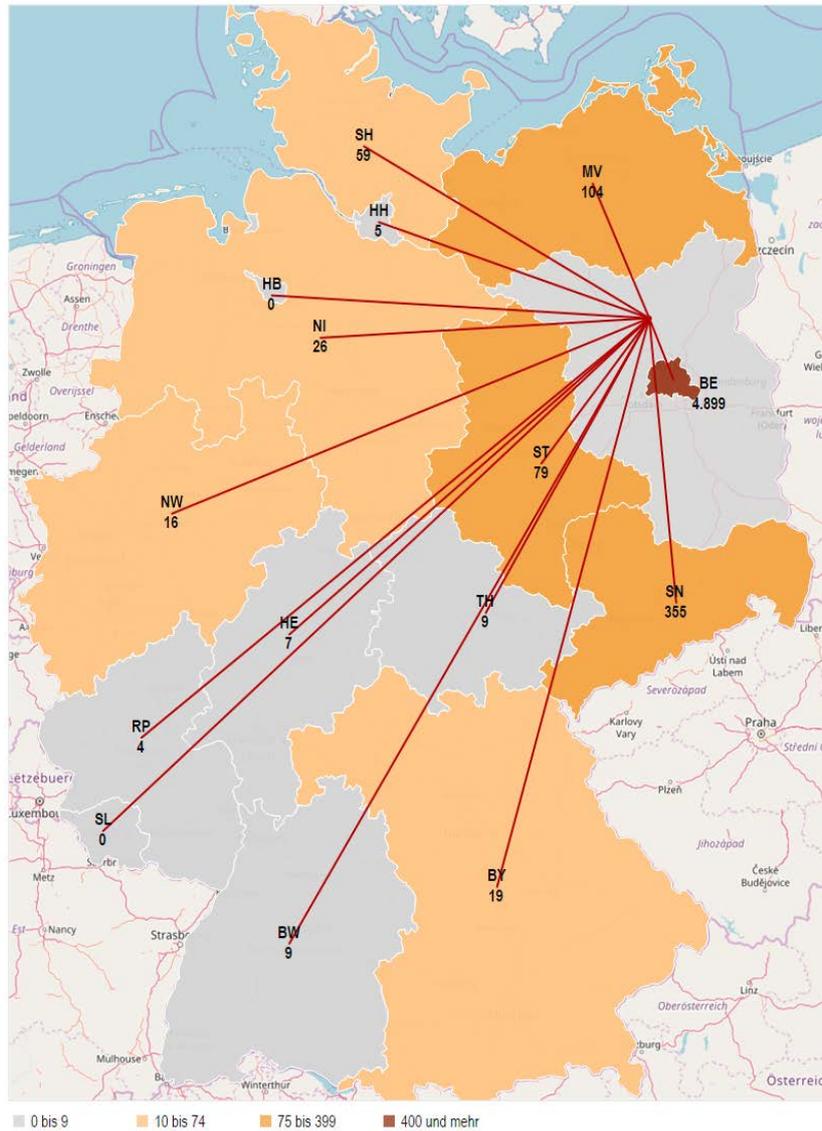


Abb. 39: Auspendler mit dem Beruf *Erziehungsfachkraft* mit Wohnsitz im Land Brandenburg im Jahr 2017 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand April 2018)

Gleichzeitig pendelten 1.330 beschäftigte *Erziehungsfachkräfte*, die in einem anderen Bundesland wohnten, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in das Land Brandenburg (Einpendler). Von den 24.079 sozialversicherungspflichtig beschäftigten *Erziehungsfachkräften*, die im Land Brandenburg im Jahr 2017 gearbeitet haben, waren rund 6% Einpendler.

Rund 70% (942) der *Erzieherfachkraft-Einpendler*, die im Jahr 2017 im Land Brandenburg einer Beschäftigung im Bereich der Kindertagesbetreuung nachgegangen sind, hatten ihren Wohnsitz im Land Berlin, rund 28% kamen aus anderen ostdeutschen Bundesländern und 2% aus den alten Bundesländern (Abb. 40).

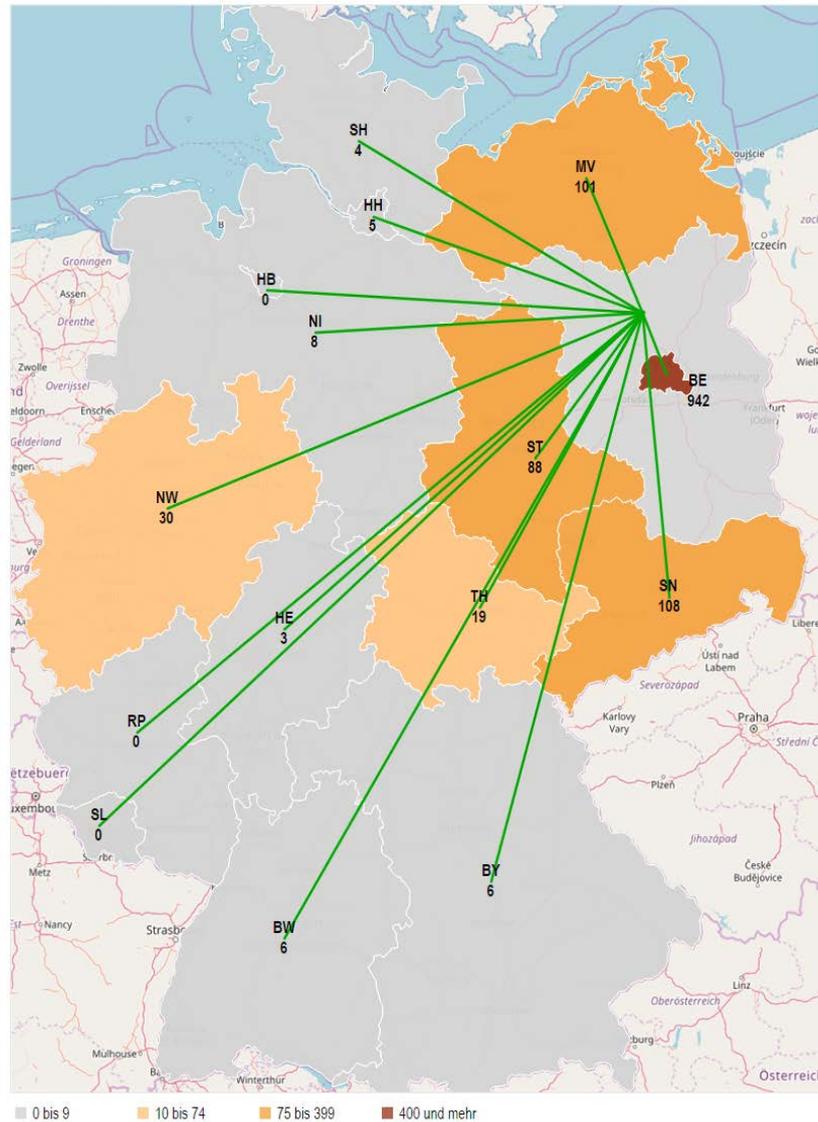


Abb. 40: Einpendler mit dem Beruf *Erziehungsfachkraft* mit Arbeitsort im Land Brandenburg im Jahr 2017 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand April 2018)

Bei der hohen Auspendlerquote kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der Fachkräfte, die nach Berlin pendeln, ihren Wohnsitz von Berlin ins Umland nach Brandenburg verlegt, jedoch an ihrer Arbeitsstelle im Land Berlin festgehalten hat. Einen Hinweis darauf könnte auch das Alter der auspendelnden Erziehungsfachkräfte liefern (Abb. 41). Vermutungen, ob die hohe Auspendlerquote darüber hinaus auf einen Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten im Land Brandenburg hinweist ist oder ob diese der Attraktivität der Metropole Berlin zuzuschreiben ist, lassen sich nicht belegen.

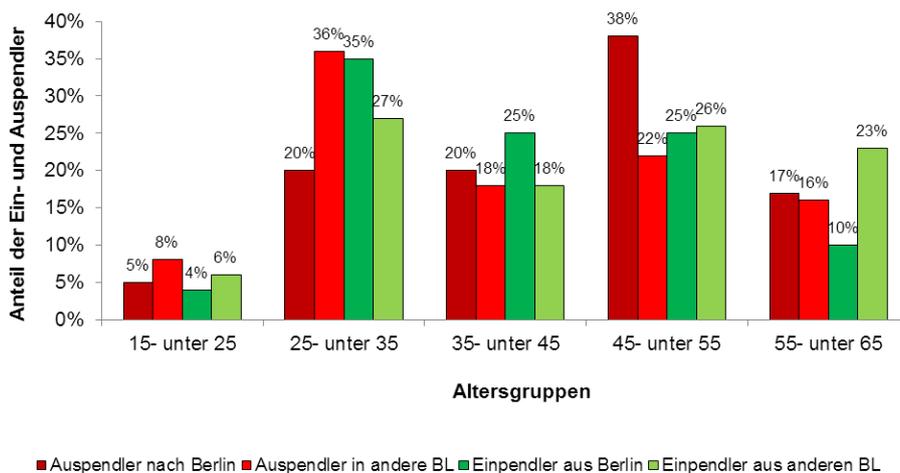


Abb. 39: Einpendler und Auspendler mit dem Beruf *Erziehungsfachkraft* - durchschnittlicher Anteil nach Altersgruppen von 2013 bis 2017 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand April 2018)

Während bei den Einpendlern aus Berlin die Altersgruppe der 25- bis unter 35-jährigen mit einem durchschnittlichen Anteil von 35% die größte Gruppe bilden, sind es bei den Auspendlern, die in Berlin einer Beschäftigung nachgehen, die 45- bis unter 55-jährigen; sie bilden mit einem durchschnittlichen Anteil von rund 38% die größte Gruppe.

4 Personalbedarf und Strategien zur Personalgewinnung im Bereich der Kindertagesbetreuung

4.1 Personalbedarf bis 2020

Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik weist für das Land Brandenburg im Jahr 2012 13.695 Vollzeitstellen aus. Bis zum Jahr 2017 stieg diese Zahl um 2.984 auf 16.679 Vollzeitstellen an. Im gleichen Zeitraum ist auch ein Aufwuchs der in Kindertagesstätten tätigen Fachkräfte von 16.397 auf 19.922 und damit um 3.525 Fachkräfte zu verzeichnen.²³ Dem Ausbau der Ausbildungskapazitäten sowie den bereits zum Zeitpunkt des vorangegangenen Fachkräfteberichts vorhandenen und seither etablierten Programmen und Instrumenten der Personalgewinnung (vgl. 4.2) ist es zu verdanken, dass – trotz Verrentungen sowie nennenswerter und mehrfacher Verbesserungen der Personalbemessung, ansteigender Kinderzahlen und Versorgungsquoten sowie der bundesrechtlichen Einführung des uneingeschränkten Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung ab dem vollendeten ersten Lebensjahr – die Sicherung des bestehenden Fachkräftebedarfs weitgehend gewährleistet werden konnte.

Die Erstellung von Personalbedarfsprognosen ist stets hoch komplex und erfordert eine Vielzahl von Annahmen über zukünftige Entwicklungen. Auch ist die Kindertagesbetreuung wie insgesamt weite Teile der Jugendhilfe geprägt von kommunaler Zuständigkeit und einer heterogenen Trägerlandschaft, die über ein hohes Maß an Autonomie verfügt. Hinzu kommt, dass die Fachkräfte im Land Brandenburg rechnerisch in einem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang von 83% arbeiten (etwa 32,5 Wochenstunden) und hier vermutlich Arbeitszeitreserven liegen, die nicht genau zu beziffern sind (vgl. 1.3.5.1). Vor diesem Hintergrund sind präzise Aussagen nur sehr schwer zu treffen.

²³ Anders als in 1.3 wird hier nicht nur das Personal mit originärer fachpädagogischer Ausbildung erfasst, sondern alle im Rahmen des pädagogischen Personals tätigen Personen, z.B. auch aus Gesundheitsberufen oder mit künstlerischer Qualifikation.

Schon im vorangegangenen Fachkräftebericht wurde außerdem darauf hingewiesen, dass große regionale Unterschiede bestehen, so dass Landesdurchschnittswerte und zumeist auch kreisbezogene Mittelwerte im Einzelfall nur von sehr begrenzter Aussagekraft für die tatsächlichen Verhältnisse sein können. Anzumerken ist darüber hinaus, dass in Bezug auf die Kinderzahlen nicht die aktuelle Bevölkerungsprognose des Amtes für Statistik aus dem Jahr 2015 (Datenstand 2013) verwendet wurde, sondern eigene Berechnungen auf der Basis der Entwicklungen der letzten Jahre. Die Bevölkerungsprognose des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg hat insoweit einen Aktualisierungsbedarf, als bestimmte neue Faktoren und Annahmen, die nach 2013 relevant wurden, noch nicht berücksichtigt werden konnten.

Die Studie der Hochschule Koblenz gibt darüber hinaus Hinweise darauf, dass – neben regionalen Gegebenheiten – auch die jeweiligen in der Verantwortung der Träger der Einrichtungen liegenden angebotenen Arbeitsbedingungen Auswirkungen auf die Personalsituation haben. Arbeitgeber mit attraktiven Arbeitsbedingungen sind also im Vorteil bei der Personalgewinnung und -bindung.

Tab. 4: Personalbedarfsberechnung für den Bereich der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg von 2018 bis 2020 (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik *Kinder und tätige Personen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung* zu den Stichtagen 01.03.2016 und 01.03.2017 sowie eigene Berechnungen)

Jahr	Verbleibende Personen in Kindertageseinrichtungen (ohne Verwaltung) bis 63 J.	vorzeitiger Rentenzugang wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (17,6 %) kumm.	vorzeitiger Rentenzugang wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (17,6 %) (JAHR)	Abgang wegen sonstiger Gründe (1%) kumm.	Abgang wegen sonstiger Gründe (1%) (JAHR)	Abgang insgesamt kumm.	Abgang (JAHR)	Stellen päd. FK rechnerisch ermittelt nach Personalbemessung	Personalbedarf / Beschäftigungsquote (0,80 Erz./Stelle)	Leistungsanteil (3,0%)	Personalbedarf insgesamt (päd. FK und päd. Leitung) (6+7)	Ersatzbedarf aufgrund altersbedingten oder vorzeitigen Ausscheidens (1-2-3-8)	Absolventen FS/ FH in BB kumm.	Erwartbare Übergänge der AbsolventInnen in Kindertageseinrichtungen (Übergangsquote 78 % Fachschule; 31% Fachhochschule)	Bilanz (1-2-3-8 +11)
	1	2	2a	3	3a	4	4a	5	6	7	8	9	10	11	12
2016	18.969														
2017	19.922	28	28	199	199	385	385	14.860	18.574	557	19.132	564	1.404	1.069	1.632
2018	19.426	59	32	398	199	796	727	15.653	19.566	587	20.153	-1.184	2.756	2.098	914
2019	19.159	134	75	597	199	1.495	541	16.320	20.400	612	21.012	-2.584	4.248	3.236	652
2020	18.657	223	88	796	199	2.284	789	16.756	20.944	628	21.573	-3.935	5.865	4.470	535

- 1 Ausgehend von den 2017 in Kindertageseinrichtungen tätigen Personen und einem Renteneintritt im Alter von 64 Jahren wird hier die Zahl der im System verbleibenden Personen dargestellt.
- 2 vorzeitiger Rentenzugang wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Höhe von 17,6% der regulären Renteneintritte nach (1); "Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017", S. 179)
- 3 Abgang wegen sonstiger Gründe in Höhe von 1% der verbleibenden Personen in 2017 (1)
- 4 Abgang insgesamt: Berücksichtigt werden der reguläre Renteneintritt, der vorzeitige Rentenzugang und der Abgang aufgrund sonstiger Gründe (1, 2, 3).
- 5 Pädagogische Fachkräfte (FK) für die Jahre 2018 bis 2030; 2018 rechnerisch ermittelt nach der 2018 geltenden Personalbemessung in Vollzeitanteilen (VZE); päd. FK ab 2019 ermittelt nach dem Personalschlüssel ab 01.08.2018); Kinderzahl: eigene Berechnung auf der Basis der Entwicklung der letzten Jahre
- 6 Personalbedarf unter Berücksichtigung der Annahme einer konstanten Beschäftigungsquote von 0,80 (rechnerisch für das Jahr 2016 ermittelter Wert)
- 7 Leistungsanteil (päd. Leitung gem. §5 KitaPersV): 3,0 % (rechnerisch ermittelt)
- 8 Personalbedarf insgesamt – päd. FK und päd. Leitung (6)+(7)
- 9 Ersatzbedarf aufgrund des Personalbedarfs insgesamt und der Abgänge
- 10 zu erwartende Zahl neu ausgebildeter Erzieherinnen unter der Annahme, dass nach jedem Schuljahr 5% abrechen und 95% den Abschluss schaffen (Fachschule)
- 11 erwartbare Übergänge der Absolventinnen und Absolventen der Fachschule Sozialpädagogik in Kindertageseinrichtungen 78% (Quelle: Abfrage des MBS zum Verbleib zum Schuljahresende 2016/17); Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule Potsdam Bachelorstudiengang *Bildung und Erziehung in der Kindheit* mit einer Übergangsquote von 31% (Quelle: Verbleibabfrage der Fachhochschule Potsdam 2016)
- 12 Gesamtbedarf unter Berücksichtigung der Abgänge (1), (2) und (3), der Bedarfe nach Personalschlüssel (8) und der erwartbaren Übergänge der Absolventinnen (11)

Die Tabelle 4 zeigt, dass sich bestehende Personalbedarfe durchaus theoretisch und rechnerisch decken lassen könnten. Die zunehmenden Meldungen darüber, dass es immer schwieriger wird, Fachkräfte zu finden und zu halten, verweisen jedoch darauf, dass der landesweite Blick nicht ausreicht, sondern eine differenzierte Betrachtung erforderlich ist, um mögliche Ursachen zu identifizieren bzw. weitere bedarfsgerechte Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

Wie der Studie zu *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg* der Hochschule Koblenz zu entnehmen ist, wird für den bestehenden Personalbedarf in Brandenburg an erster Stelle die Verbesserung der Personalbemessungen durch das Land genannt (relevant für fast 70% der Befragten), gefolgt von Langzeiterkrankungen (fast 60%) und Verrentungen (fast 50%). Es ist davon auszugehen, dass die Verbesserung der Personalbemessung einen höheren Anteil an Problemen bei der Nachbesetzung von Stellen verursacht als Anlässe wie Langzeiterkrankungen und Verrentungen, die als Teil betrieblichen Handelns von Trägern plan- und voraussehbar sind und damit präventiv abzumildern sind.

4.2 Personalsteuerung sowie Strategien zur Personalgewinnung und -bindung

Ohne die Verantwortung des Landes zu relativieren, ist doch zunächst darauf hinzuweisen, dass die öffentlichen und freien Träger der Kindertagesstätten für die Fachkräftegewinnung und -bindung, für attraktive und gute Arbeitsbedingungen und einen effektiven Personaleinsatz verantwortlich sind; das Land verfügt weder über direkte Gestaltungskompetenzen noch können auf Landesebene detaillierte Daten über jede einzelne Kita und jeden öffentlichen und freien Kita-Träger hinsichtlich der Wahrnehmung der Arbeitgeberfunktionen – auch aus datenschutzrechtlichen Gründen – vorgehalten werden. Die im Folgenden gemachten Angaben beruhen daher im Wesentlichen auf den Aussagen der an der Studie *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg* beteiligten Träger.

4.2.1 Personalsteuerung

Schwankende Arbeitsvolumen, die sich aus dem im Jahresverlauf ergebenden Altersveränderungen der Kinder, der Anzahl der betreuten Kinder und veränderten Betreuungsumfängen ergeben, erfordern in jeder Kindertageseinrichtung eine spezifische Personaleinsatzplanung. Zudem stellt die konkrete wöchentliche Inanspruchnahme der Betreuungsansprüche der Kinder eine zusätzliche Herausforderung für die tägliche Arbeitsorganisation dar. Diese spiegelt sich im Betriebsalltag letztlich in der Dienstplangestaltung der Kindertageseinrichtung wider. Die tägliche Arbeitseinsatzplanung (Dienstplanung) in der Kindertageseinrichtung muss viele Faktoren berücksichtigen. Dazu zählen auch kurzfristige Erkrankungen pädagogischer Fachkräfte oder andere Abwesenheiten wie Urlaub und Fortbildung.

Gemäß § 2 Absatz 2 Kita-Personalverordnung (KitaPersV) wird den Anstellungsträgern die die Möglichkeit geboten, 5% des notwendigen pädagogischen Personals für Vertretungsfälle vorzuhalten und im Laufe des Jahres bedarfsgerecht einzusetzen. Dieser Prozentsatz kann überschritten werden, wenn ein Träger beim Personaleinsatz Jahresarbeitszeitmodelle anwendet.

Zweifellos ist es für eine optimale Personalsteuerung unverzichtbar, dass Einrichtungsträger/Kita-Leitungen die gesetzlichen Rahmenbedingungen und geschaffenen Spielräume (§ 2 KitaPersV) kennen, ausnutzen und es als ihre Aufgabe verstehen, an der Schnittstelle in der Zusammenarbeit mit Kita-Leitungskräften die zur Verfügung stehende Personalmenge für die jeweilige Kindertagesstätte optimal einzusetzen. Das erfordert eine (Be-)Planung der zur Verfügung stehenden Personalmenge, die sich mindestens aus der Berechnung des notwendigen pädagogischen Personals nach Kita-Gesetz ergibt.

Der von der Hochschule Koblenz 2018 vorgelegten Studie ist zu entnehmen, dass rund 33% der Träger von diesen Möglichkeiten eines flexiblen Personaleinsatzes Gebrauch machen und fünf und mehr Prozent Personal für Vertretungsfälle vorhalten. Weniger als 5% Personal halten rund 16% der Träger vor; 43% der Träger nutzen diese Regelung nicht. Dabei scheinen es vor allem die Wohlfahrtsverbände zu sein, die diese Regelung nutzen.

Die zusätzlich durchgeführten Telefoninterviews weisen darauf hin, dass große Träger mehr Flexibilität bei der Umsetzung der Regelung nutzen (z.B. „Wir planen mit mehr als 5%“) und

auch eigene Instrumente der Personalsteuerung einsetzen („Wir nutzen eigene Tools“). Vor allem kleinere Träger scheinen hingegen die genannte Vorschrift nicht zu nutzen oder aber lassen in den Antworten erkennen, dass sie nicht hinreichend bekannt ist.

Die seit Ende 2016 zur Verfügung stehende Personaleinsatz-Steuerungsdatei des MBS (Excel-Datei), eine Excel-Datei zur Optimierung des Personaleinsatzes durch Nutzung und Ausschöpfung des in § 2 KitaPersV geregelten Dispositionsspielraums²⁴, wird nur von rund 14% der befragten Träger genutzt, fast 27% der Befragten kennen sie nicht. Nicht bekannt ist das Instrument vor allem bei privatwirtschaftlichen Trägern und Elterninitiativen.

4.2.2 Strategien zur Personalgewinnung auf Landesseite

4.2.2.1 Novellierung der Kita-Personalverordnung (KitaPersV)

Das Land Brandenburg hat bereits im Jahr 2010 die Kita-Personalverordnung erweitert und Möglichkeiten für den qualifizierten Quer- und Seiteneinstieg für Menschen mit unterschiedlichen Berufsbiografien in das Feld der Kindertagesbetreuung geschaffen. Dazu gehören:

- die *tätigkeitsbegleitende Qualifizierung* gemäß § 10 Absatz 2 KitaPersV für Menschen, die entweder über einen einschlägigen, einen nichteinschlägigen oder über Abitur verfügen;
- die *individuelle Bildungsplanung* gemäß § 10 Absatz 3 KitaPersV für Menschen mit verwandten Berufsabschlüssen, denen nur noch bestimmte Kita-spezifische Kenntnisse und Kompetenzen fehlen, wie z.B. Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerziehungspfleger sowie
- der Einsatz von Kräften zur *Ergänzung des fachlichen Profils der Einrichtung* gemäß § 10 Absatz 4 KitaPersV, die das Kita-Profil zum Beispiel theaterpädagogisch, künstlerisch oder bewegungsorientiert bereichern.

Sonstige gleichwertig qualifizierte Kräfte gemäß § 10 Absatz 1 KitaPersV (z.B. eine Grundschullehrkraft für den Hortbereich) waren schon vor 2010 als Fachkräfte anerkannt.

Zum 1. August 2017 erfolgte eine Erhöhung der Anrechnungsmöglichkeit auf das notwendige pädagogische Personal für Kräfte in der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung gemäß § 10 Absatz 2 KitaPersV von 70% auf 80% ihrer tatsächlichen Tätigkeit und von profilergänzenden Kräften gemäß § 10 Absatz 4 KitaPersV von 70% auf 100%, wenn sie wesentlich und kontinuierlich zur Umsetzung des Profils der Einrichtung beitragen.

²⁴ Vgl. *Mit knappen Personalressourcen klug haushalten* - <https://mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.501552.de>

Tab. 5: Übersicht über die Genehmigungen nach § 10 KitaPersV für die Jahre 2010 bis 2018 (Quelle: Erhebung des MBSJ zum Stichtag 15. Mai 2018)

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBSJ)								
Genehmigungen nach §10 KitaPersV seit 01.08.2010 - aufgeschlüsselt (Stand 15.05.2018)								
Landkreis/Stadt	§ 10 (1)		§ 10 (2)			§10(3) gesamt	§10(4) gesamt	Anzahl insgesamt
	gesamt	davon über §10(3)	gesamt	davon über §10(3)	davon über §10(4)			
Prignitz	20	6	42	4	1	13	21	96
Ostprignitz-Ruppin	39	14	82	1	0	11	8	140
Oberhavel	68	14	277	12	0	17	18	380
Uckermark	59	16	150	9	4	15	54	278
Barnim	84	29	131	7	6	43	26	284
Havelland	49	15	256	8	10	34	70	409
Märkisch Oderland	26	6	212	11	0	13	43	294
Potsdam-Mittelmark	103	41	330	47	5	38	96	567
Teltow-Fläming	47	10	354	15	1	14	34	449
Dahme-Spreewald	54	9	237	19	3	25	42	358
Oder-Spree	51	9	163	13	3	8	38	260
Elbe-Elster	12	2	24	4	0	6	20	62
Oberspreewald-Lausitz	32	11	51	1	1	7	23	113
Spree-Neiße	50	7	46	1	0	5	8	109
Brandenburg (Havel)	30	8	93	9	0	15	20	158
Potsdam	151	40	353	13	5	58	156	718
Frankfurt/Oder	4	2	34	6	0	1	26	65
Cottbus	30	3	60	0	1	8	17	115
Gesamt:	909	242	2.895	180	40	331	720	4.855

Waren zum Zeitpunkt der Erstellung des Fachkräfteberichts 2013 bereits 1.144 Anträge von Trägern für den Einsatz dieser Personen genehmigt worden (Stichtag 20.11.2012), so hat sich die Anzahl der Genehmigungen bis zum Stichtag 15. Mai 2018 um weitere 3.711 auf insgesamt 4.855 erhöht. Auf der Grundlage der genehmigten Anträge sind seit Inkrafttreten der Regelung zum 1. August 2010 rund 4.500 Kräfte über den qualifizierten Quer- und Seiteneinstieg in das System der Kindertagesbetreuung gelangt.²⁵

Wird von den im Jahr 2017 in der Kindertagesbetreuung tätigen Fachkräften ausgegangen, dann entsprechen die rund 4.500 Kräfte einem Anteil von rund 14% des beschäftigten Personals, d.h. im Land Brandenburg sind in vielen Kindertagesstätten multiprofessionelle Teams bereits gelebte Realität (vgl. 4.2.2.3).

Davon absolvierte bzw. absolviert die überwiegende Mehrheit - rund 2.895 Kräfte - eine tätigkeitsbegleitende Ausbildung nach § 10 Absatz 2 KitaPersV. Durch die Anrechnung ihrer tatsächlichen praktischen Tätigkeit auf das notwendige pädagogische Personal während ihrer Ausbildung sind sie Bestandteil der Kita-Regelfinanzierung, werden damit für die Träger finanzierbar und erhalten darüber selbst eine Vergütung.

Die mit der Öffnung der Kita-Personalverordnung seit 2010 zu verzeichnende Zunahme der quereinsteigenden Kräfte im Bereich der Kindertagesbetreuung ist auch ursächlich für die Entwicklung der Schülerzahlen in der Teilzeitausbildung (vgl. 2.1.3.1). Dadurch, dass die Träger die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger während ihrer Ausbildung auf das notwendige pädagogische Personal anrechnen und refinanzieren können, ist dies für die Kita-Träger sehr viel attraktiver geworden, als dies noch vor 2010 der Fall war. Diese Angebotsform der Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern ist für beide Sei-

²⁵ Aufgrund projektbezogener Genehmigungen sowie beantragter Verlängerungen übersteigt die Anzahl der genehmigten Anträge die Anzahl der im System beschäftigten Kräfte im Quer- und Seiteneinstieg.

ten – die Träger und die quereinsteigenden Kräfte – insofern von Vorteil, als diese für den Träger über den Zeitraum der Ausbildung die Möglichkeit der Personalentwicklung bietet und den Quereinsteigern und –einsteigerinnen einen Abschluss ermöglicht, der dem Level 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens entspricht (vgl. 2.1).

Der seit Jahren kontinuierliche Aufwuchs der Inanspruchnahme zum Quer- und Seiteneinstieg verweist auf eine hohe Akzeptanz dieser Qualifizierungswege. Insbesondere die seit kurzem deutlich gestiegene Anzahl von Anträgen nach § 10 Absatz 4 KitaPersV zur Ergänzung des pädagogischen Profils der Einrichtung lässt erkennen, dass zunehmend mehr Einrichtungen den Weg zum Auf- und Ausbau von multi-professionellen Teams einschlagen.

Nach der Studie *Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg* gaben rund 56% der befragten Träger an, bereits Kräfte über den Quer- und Seiteneinstieg zu beschäftigen.

Von den Möglichkeiten des § 10 der Kita-Personalverordnung, Personen im Quer- und Seiteneinstieg zu beschäftigen, machen die Träger in unterschiedlichem Umfang Gebrauch: Rund 80% der Träger beschäftigen und qualifizieren Personen in tätigkeitsbegleitender Ausbildung (§ 10 Absatz 2 KitaPersV), rund 45% der Träger nutzen die individuelle Bildungsplanung für Menschen mit einschlägigen Vorerfahrungen und Kompetenzen (§ 10 Absatz 3 KitaPersV) und rund 41% setzen profilergänzende Kräfte zur Umsetzung eines pädagogischen Schwerpunktes der Einrichtung ein.

Die individuelle Bildungsplanung scheint dabei eher ein Instrument der Wohlfahrtsverbände und in städtischen Räumen zu sein (Nutzung fast 57%, Elterninitiativen nur rund 20%), der Einsatz profilergänzender Kräfte eher ein Instrument der Elterninitiativen (Nutzung rund 50%).

Die nach Trägern differenzierte Auswertung der Inanspruchnahme der Regelungen nach § 10 der Kita-Personalverordnung hat ergeben, dass mit 85% vor allem die öffentlichen Träger die Möglichkeit der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung nutzen. Die einem Wohlfahrtsverband angehörigen Träger nutzen sie zu rund 75% und die konfessionellen und privatwirtschaftlichen Träger sowie die Elterninitiativen nutzen sie zu ca. 70%. Zu den Gründen, warum die Möglichkeiten des § 10 KitaPersV nicht genutzt werden, äußerten sich 14 der an der Befragung teilnehmenden Träger. Häufigster Grund war kein Bedarf (8); eine untergeordnete Rolle spielen Gründe wie hoher Aufwand/kompliziert (2), zu kleine Kita (1) sowie schlechte Erfahrungen (1). Ebenfalls nur einmal getroffen wird die Aussage: „Wir wollen nur Fachpersonal“.

4.2.2.2 Tätigkeitsbegleitende Qualifizierung *Profis für die Praxis*

Ergänzend zur regulären Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern werden seit 2005 im Land Brandenburg Menschen unterschiedlicher Berufsbiografien tätigkeitsbegleitend zur Erzieherin/zum Erzieher für den Bereich der Kindertagesbetreuung qualifiziert. Gestartet mit der Intention, einen Beitrag zur Erhöhung des Männeranteils im Bereich der Kindertagesbetreuung zu leisten und arbeitslosen Männern die Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung zu eröffnen, wurde das Modellprojekt inzwischen weiter entwickelt und wird heute unter dem Begriff *Profis für die Praxis* angeboten.

Rechtsgrundlage bildet die Erzieher-Gleichwertigkeits-Verordnung (ErzGleichV) vom 11. September 2017.

Mit einem Stundenumfang von 1.200 Unterrichtsstunden und 2.100 Stunden praktische Tätigkeit werden die Teilnehmenden zu Erzieherinnen und Erziehern in einer zweijährigen Qualifizierungsmaßnahme für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung qualifiziert; die reguläre dreijährige Fachschulausbildung qualifiziert als Breitbandausbildung für eine Beschäftigung in den Bereichen Kindertagesbetreuung, Hilfen zur Erziehung und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (vgl. 2.1).

Die Teilnehmenden sind über den Gesamtzeitraum der Maßnahme im Wechsel zwei Wochen in der Praxis und eine Woche im Seminar. Die Methodik und Didaktik folgen dabei den erwachsenenbildnerischen Grundsätzen der Weiterbildung. Ausgangs- und Bezugspunkt für den Kompetenzerwerb bilden die Praxiserfahrungen, die systematisch reflektiert werden, wodurch der individuelle Lernprozess zum prozessorientierten Lernweg wird. Damit folgt die tätigkeitsbegleitende Qualifizierung selbst den Grundsätzen moderner Bildungskonzepte wie sie in der Frühen Bildung heute als Standard gelten.

Nach erfolgreicher Absolvierung der Qualifizierungsmaßnahme werden den Absolventinnen und Absolventen gleichwertige Fähigkeiten mit staatlich anerkannten Erzieherinnen/Erziehern für den Bereich der Kindertagesbetreuung bescheinigt. Als Voraussetzung für eine Gleichwertigkeitsfeststellung muss der Bildungsträger, der diese Maßnahme anbieten will, die Genehmigung zur Durchführung durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport einholen.

Nach § 9 Absatz 1 Kita-Personalverordnung zählen die Personen, die gemäß Brandenburgischem Sozialberufsgesetz über gleichwertige Fähigkeiten verfügen, im Land Brandenburg zu den geeigneten pädagogischen Fachkräften in der Kindertagesbetreuung.

Ein so strukturiertes Qualifizierungsmodell führt nach fachlicher Einschätzung zu höheren Lerneffekten und verringert die Transferprobleme beim Übergang in die Praxis deutlich. Es ist deshalb nicht nur für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit den unterschiedlichsten Berufsbiografien attraktiv, sondern generell einer eher additiv organisierten Lernform, wie sie bei der regulären Ausbildung teilweise noch zu finden ist, vorzuziehen. Nicht zuletzt ist das auch ein Grund dafür, dass rund 95% der Absolventinnen und Absolventen unmittelbar nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme von den Einrichtungsträgern übernommen werden. Abgesehen davon ermöglicht das Qualifizierungsmodell den Einrichtungsträgern die Personalentwicklung; über einen Zeitraum von zwei Jahren lernen sie die Teilnehmenden kennen und unterstützen deren fachliche Entwicklung.

Mit dem Modellprojekt wurde von Anfang an auch das Ziel verfolgt, neue Wege in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern insbesondere im Hinblick auf die strukturelle Neugestaltung des Verhältnisses der beiden Lernorte *Schule* und *Praxis* zu erproben. Da zeitgleich bundesweit ein kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern verbindlich eingeführt wurde, das eine Theorie-Praxis-Verzahnung erforderlich macht, die systematisch als Prozess der reflexiven Verschränkung von Wissen und Können gestaltet werden muss, konnten die Erfahrungen aus dem Qualifizierungsmodell *Profis für die Praxis* für eine Verbesserung der Theorie-Praxis-Verknüpfung in Brandenburg auch für die reguläre Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern genutzt werden.

Zahlen und Fakten zum Stichtag 31. Mai 2018:

Anzahl der Kurse/Teilnehmenden/Absolventen

- 27 Kurse wurden seit 2005 abgeschlossen mit ca. 540 Absolventinnen/Absolventen
- Kurse laufen gegenwärtig mit ca. 100 Teilnehmenden – Abschluss 2018/2019/2020
- 1 Kurse beginnt demnächst mit ca. 20 Teilnehmenden – Abschluss 2020

Anzahl der Bildungsträger

Gegenwärtig wird die Qualifizierungsmaßnahme von 6 Bildungsträgern angeboten, davon sind 3 Schulen in freier Trägerschaft (*AGUS/GADAT Berufliche Schulen gGmbH Neuruppin/Potsdam*, *AWO Akademie Potsdam*, *HEC Bildungsakademie Lauchhammer*) und 3 JH- bzw. Fortbildungsträger (*BIfF e.V.*, *Stiftung SPI Bad Freienwalde*, *IB Neuenhagen*)

Wirkungsradius

Bis auf die LK LDS, OHV und PR wirkt die Qualifizierungsmaßnahme in alle anderen LK und kreisfreien Städte hinein, was mit dem Standort und dem Einzugsbereich der o.a. Bildungsträger im Zusammenhang steht.

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt in der Regel aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, wobei die Qualifizierung über das System der Bildungsgutscheine gefördert wird. Da die Arbeitsagenturen hier nach wie vor eher zurückhaltend mit der Begründung agieren, dass die Qualifizierungsmaßnahme nicht zu einem bundesweit anerkannten Abschluss führt, werden eher Menschen gefördert, die im Leistungsbezug des ALG II stehen.

4.2.2.3 Multiprofessionelle Teams

Insbesondere zwei Entwicklungen haben die Öffnung des traditionellen Personaltableaus von Kindertagesstätten über die Gruppe der Erzieherinnen und Erzieher weiter befördert: Multiprofessionelle Teams bieten einerseits die Möglichkeit, die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben in der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern besser als bisher bewältigen zu können; ein Team, bestehend aus unterschiedlichen Professionen, erlaubt eine differenzierte Aufgabenwahrnehmung und möglicherweise die Entwicklung weiterer Funktionsstellen. Andererseits wird in der Öffnung für neue Berufsgruppen auch die Möglichkeit gesehen, den zunehmenden Bedarf an einschlägig qualifizierten Fachkräften decken zu können.²⁶

Das Qualifizierungsmodell *Profis für die Praxis* und die Öffnung der Kita-Personalverordnung für den Quer- und Seiteneinstieg haben sich als erfolgreiche Wege erwiesen, neue Berufsgruppen und Menschen für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung zu gewinnen. Damit befördern diese Maßnahmen explizit die Entwicklung multiprofessioneller Teams und tragen nicht nur zu einem größeren Pool an qualifizierten Kräften, sondern auch zu einer größeren Vielfalt in den Teams bei. Vor dem Hintergrund, dass mehr und mehr Kinder immer längere Zeit in Kindertagesstätten verbringen, die sogenannte *Pädagogisierung der Kindheit* also weiter fortschreitet, scheint es fachlich zunehmend geboten, auch Menschen mit anderen Lebenserfahrungen und Kompetenzen in die Kitas einzubinden. Damit wird die Professionalität in den Teams auf breitere Füße gestellt und die Palette der Ansprechpartner und Angebote für Kinder und ihre Familien wird bunter und vielfältiger. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wurde zum 1. August 2017 die Anrechnungsmöglichkeit auf das notwendige pädagogische Personal für profilergänzende Kräfte, die wesentlich und kontinuierlich zur Umsetzung des Profils der Einrichtung beitragen, von 70% auf 100% erhöht (vgl. 4.2.2.1).

Je mehr es gelingt, weitere Berufsgruppen ergänzend zu pädagogischen Fachkräften einzubinden, desto mehr muss die Frage geklärt werden, welche Unterstützung und Begleitung diese Teams z.B. bei der Personalplanung und Personaleinsatzsteuerung benötigen. Als Gelingensbedingungen für eine Integration neuer Fachkräftegruppen und qualitativ hochwertige Arbeit multiprofessioneller Teams werden u.a. eine gute Praxisanleitung und kontinuierliche Team-Begleitung benannt.

4.2.2.4 Weitere Unterstützungsangebote für Träger und Kindertagesstätten

Ausbildungsbereitschaft der Träger stärken / Landesprogramm: Zeit für Anleitung

Die Ausbildungsbereitschaft der Praxis, d.h. der Kita-Träger ist eine weitere wesentliche Voraussetzung zur Gewinnung zusätzlicher Kräfte. Da die Anleitung am Lernort Praxis bei der

²⁶ vgl. Wetzien u.a. (2016): „Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg. Weinheim und Basel: Beltz/Juventa <http://www.zfki.de/index.php/92-forschungsprojekte/professionsentwicklung/185-prof-team-bawue>

Qualifizierung von Kräften im Quer- und Seiteneinstieg von wesentlicher Bedeutung ist, unterstützt das Land die Träger und Kindertagesstätten seit 2012 mit dem *Landesprogramm Zeit für Anleitung*; dieses Modell wurde im Jahr 2017 von Berlin übernommen und hat auch bundesweit einen beispielhaften Charakter bekommen. Im Rahmen dieses Programms erhalten Träger einen Gutschein im Wert von 1.250 €/Jahr, um Personalkapazitäten zur Sicherung der Anleitungszeit gewährleisten zu können, die damit zusätzlich zur regulären Personalausstattung zur Verfügung stehen.

Der Studie der Hochschule Koblenz zufolge werden die Gutscheine aus dem *Landesprogramm Zeit für Anleitung* von 64% der Träger genutzt, rund 16% kennen hingegen diese Möglichkeit nicht und rund 18% nutzen sie nicht. Die Nutzung und die Kenntnis der Gutscheine ist erwartungsgemäß bei den großen Trägern (ab vier Einrichtungen) ausgeprägter (rund 75% nutzen die Gutscheine, rund 10% kennen diese nicht) als bei den kleinen Trägern (bis drei Einrichtungen): Dort werden sie von rund 57% eingesetzt, rund 21% kennen die Gutscheine nicht). Werden die Regionen betrachtet, nutzen rund 74% der Träger, die in mehreren Regionen Standorte haben, diese Gutscheine; dagegen nutzen nur 50% der Träger im stadtnahen Bereich die Gutscheine (berlinnah: rund 55%, Stadt: rund 52%, ländlicher Bereich: rund 69%).

Anleitungs-Fortbildungen beim Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) tragen dazu bei, dass sich Kindertagesstätten zunehmend als Lernort begreifen, die einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Ausbildung leisten.

Landesprogramm Konsultationskitas

Die Qualität der Anleitung am Lernort Praxis wird darüber hinaus seit 2011 durch das *Landesprogramm Konsultationskitas Fachkräftegewinnung und -qualifizierung* unterstützt (seit 2017 Teil des *Landesprogramms Konsultationskitas*). Die beteiligten Kitas haben *Standards für die Fachkräftequalifizierung am Lernort Praxis* erarbeitet und stehen anderen Kitas rund um Fragen der Fachkräftegewinnung und -qualifizierung beratend zur Seite.

Daneben stellt das Land im Kontext des Aufbaus multiprofessioneller Teams *Mittel für Teamentwicklungs- und Beratungsprozesse* zur Verfügung, die unbürokratisch abgerufen werden können (vgl. 4.2.2.3).

Das Land fördert auch Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Träger wie Fortbildungen zum Jahresarbeitszeitmodell nach der Kita-Personalverordnung oder Web-Seminare zur Personaleinsatzsteuerung, um Personalressourcen besser einzusetzen und auszuschöpfen.

An einer Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung interessierte Personen finden ebenfalls ein vom Land gefördertes telefonisches Informations- und Beratungsangebot bei dem Träger *dabei e. V.*²⁷

4.2.3 Strategien zur Personalgewinnung und Personalbindung auf Trägerseite

Soweit nachfolgend auf die Strategien zur Personalgewinnung und Personalbindung bei den öffentlichen und freien Trägern eingegangen wird, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass das Recht auf kommunale Selbstverwaltung der öffentlichen Träger und die Privatautonomie der freien Träger es gebieten, ihre Eigenverantwortung und ihre Selbständigkeit bei der Ausgestaltung der Strategien zu betonen. Es obliegt nicht dem Land, diese zu bewerten. Hingegen erscheint es legitim, auf Optimierungspotentiale hinzuweisen.

²⁷ <http://www.erzieher-brandenburg.de>

Den Ergebnissen der Studie der Hochschule Koblenz zufolge werden bei der Personalsuche von den Trägern überwiegend herkömmliche Instrumente wie Stellenausschreibungen auf der trägereigenen Homepage oder in regionalen Medien eingesetzt. Häufig genannt werden auch die persönliche Ansprache (69%), die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit (69%), Kontakte zu Ausbildungsstätten (65%) und das Angebot von Praktikumsstellen (60%). Von einem Viertel der Befragten werden auch soziale Netzwerke genutzt. Dabei spielen in stadtnahen und ländlichen Räumen soziale Netzwerke eine untergeordnete Rolle, während hier in höherem Maße die Agentur für Arbeit einbezogen und persönliche Ansprache genutzt wird.

Als Strategien zur Gewinnung und Bindung von Personal werden an erster Stelle eher bekannte, auch als traditionelle Möglichkeiten wie Fort- und Weiterbildung sowie Personalgespräche genannt.

Strategische Partnerschaften mit Ausbildungs- und Qualifizierungsstandorten werden von den Trägern in unterschiedlicher Weise zur Personalgewinnung genutzt. Austausch- und Kooperationstreffen mit Ausbildungsstätten finden in einem hohen Maße statt, allerdings im ländlichen Bereich nur bei rund einem Drittel der Träger, hingegen beteiligen sich in städtischen Bereichen zu über 50% der Träger daran. 20% der Träger in Städten geben an, dass Fachkräfte ihrer Einrichtungen bei den Ausbildungsstätten als Dozentinnen und Dozenten oder Beraterinnen und Berater tätig sind.

Wird die Nutzung der Möglichkeiten der Kita-Personalverordnung zwischen den Trägern, die zum Zeitpunkt der Befragung Personal suchten, und denen, die kein Personal suchten, verglichen, lassen sich hier kaum wesentliche Unterschiede erkennen. Lediglich die Nutzung von Jahresarbeitszeitkonten ist bei den Trägern, die Personal suchen, etwas höher (rund 41% vs. 27%), der Pool von Teilzeitkräften wird dagegen weniger zur Abfederung von personellen Spitzen genutzt (rund 6% vs. rund 18%). Nimmt man hinzu, dass personalsuchende Träger weniger kontinuierlich Kooperationen mit Ausbildungs- und Qualifizierungsstätten nutzen (rund 44% vs. 54%), dann scheinen Träger, die langfristige Maßnahmen zur Personalgewinnung einsetzen und etabliert haben, tendenziell weniger auf der Suche nach Personal zu sein.

Den Ergebnissen der Studie *Träger und Personalrekrutierung - Kindertagesbetreuung in Brandenburg* zufolge gehören zu den Strategien der Personalbindung auf Trägerseite auch Modelle zur Altersversorgung und Angebote zum Gesundheitsmanagement als Bestandteile der Rahmen- und Arbeitsbedingungen für Fachkräfte, die große Träger in deutlich höherem Maße einsetzen als kleinere Träger.

5 Ausgewählte Ergebnisse im Überblick

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Bestandserhebungen, bezogen auf die Kindertagesstätten, die Ausbildung, den Arbeitsmarkt, den Personalbedarf sowie die Strategien zur Personalgewinnung und -bindung, für den Berichtszeitraum 2012 bis 2017/18 zusammengefasst und da, wo es sich anbietet, mit dem vorangegangenen Berichtszeitraum verglichen.

Kindertagesstätten im Land Brandenburg:

- Im Jahr 2017 sind im Land Brandenburg 52% der Kindertagesstätten in öffentlicher Trägerschaft, was – gegenüber dem letzten Berichtszeitraum – einem leichten Rückgang um 2% entspricht (vgl. 1.1).

- Die Anzahl der in Kindertagesstätten und Kindertagespflege betreuten Kinder ist seit 2012 um weitere 20.429 Kinder gestiegen, was einem Zuwachs von rund 13% entspricht; mit einer Steigerung um rund 19% ist – wie im vergangenen Berichtszeitraum auch – der stärkste Zuwachs bei den unter 3-jährigen Kindern zu verzeichnen (vgl. 1.2.1).
- Bezogen auf die Kinder unter drei Jahren ist eine weitere Zunahme der Betreuungsquote um 2,4 Prozentpunkte festzustellen; lag sie im Jahr 2012 bei 53,4%, liegt sie im Jahr 2017 bei 55,8%; wird die Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder auf den bundesweiten Durchschnitt bezogen, der 2017 bei 33,1% lag, liegt die Betreuungsquote in Brandenburg nach wie vor weit darüber.

Auch bei den Hort-Kindern ist ein Anstieg der Betreuungsquote um 3,8 Prozentpunkte zu beobachten, die im Jahr 2017 bei rund 61,5% liegt. Aufgrund des bereits 2012 erreichten hohen Niveaus der Betreuung der Kinder von 3 Jahren bis zu Einschulung, beträgt die Betreuungsquote im Jahr 2017 unverändert 96,2% (vgl. 1.2.2).

- Die staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher bilden mit 17.208 Personen und einem Anteil von 93% der beschäftigten Fachkräfte erwartungsgemäß die größte Personalgruppe in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung. Zwischen 2012 und 2017 sind mehr als 3.000 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Abschluss dazu gekommen, was einem Plus von 23% entspricht (vgl. 1.3.2).
- Das Durchschnittsalter des Fachpersonals in Kindertagesstätten liegt in Brandenburg unverändert bei 44,9 Jahren; 53% des beschäftigten Fachpersonals sind älter als 45 Jahre; damit erscheint die Altersverteilung von jüngeren und älteren Fachkräften im Jahr 2017 etwas ausgewogener zu sein als dies 2012 noch der Fall war.

In der Altersverteilung der Altersgruppen unter 45 Jahren fällt - gegenüber 2012 - eine Veränderung auf; diese lässt vermuten, dass sich die Berufseinstiegsphase der Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Ausbildungen in die Altersgruppe der 25- bis unter 30-jährigen verschiebt. Wenn die Berufseinstiegung später erfolgt, hat dies auch Konsequenzen für eine mögliche, sich anschließende Familienphase und den Wiedereintritt in die Beschäftigung (vgl. 1.3.3).

- In Brandenburg sind – gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum – unverändert nur rund 20% des fachpädagogischen Personals vollzeitbeschäftigt.

Teilzeitbeschäftigungen werden nicht nur aus persönlichen Gründen von den Fachkräften gewählt, sondern in hohem Maße auch aus organisatorischen und fachlichen Gründen von den Trägern eingesetzt (vgl. 1.3.5.1).

- Befristete Arbeitsverträge werden nach wie vor von den Trägern in großer Zahl eingesetzt. Insbesondere konfessionelle und öffentliche Träger geben häufiger an, mit befristeten Verträgen zu arbeiten (vgl. 1.3.5.2).
- Fachlich besonders ernst zu nehmen sind die zum Teil angegebene hohe Personalfluktuation und die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Leitungsstellen, wobei die hohe Fluktuation mit untertariflichen Vergütungen zusammenzuhängen scheint (vgl. 1.3.6).
- Die Tarifgestaltung entzieht sich der staatlichen Einflussnahme und liegt bei den Trägern der Einrichtungen und den Gewerkschaften. Grundlage für die tarifliche Eingruppierung des Fachpersonals ist in Brandenburg der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE), nach dem die Regeltätigkeit seit 2015 nach der Entgeltgruppe 8a vergütet wird (vgl. 1.3.7).

Ausbildung an Fach- und Hochschulen:

- Die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher erfolgt an einer **Fachschule**.

Als Breitbandausbildung qualifiziert diese als einzige Ausbildung für alle drei klassischen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe,

- die *Kindertagesbetreuung*,
- die *Hilfen zur Erziehung* und
- die *Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit*.

Die Ausbildung ist eine Weiterbildung, die eine einschlägige oder nichteinschlägige abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt; sie wird sowohl vollzeitschulisch (Vollzeit) angeboten, in die die praktische Ausbildung integriert ist, als auch tätigkeitsbegleitend (Teilzeit) und dauert in beiden Angebotsformen drei Jahre. Die Ausbildung erfolgt kompetenzorientiert und ihr Abschluss ist dem Level 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugeordnet (vgl. 2.1).

- Die Anzahl der Fachschulen, die die Ausbildung anbieten, hat sich seit dem vorangegangenen Bericht nur unwesentlich verändert; im Schuljahr 2017/18 wird die Ausbildung von 31 Fachschulen angeboten; davon sind 14 Schulen in öffentlicher Trägerschaft (OSZs) und 17 Schulen in der Trägerschaft eines freien Trägers (vgl. 2.1.1).
- Nachdem sich im letzten Berichtszeitraum die Ausbildungskapazitäten verdreifacht hatten, was einer Steigerung um 200% entsprach, ist mit 4.776 Schülerinnen und Schüler ihre Anzahl, auch fünf Jahre später, im Schuljahr 2017/18, unverändert; der Anstieg wird deutlich, wenn der Anteil der Schülerinnen und Schüler der Fachschule Sozialpädagogik ins Verhältnis zu der Gesamtschülerzahl an den beruflichen Schulen (OSZ und Schulen in freier Trägerschaft) gesetzt wird: Besuchten im Schuljahr 2006/07 weniger als 2% aller Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen die Fachschule Sozialpädagogik, sind es im Schuljahr 2017/18 rund 11%.

Von den 4.776 Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2017/18 besuchen 48% eine Schule in öffentlicher Trägerschaft, was – gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum – einer Steigerung um 6 Prozentpunkte entspricht.

Die Ausbildung wird im Schuljahr 2016/17 – bis auf die Landkreise LDS und SPN – in allen Landkreisen und kreisfreien Städten angeboten (vgl. 2.1.2).

- Bezogen auf die Angebotsformen der fachschulischen Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ist der Anteil der Schülerinnen und Schüler in Teilzeitausbildung - gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum, in dem sich ihr Anteil bereits verachtfacht hatte - um weitere 34% gestiegen. Damit befinden sich im Schuljahr 2017/18 zwei Drittel in der vollzeitschulischen Ausbildung und ein Drittel in der Teilzeitausbildung (vgl. 2.1.3).

Der weitere Anstieg in der Teilzeitausbildung ist zweifelsfrei auf die hohe Inanspruchnahme durch die in der Kindertagesbetreuung beschäftigten quereinsteigenden Personen infolge der Öffnung der Kita-Personalverordnung zurückzuführen (vgl. 4.2.2.1).

Interessant in diesem Zusammenhang ist die Betrachtung der Ergebnisse zu den Zugängen zu den Ausbildungen in den beiden Angebotsformen, die im Rahmen einer Verbleibabfrage der Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2016/17 gewonnen worden sind.

Danach verfügen 30% der Absolventinnen und Absolventen der vollzeitschulischen Ausbildung und 13% der Teilzeitausbildung über Abitur oder Fachhochschulreife; 29% der Absolventinnen und Absolventen der vollzeitschulischen Ausbildung und 79% der Teilzeitausbildung haben Zugang zur Ausbildung über eine nichteinschlägige abgeschlossene Berufsausbildung erhalten (vgl. 2.1.3.2).

- Die Teilzeitausbildung ist nach wie vor eine Domäne der Schulen in freier Trägerschaft. Während von den 17 Schulen in freier Trägerschaft 15 Schulen die Teilzeitausbildung anbieten, sind es von den 14 Schulen in öffentlicher Trägerschaft nur 6, die dieses Angebot vorhalten; Gründe dafür können u.a. in der Schulorganisation liegen. Bei Bedarf wird die Teilzeitausbildung auch an Schulen in öffentlicher Trägerschaft ausgebaut, wie z.B. am OSZ Prignitz ab dem Schuljahr 2018/19 (vgl. 2.1.4)
- Die Absolventenzahlen insgesamt sind, entsprechend dem Ausbau der Ausbildungskapazitäten, weiter gestiegen. Im Schuljahr 2016/17 haben 1.348 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung abgeschlossen. Bis zum Schuljahr 2019/20 wird eine weitere Steigerung der Absolventenzahl um rund 16% angenommen; danach würden bis zum Schuljahr 2019/20 noch einmal rund 4.300 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/ zum staatlich anerkannten Erzieher abschließen (vgl. 2.1.5).
- Wie schon zum Ende der Schuljahre 2007/08 und 2010/11 wurde auch zum Ende des Schuljahres 2016/17 eine Abfrage zum Verbleib der Absolventinnen und Absolventen durchgeführt (vgl. 2.1.6); hier sind folgende Ergebnisse interessant:

Die Absolventinnen und Absolventen in der **Vollzeitausbildung** sind wesentlich älter als dies noch 2010/11 der Fall war; damit münden sie später in den Beruf ein, was sich auch in der Altersstruktur des fachpädagogischen Personals widerspiegelt (vgl. 1.3.3). Grund für den Anstieg könnte der relativ hohe Anteil an Personen sein (fast 30%), die mit einem nichteinschlägigen Berufsabschluss Zugang zur Ausbildung erhalten haben (vgl. 2.1.3.2).

82% der Absolventinnen und Absolventen gab an, dass ihr zukünftiger Beschäftigungsort im Land Brandenburg liegt; damit ist ihr Anteil – gegenüber der Abfrage 2010/11 – um 7 Prozentpunkte gestiegen. Entsprechend geringer ist der Anteil derjenigen, die in Berlin oder in einem anderen Bundesland eine Beschäftigung aufnehmen; ihr Anteil beträgt jeweils 9%.

Von den Absolventinnen und Absolventen, die bereits einen Arbeitsvertrag unterzeichnet haben, haben sich 78% für eine Aufnahme einer Beschäftigung im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung entschieden.

Dass die Bildungsbiografie mit dem Abschluss der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher nicht abgeschlossen sein muss, zeigt, dass sich fast zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen vorstellen können, früher oder später noch einmal ein Hochschulstudium aufzunehmen. Von denen, die sich das vorstellen können, würde sich mehr als die Hälfte für die Aufnahme eines Studiums *Soziale Arbeit* entscheiden.

Von den Absolventinnen und Absolventen in der **Teilzeitausbildung** waren 75% im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung beschäftigt. Dies steht in engem Zusammenhang mit der Öffnung der Kita-Personalverordnung (vgl. 4.2.2.1). Dies betrifft auch die Altersverteilung: Danach gaben 79% an, dass sie Zugang zur Ausbildung über einen nichteinschlägigen Berufsabschluss hatten, in dem sie vermutlich bereits schon eine Zeit lang gearbeitet haben, bevor sie sich für die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher entschieden haben.

Für 48% der Absolventinnen und Absolventen der Teilzeitausbildung ist die Aufnahme eines Hochschulstudiums früher oder später denkbar. Auch hier überwiegt der Wunsch, ein Studium im Studiengang *Soziale Arbeit* aufzunehmen.

- Die Anmeldezahlen zur Nichtschülerprüfung sind seit dem Schuljahr 2014/15 kontinuierlich zurückgegangen. Die Möglichkeit der Nichtschülerprüfung stellt aus fachlicher Sicht kein wünschenswertes Instrument zur Fachkräftegewinnung dar und sollte nur einem begrenzten Personenkreis vorbehalten sein, der – neben den formalen Zulassungsvoraussetzungen – bereits über erweiterte Fachkenntnisse und Erfahrungen in der sozialpädagogischen Praxis verfügt (vgl. 2.2).
- Die **Fachhochschule** Potsdam hatte bereits zum Wintersemester 2012/13 die Studienplatzkapazität im Studiengang *Bildung und Erziehung in der Kindheit* von 30 Plätzen im Wintersemester 2005/06 auf 60 Studienplätze verdoppelt. Trotz Erhöhung der Kapazitäten übersteigt die Nachfrage diese nach wie vor um ein Vielfaches (vgl. 2.3).
- Im Zeitraum von 2008 bis 2017 haben insgesamt 330 Studierende diesen Studiengang mit Erfolg absolviert. Davon haben 123 Absolventinnen und Absolventen die staatliche Anerkennung als Sozialpädagogin/Sozialpädagoge und 114 Absolventinnen und Absolventen als Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge erhalten (vgl. 2.3.1).

Nach der Kita- Personalverordnung zählen die Absolventinnen und Absolventen der Studiengänge *Bildung und Erziehung in der Kindheit* zum geeigneten pädagogischen Personal.

- Wie schon im Jahr 2011 hat die Fachhochschule Potsdam auch im Jahr 2016 eine Abfrage zum Verbleib der Absolventinnen und Absolventen durchgeführt. Während 2011 noch 50% der Absolventinnen und Absolventen im Land Brandenburg eine Beschäftigung aufgenommen hatten, waren es 2016 weniger als ein Drittel; 47% der Absolventinnen und Absolventen gaben eine Arbeitsstelle in Berlin und 22% eine Arbeitsstelle in einem anderen Bundesland an (vgl. 2.3.2).

Arbeitsmarkt im Land Brandenburg:

- Mit rund 571.000 bundesweit pädagogisch tätigen Fachkräften bildet die *Frühe Bildung* einen wichtigen Teilarbeitsmarkt, der sich in den letzten zehn Jahren zu einem bedeutsamen Arbeitsmarktsegment innerhalb des gesamten Beschäftigungssystems mit einem überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum entwickelt hat.
- Analog zu den günstigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt, ist auch im Teilarbeitsmarkt der *Frühen Bildung* die Arbeitslosigkeit weiter zurückgegangen. Im Land Brandenburg ist seit 2014 bis 2017 ein Rückgang der *arbeitslosen Erziehungsfachkräfte* um 35% zu verzeichnen. Während sich die Aussichten für die Arbeitssuchenden auf eine Beschäftigung im Bereich der Kindertagesbetreuung erheblich verbessert haben, sind die Aussichten für die Träger der Kindertagesbetreuung, Fachkräfte zu finden, gesunken (vgl. 3.1).
- Wenngleich nach den Statistik-Daten der Bundesagentur für Arbeit die *Erziehungsfachkräfte* nicht zu den Mangelberufen zählen und noch keine Engpasssituation vorliegt, weisen die knapper werdende Arbeitslosen-Stellen-Relation seit 2015 sowie der kontinuierliche Anstieg der Vakanzzeit – die Zeit von der Ausschreibung bis zur Besetzung einer Stelle – darauf hin, dass es zunehmend schwieriger wird, Stellen zu besetzen.

Diese Feststellung bestätigen auch die Ergebnisse der Trägerbefragung; danach gelingt es rund 40% der Träger ausgeschriebene Stellen innerhalb von drei Monaten zu besetzen, während 43% mit längeren Besetzungszeiten rechnen (vgl. 3.2).

- Die Träger berichten in unterschiedlichem Ausmaß von Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs; vor allem kleinere Träger mit Einrichtungen im ländlichen Raum scheinen größere Probleme zu haben.
- Die Betrachtung der Ein- und Auspendler von sozialversicherungspflichtig beschäftigten *Erziehungsfachkräften* zeigt, dass die Anzahl der Einpendler im Jahr 2017 unter die Anzahl von 2013 gesunken ist, was einem Rückgang um rund 16% entspricht. Anders verhält es sich mit den Auspendlern; hier ist seit 2013 bis zum Jahr 2017 ein Zuwachs um 29% zu verzeichnen.

Von den 28.317 sozialversicherungspflichtig beschäftigten *Erziehungsfachkräften*, die im Jahr 2017 im Land Brandenburg wohnten, waren rund 20% Auspendler; davon pendelten 4.899 Fachkräfte (89%) nach Berlin.

Dagegen waren von den 24.079 sozialversicherungspflichtig beschäftigten *Erziehungsfachkräften*, die im Jahr 2017 im Land Brandenburg gearbeitet haben, nur rund 6% Einpendler; 70% (942) der Einpendler kamen aus Berlin.

Während bei den Einpendler aus Berlin die größte Gruppe die 25- bis unter 35-jährigen bilden, sind es bei den Auspendlern nach Berlin die 45- bis unter 55-jährigen; hier ist zu vermuten, dass es sich um Fachkräfte handelt, die ihren Wohnsitz vom Land Berlin ins Umland, in das Land Brandenburg, verlegt, jedoch an ihrer Arbeitsstelle im Land Berlin festgehalten haben (vgl. 3.3).

Personalbedarf und Strategien zur Personalgewinnung

- Auf das gesamte Land gesehen und unter den gegebenen Rahmenbedingungen müssten sich theoretisch und rein rechnerisch die bestehenden Personalbedarfe decken lassen. Der landesweite Blick muss jedoch um eine differenzierte Betrachtung ergänzt werden (vgl. 4.1).
- Wenngleich das Land in der Verantwortung für eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung der Fachkräfte steht, sind doch die Träger der Kindertagesstätten für die Fachkräftegewinnung und -bindung, für attraktive und gute Arbeitsbedingungen sowie einen effektiven Personaleinsatz verantwortlich (vgl. 4.2).
- Zu den Strategien zur Unterstützung der Personalgewinnung auf Landesseite gehören die Novellierung der Kita-Personalverordnung (vgl. 4.2.2.1), die tätigkeitsbegleitende Qualifizierung *Profis für die Praxis* (vgl. 4.2.2.2) sowie die Etablierung multiprofessioneller Teams (vgl. 4.2.2.3).

Durch die Schaffung von Wegen für den qualifizierten Quer- und Seiteneinstieg (§ 10 Kita-Personalverordnung, Programm *Profis für die Praxis*) konnten in den vergangenen Jahren rund 5.000 Fachkräfte für das Feld der Kindertagesbetreuung gewonnen und qualifiziert werden.

- Je mehr es gelingt, weitere Berufsgruppen ergänzend zu pädagogischen Fachkräften einzubinden, desto mehr gewinnt die Frage an Bedeutung, welche Unterstützung und Begleitung diese multiprofessionellen Teams bei der Personalplanung und Personaleinsatzsteuerung sowie bei der konzeptionellen und bei der Teamentwicklung benötigen (vgl. 4.2.2.4).

- Es ist festzustellen, dass die landesrechtlich möglichen Spielräume, die vorhandenen Instrumente zum Personaleinsatz und das Landesprogramm *Zeit für Anleitung* bei den Trägern der Kindertageseinrichtungen nicht flächendeckend bekannt sind und teilweise als zu aufwändig angesehen werden. Dabei nutzen insbesondere kleinere Träger die gegebenen Möglichkeiten nur in geringerem Maße.
- Strategische Partnerschaften mit Ausbildungs- und Qualifizierungsstandorten werden nicht von allen Trägern von Kindertagesstätten zur Personalgewinnung genutzt (vgl. 4.2.3).

6 Fazit und Herausforderungen

Auf der Grundlage der Bestandserhebung zu den Kindertagesstätten, der Ausbildung und dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg sowie einer Analyse der Strategien zur Personalgewinnung zeigen sich eindrücklich die **Entwicklungen und Dynamiken im Bereich der Frühen Bildung**.

Im Zuge des weiteren Ausbaus der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg sind **zwischen 2012 und 2017 rund 3.000 staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher neu ins Arbeitsfeld** gekommen, wobei der Anteil der Männer in diesem Beruf mit 6,3% stabil gering bleibt. Dieses Berufsfeld als Frauenarbeitsfeld zeichnet sich durch eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote aus; dementsprechend niedrig ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte.

Die **Altersstruktur** der in Brandenburger Kitas beschäftigten Fachkräfte ist 2017 – gegenüber 2013 – **ausgeglichen**; infolge des Ausbaus der Ausbildungskapazitäten sowie der Zurückgewinnung der Fachkräfte nach einer Familienphase verzeichnet das Arbeitsfeld – dank der guten Arbeitsmarktsituation – nahezu ebenso viel jüngere wie ältere Beschäftigte. Auffallend ist, dass sich offenbar die Berufseinstiegsphase und damit auch die Familienphase zeitlich weiter nach hinten verschieben. Inwieweit die jüngeren Fachkräfte an das Arbeitsfeld langfristig gebunden werden können, muss offen bleiben; immerhin können sich zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen der Vollzeitausbildung früher oder später die Aufnahme eines Hochschulstudiums vorstellen. Für eine Personalbindung ist es deshalb wichtig, dass für die Fachkräfte in den Kindertagesstätten altersspezifische berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bereitgehalten werden. Auch für die akademisch ausgebildeten Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen, die im Land Brandenburg zum geeigneten pädagogischen Personal in Kindertagesstätten zählen, braucht es Entwicklungsperspektiven, damit diese nicht nach Berlin oder in andere Bundesländer abwandern, sondern dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg zur Verfügung stehen.

Das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist bundesweit **ein wachsendes Arbeitsmarktsegment**, das gekennzeichnet ist durch demografischen Wandel, Anstieg des Platzbedarfs und erhebliche Anstrengungen zur Anhebung der pädagogischen Qualität. Die quantitativen und qualitativen Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung werden voraussichtlich auch zukünftig im Land Brandenburg zu einem vermehrten Bedarf an Fachkräften führen und erhebliche Anstrengungen erfordern, zusätzliches Personal auszubilden und für die Kindertagesbetreuung zu gewinnen.

Auch die **Jugend- und Familienministerinnen und -minister (JFMK)** haben sich der beschriebenen Herausforderung angenommen. Sie haben auf ihrer Konferenz 2018 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe für eine **Fachkräfteoffensive** beschlossen, in der das Land Brandenburg mit einer Mitarbeiterin vertreten sein wird.

Darüber hinaus sehen sie die **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen als einen wichtigen Faktor bei der Fachkräftesicherung** an. Auf Initiative des Landes Brandenburg hat die JFMK bereits 2017 beschlossen, die **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** bezogen auf die reglementierten landesrechtlich geregelten Sozialberufe auf Fachschul- und Hochschulniveau durch eine bundesweite Vereinheitlichung weiter zu harmonisieren.

Das **Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist durch eine große strukturelle Vielfalt und Heterogenität geprägt**; Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftegewinnung, -qualifizierung und -bindung müssen daher auf den unterschiedlichen Ebenen im System ansetzen und ebenso vielfältig wie passgenau und zielgruppengerecht gestaltet werden. Fachkräftegewinnung als eine bedeutende Aufgabe der Einrichtungsträger braucht dabei regional verankerte Strategien der Personalförderung, der Personalbindung und der Personalgewinnung und landesweite Aktivitäten.

Die Deckung des Fachkräftebedarfs in der Kindertagesbetreuung ist eine Herausforderung, die sich daher richtet

- an die **öffentlichen und freien Träger der Kindertagesstätten** in ihrer Arbeitgeberfunktion,
- an das **Land**, insbesondere hinsichtlich der Schaffung von ausreichenden Ausbildungskapazitäten und den Erhalt und Ausbau guter Rahmenbedingungen für die Ausbildung der Fachkräfte,
- an die **Landkreise und kreisfreien Städte** als Rechtsverpflichtete für die Gewährleistung eines ausreichenden Angebots der Kindertagesbetreuung auf einem hohen qualitativen Niveau sowie
- an die **Ämter und Gemeinden** als diejenigen, die wichtige Pflichten und Funktionen zur Verwirklichung der Rechtsansprüche auf Kindertagesbetreuung übernehmen (u.a. Bereitstellung der Gebäude; Restbedarfsfinanzierung) und die Verhältnisse vor Ort mit am besten kennen.

Es gilt in **Verantwortungsgemeinschaft** zu handeln, um die Bedarfssituation weiter zu konkretisieren, insbesondere hinsichtlich ihrer fachlichen und regionalen Ausdifferenzierung.

Dass öffentliche und freie Träger von Kindertagesstätten und ihre Leitungen **künftig mehr und systematischer in ihr Personal investieren müssen**, ist unausweichlich. Die hohe Nachfrage nach geeigneten Fachkräften erlaubt es diesen, die Einrichtung oder den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sie mit gegebenen Bedingungen nicht zufrieden sind. Träger müssen potentiellen Beschäftigten also attraktive Bedingungen bieten: Dazu gehören – neben einer tariflichen Bezahlung und guten Leitungskräften – auch Prozesse zur Qualitätssicherung und -entwicklung, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Angebote des Gesundheitsmanagements und vieles mehr. Trägerqualität ist damit ein Thema, das unmittelbar mit dem der Fachkräftesicherung verknüpft ist und zukünftig sicher weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Insgesamt wird **bei allen künftigen Qualitätsverbesserungen, die die Personalausstattung und den Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung erhöhen, immer auch die mögliche Deckung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs mit betrachtet werden müssen**.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass auch die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere die **Hilfen zur Erziehung mit dem Allgemeinen Sozialdienst (ASD), die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit, einschließlich der Schulsozialarbeit, mit dem Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung und mit den Bereichen außerhalb der**

Kinder- und Jugendhilfe, u.a. der Schule für die Bereiche Gemeinsames Lernen und Ganzttag, **im Wettbewerb** um gut qualifizierte Fachkräfte stehen, seien es Erzieherinnen und Erzieher oder Hochschulabsolventinnen und -absolventen einschlägiger Berufe. Dabei ist zu betonen, dass keiner der Bedarfsträger im Wettbewerb von vornherein einen Vorrang genießen kann.

Der Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung darf daher **nicht isoliert betrachtet** werden. Bedarfsanalysen und Handlungsstrategien müssen alle Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch darüber hinaus die Bereiche außerhalb berücksichtigen.

Aus Sicht der Landesregierung werden vor diesem Hintergrund aktuell folgende **Handlungsnotwendigkeiten** gesehen. Dabei ist zu betonen, dass dies keine abschließende Aufzählung darstellt, sondern ein erstes Ergebnis der Erhebungen und Auswertungen zu diesem Bericht ist. Diese Handlungsnotwendigkeiten werden im Rahmen der weiteren Diskussionen und Analysen und vor dem Hintergrund der bundesweiten Entwicklungen zu ergänzen sein:

6.1 Weitere Analysen sind notwendig

- Angesichts der Bedarfsentwicklung wird das MBS eine **Studie** in Auftrag geben, in der aufgezeigt wird, wie sich der Bedarf an Fachkräften in der Kindertagesbetreuung mittel- und langfristig in Brandenburg entwickeln wird bzw. kann. Die Studie soll darüber hinaus auch die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere die **Hilfen zur Erziehung mit dem Allgemeinen Sozialdienst (ASD), die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit, einschließlich der Schulsozialarbeit und die Schule** mit den Bereichen Gemeinsames Lernen und Ganzttag, in den Blick nehmen.
- Es werden **Modellrechnungen benötigt**, die es ermöglichen, notwendige politische und administrative Entscheidungen zur Bedarfsdeckung zu treffen. In der Studie soll ergänzend aufgezeigt werden, wie ein regelmäßiges Fortschreiben der Modellrechnung administrativ aufgebaut und abgesichert werden kann. Die Modellrechnung für die Sozialen Berufe soll künftig analog zur Lehrermodellrechnung erfolgen.

6.2 Die Datenlage ist zu verbessern

- Insbesondere werden die öffentlichen und freien Träger von Kindertagesstätten, den Einrichtungen für Hilfen zur Erziehung und die Träger der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit, einschließlich Schulsozialarbeit, gebeten, die **erforderlichen Daten zur Ermittlung des Fachkräftebedarfs unter Beachtung des Datenschutzes digital** zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für die Landkreise, kreisfreien Städte, die Ämter und Gemeinden im Hinblick auf ihre Aufgaben und Funktionen, die sie im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen. Das MBS wird den künftigen Bedarf der Schulen für Fachkräfte mit Sozialen Berufen in die Bedarfsermittlung einbeziehen.
- Fehlende **Rechtsgrundlagen** für die Nutzung elektronische Medien und zur Digitalisierung sollen im Rahmen der geplanten umfassenden Reform des Kita-Rechts geschaffen werden.

6.3 Unterstützung der öffentlichen und freien Träger

- Das Land wird auch künftig die **öffentlichen und freien Träger bei der Ausübung ihrer Arbeitgeberfunktionen unterstützen**: Es sollen hierzu in größerem Umfang **Fortbildungsmaßnahmen** angeboten werden. **Zeitnah und umfassend sollen alle Informationen** über aktuelle Entwicklungen, Förderpro-

gramme und vorhandene organisatorische und personalwirtschaftliche Instrumente zur Personalrekrutierung, zum Personaleinsatz und zur Bindung von Fachkräften online zur Verfügung gestellt werden.

- Die Deckung zukünftiger Fachkräftebedarfe erfordert eine weitere **Modernisierung des Arbeitsfeldes** durch die Einbeziehung unterschiedlicher Qualifikationsprofile für die erweiterten Aufgabenbereiche im Arbeitsfeld. In diesem Zusammenhang wird über eine Stärkung der Kindertagesstätten bei der Anleitung und Qualifizierung von Personen im Quer- und Seiteneinstieg nachgedacht. Die Ausbildungsbereitschaft der öffentlichen und freien Träger von Kindertagesstätten wird durch eine Fortsetzung des **Landesprogramms Zeit für Anleitung** weiter gestärkt.

6.4 Dialog

- Da sich der Fachkräftebedarf in den Kindertagesstätten, aber auch in den anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und den Schulen in den Regionen unterschiedlich entwickelt, wird sich die Landesregierung mit den öffentlichen und freien Trägern von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie den Landkreisen, kreisfreien Städten, Ämtern und Gemeinden sowie der Bundesagentur für Arbeit abstimmen, wie eine **regionale Vernetzung** auch zu dieser Thematik erfolgen kann.
- Im Rahmen der geplanten umfassenden Novellierung des Kindertagesstättengesetzes wird auch die Kita-Personalverordnung im Hinblick auf das Fachkräftegebot einer Überprüfung unterzogen. Mit der **Öffnung der Kita-Personalverordnung** machen schon heute die Träger von Kindertageseinrichtungen zunehmend von der Möglichkeit Gebrauch, Personen mit unterschiedlichen Berufsbiografien über diesen Weg zu qualifizieren und als Fachkräfte zu gewinnen.

6.5 Anpassung der Kapazitäten und Verbesserung der Rahmenbedingungen der Aus- bzw. Weiterbildung

- Entsprechend dem steigenden Fachkräftebedarf gilt es, auch in den kommenden Jahren die Kapazitäten für die Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern an den **Fachschulen Sozialpädagogik bedarfsgerecht weiter anzupassen**.
- Dies betrifft insbesondere die tätigkeitsbegleitende Ausbildung an den Oberstufenzentren, die gegenwärtig noch vorwiegend von Schulen in freier Trägerschaft angeboten wird. Voraussetzung für die Einrichtung weiterer Klassen der Teilzeitausbildung an Oberstufenzentren ist, dass die Einrichtungsträger von Kindertagesstätten im Einzugsbereich der Schulen noch umfassender von der Möglichkeit des Quereinstiegs gemäß Kita-Personalverordnung Gebrauch machen. Des Weiteren ist durch die Schulträger (im Falle von Oberstufenzentren durch die Landkreise) der entsprechende Beschluss zur Einrichtung des Bildungsgangs der Fachschule Sozialwesen zu fassen und gemäß §104 Abs. 4 BbgSchulG durch das MBS zu genehmigen. Dadurch, dass die Träger die quereinsteigenden Kräfte während ihrer tätigkeitsbegleitenden Ausbildung auf das notwendige pädagogische Personal anrechnen und refinanzieren können, hat dieses Instrument für die Gewinnung von Fachkräften für die Träger der Kindertagesstätten an Attraktivität gewonnen. In diesem Kontext ist auch die Möglichkeit des Ausbaus des **Programms „Profis für die Praxis“** zu prüfen, um Fachkräfte aus anderen Berufsfeldern für eine Tätigkeit in Kindertagesstätten – aber auch in den Einrichtungen für Hilfen zur Erziehung – zu gewinnen.

- Im Rahmen der zu beauftragenden Studie zur Bedarfsermittlung soll auch geprüft werden, in welchem Umfang zusätzliche Bedarfe im Land Brandenburg für **Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sowie für Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter** bestehen.
- Auch wenn nach den Kriterien der Bundesagentur für Arbeit noch keine Fachkräfteengpasssituation gegeben sein soll und der Erzieherberuf nicht als Mangelberuf eingestuft wird, machen die knapper werdende Arbeitslosen-Stellen-Relation sowie der kontinuierliche Anstieg der Vakanzzeit deutlich, dass es zunehmend schwieriger wird, Stellen zu besetzen. In diesem Kontext drängt die Landesregierung auf die **Umsetzung des Beschlusses der Jugend- und Familienministerinnen und -minister** und erwartet von der Bundesagentur für Arbeit die Förderung der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher im Rahmen ihrer **Weiterbildungsförderung über die Gesamtdauer der Ausbildung**, um so weitere Personen als Fachkräfte im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen zu gewinnen.
- Die Qualifizierung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher darf nicht an finanziellen Hürden scheitern.

Eine finanzielle Unterstützung der Schülerinnen und Schüler der Fachschule Sozialpädagogik kann über die Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (Schüler-BAföG) oder nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG) erfolgen. Die Landesregierung unterstützt gegenwärtig eine Bundesratsinitiative zur Änderung des AFBG, damit auch Ausbildungsinteressierte mit einem bereits erworbenen Berufsabschluss, die nicht mehr die Voraussetzungen für eine Förderung nach dem BAföG erfüllen, in der Vollzeitausbildung gefördert werden können. Schülerinnen und Schüler in der Teilzeitausbildung werden aufgrund ihrer hauptberuflichen Tätigkeit bei einem Einrichtungsträger vergütet.

Die Landesregierung hält es für richtig, die Fachschülerinnen und -schüler von der Zahlung von Schulgeld an Fachschulen in freier Trägerschaft zu entlasten. Für die Umsetzung dieses Vorhabens sind Aktivitäten der Bundesregierung erforderlich.

6.6 Werbung

- Es wird eine **Öffentlichkeitskampagne** gestartet, um Schulabgänger, aber auch Personen mit anderen Berufsqualifikationen für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe zu interessieren. Die öffentlichen und freien Träger von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch die kommunalen Aufgabenträger und die Bundesagentur für Arbeit sollen gebeten werden, dies zu unterstützen und mitzuwirken.
- In diesem Kontext sollten über Schülerbetriebspraktika und das Praxislernen, Kita-Träger besser als bisher in die Berufsorientierungsangebote von Schulen eingebunden werden, um so Schülerinnen und Schülern frühzeitiger mit sozialpädagogischen Berufen in Kontakt zu bringen. Die Kita-Träger werden in diesem Zusammenhang gebeten, aktiv auf die Schulen in ihrem Umfeld zuzugehen und Kooperationsangebote zu unterbreiten
- Bei den Einrichtungsträgern der Kindertagesstätten soll dafür geworben werden, noch mehr von der Möglichkeit des Quer- und Seiteneinstiegs Gebrauch zu machen

6.7 Weitere Zugänge zur Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern

- Es muss geprüft werden, wie weitere Zugänge in die Qualifikation der Erzieherin/des Erziehers ermöglicht werden können. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, inwieweit eine Wiedereinführung des Berufspraktikums im Land Brandenburg sachdienlich ist. Nach diesem Ausbildungsmodell findet in den ersten beiden Jahren die fachtheoretische Ausbildung an einer Fachschule Sozialpädagogik statt, an die sich eine einjährige, von der Fachschule begleitete und von der Fachpraxis angeleitete fachpraktische Ausbildung (Berufspraktikum) in einer sozialpädagogischen Einrichtung anschließt. Darüber hinaus ist die Möglichkeit der Teilzeitausbildung in Brandenburg bereits wegweisend.

Der Einstieg in eine sogenannte duale Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) liegt in Zuständigkeit des Bundes und ist derzeit nicht geplant. Darüber hinaus hätte eine solche Lösung deutliche Nachteile. Es zöge eine Entwertung des bisherigen Qualifizierungsniveaus der **Erzieherinnen und Erzieherausbildung nach sich, da diese als Weiterbildung auf dem Niveau DQR 6 (Bachelor-Niveau) abschließt, eine Duale Ausbildung hingegen auf DQR 4 endet.**

Zugleich ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher **auch weiterhin für alle drei Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe** qualifiziert; Erzieherinnen und Erzieher sollen in den Kindertagesstätten eingesetzt werden, aber auch qualifiziert sein, um in Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung und in der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit tätig werden zu können.

Die vorgenannten Handlungsnotwendigkeiten können nach Einholung und Auswertung der externen Studie zur Bedarfsentwicklung in ein **Landesprogramm zur Fachkräftesicherung** in der Kinder- und Jugendhilfe einfließen.