

Lokales Bündnis für  
Familie Heide

# Heider Appell

„Kinderbetreuung der  
Zukunft“

Heide, Mai 2019

---

## **Heider Appell zur Beseitigung des Fachkräftemangels in der staatlichen Kinderbetreuung**

- 1. Bereits ausgebildete pädagogische Fachkräfte so lange wie möglich in den Kindertagesstätten halten.** Dazu müssen die Rahmenbedingungen der pädagogischen Arbeit in den Kitas entscheidend verbessert werden und dem pädagogischen Personal mehr öffentliche Wertschätzung entgegengebracht werden.
- 2. Zusätzliche Fachkräfte für den Sozial- und Erziehungsdienst gewinnen.** Dabei sollten vor allem die Werbung für den Erzieher\*innen-Beruf intensiviert, die Ausbildungsquote an den Berufsfachschulen und Fachschulen bedarfsorientiert gesteigert und die Berufsattraktivität durch Zahlung einer Ausbildungsvergütung erhöht werden. Eine Reformierung und Erweiterung der unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten sind erforderlich.
- 3. Gezielter Ausbau multiprofessioneller Teams.** Die pädagogischen Fachkräfte müssen von verwaltungs- und hauswirtschaftlichen Arbeiten entlastet und weiteres qualifiziertes Fachpersonal hinzugezogen werden, um die vielfältigen Anforderungen in der frühkindlichen Betreuung erfolgreich bewältigen zu können.

**Wir, die Unterzeichner\*innen des Heider Appells, erwarten von den politisch Verantwortlichen -besonders auf Kreis- und Landesebene- und den Trägern der Kitas kurzfristig ein mutiges und lösungsorientiertes Handeln bei der Bekämpfung des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels in der Kinderbetreuung!**

Sehr geehrte Entscheidungsträger\*innen im Bereich der staatlichen Kinderbetreuung,

am 28. September 2018 trafen sich in Heide 120 Vertreter\*innen aus den Bereichen Politik, Verwaltung, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Elternschaft, Kita-Personal, Kindertagesstätten-Träger, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Berufsbildungszentrum Dithmarschen, Jobcenter, Industrie- und Handelskammer, Arbeiterwohlfahrt sowie aus der Wissenschaft, um über den sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangel in den Kitas zu diskutieren und Lösungsansätze aufzuzeigen.

**Im Rahmen des Fachtages „Kinderbetreuung der Zukunft – mehr Erzieher\*innen braucht das Land!“**, zu dem das Lokale Bündnis für Familie Heide und die Gleichstellungsbeauftragte Stadt Heide eingeladen hatten, herrschte große Einigkeit darüber, dass in Kindertageseinrichtungen aller Träger die gleichen Voraussetzungen für bestmögliche Bildung, Erziehung und Betreuung geschaffen werden müssen. Zugleich sehen die Beteiligten die frühkindliche Bildung als staatliche Aufgabe an und fordern den gleichen Stellenwert wie für die Schulen.

In diesem Zusammenhang haben Politik und Träger einerseits sicherlich weiterhin den quantitativen Kita-Ausbau und die finanzielle Entlastung der Eltern im Auge zu behalten. Doch andererseits müssen beide Instanzen im Interesse der Kinder und Erzieher\*innen endlich auch bereit sein, die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte entscheidend zu verbessern. Nur so kann dem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt und eine qualitativ gute Erziehung, Bildung und Betreuung in den Kitas sichergestellt werden.

**Die Ergebnisse des Fachtages fassen wir in Form eines Appells an Sie, die Entscheidungsträger, wie folgt zusammen:**

**→ Zentraler Ansatzpunkt der Politik und der Träger muss sein, die bereits ausgebildeten pädagogischen Fachkräfte so lange wie möglich in den Kitas zu halten. Das wird nur gelingen, indem die Rahmenbedingungen der pädagogischen Arbeit vor allen Dingen durch folgende Maßnahmen qualitativ ausgebaut werden:**

### **1. Zügige Einführung einer angemessenen Fachkraft-Kind-Relation**

Eine stabile Beziehung und gute Bindung der Kinder zu den pädagogischen Fachkräften ist ein wichtiger Garant für erfolgreiche Bildungs- und Erziehungsprozesse. Ein entscheidendes Qualitätskriterium ist hierbei der Personalschlüssel, der beschreibt, wie viele Fachkräfte für die Kinder zur Verfügung stehen. Der Kita-Alltag ist oft noch weit von angemessenen Fachkraft-Kind-Relationen entfernt.

Deshalb fordern wir, unterstützt durch wissenschaftliche Untersuchungen, diesen Personalschlüssel:

- 1:2 für Kinder im Alter von 0 bis 1 Jahr
- 1:3 für Kinder im Alter von 1 bis 3 Jahren
- 1:8 für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren

### **2. Stärkere Berücksichtigung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit**

Die erheblich gestiegenen Herausforderungen an das pädagogische Fachpersonal müssen neben dem direkten Kontakt mit den Kindern (= unmittelbare pädagogische Arbeitszeit) auch entsprechende Zeitkontingente für die Vor- und Nachbereitung, die Dokumentation von Bildungsprozessen und die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten (= mittelbare pädagogische Arbeitszeit) stärker berücksichtigen.

Nur so können individuelle Erziehungs- und Bildungsarbeit, Inklusion von Kindern mit Handicaps und Integration von Kindern mit Migrationshintergrund gelingen. Deshalb fordern wir, dass 25 Prozent der Arbeitszeit als mittelbare Arbeitszeit personalwirksam in die Fachkraft-Kind-Relation eingerechnet werden.

### **3. Verankerung eines angemessenen Vertretungskonzepts zur Absicherung der pädagogischen Alltagsarbeit**

Immer wieder stoßen die pädagogischen Fachkräfte an die Grenze ihrer Belastbarkeit, weil fehlende Kolleginnen und Kollegen nicht durch qualifizierte Personen vertreten werden können. Dies führt bei den verbleibenden Kräften zu ständigen Überforderungssituationen, die sich wiederum negativ auf die pädagogische Alltagsarbeit auswirken. Deshalb fordern wir Vertretungskonzepte, die immer wiederkehrende Ausfälle (z. B. wegen Urlaub, Krankheit, Fort- und Weiterbildung) weitsichtig berücksichtigen und genügend personelle Ressourcen beinhalten.

### **4. Kontinuierliche Angebote zur Fort- und Weiterbildung**

Um eine qualitative Entwicklung in den Kitas sicherzustellen, ist eine regelmäßige Fort- und Weiterbildung des gesamten Personals notwendig. Deshalb fordern wir jährlich zehn Fort- und Weiterbildungstage für den Besuch von Seminaren und für interne Teamentwicklungsprozesse, die auch im Vertretungskonzept personalwirksam einzurechnen sind. Führungskräfte benötigen zusätzliche Fortbildungsangebote für Führungsaufgaben und die Ausbildungseignung für die angehenden Erzieher\*innen in den Praktikumsphasen.

## **5. Angemessene Freistellung der Kita-Leitung für Leitungsaufgaben**

Jede Kita-Leitung hat vielfältige und teils hochkomplexe Aufgaben zu bewältigen. Dazu gehören die pädagogische Leitung und Betriebsführung der Einrichtung, die Koordination im Team, die Kooperation mit Eltern und externen Partnern genauso wie die Organisationsentwicklung, die Förderung der Mitarbeiter\*innen sowie die Beobachtung von Trends und Rahmenbedingungen. Deshalb fordern wir, dass für die Leitungskräfte angemessene Zeitkontingente für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben verbindlich festgeschrieben werden, auch um eine qualitative Weiterentwicklung der Einrichtung zu ermöglichen.

## **6. Bessere Bezahlung sowie öffentliche Anerkennung und Wertschätzung**

Neben verbesserten Rahmenbedingungen für die Kitas muss die Arbeit des pädagogischen Personals insgesamt aufgewertet werden. Die Öffentlichkeit muss deutlicher anerkennen, was Fach- und Führungskräfte in der frühkindlichen Bildungsarbeit leisten. Deshalb fordern wir für alle pädagogischen Fachkräfte eine bessere Bezahlung sowie mehr öffentliche Anerkennung und Wertschätzung.

## **7. Verankerung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Kitas**

Verschiedene Studien (z. B. Strehmel & Kiani 2016, Schreyer et al. 2015) belegen erhebliche gesundheitliche Gefährdungen der Fach- und Führungskräfte in den Kitas. Ein verbesserter Stellenschlüssel wird Entlastung schaffen, aber nicht ausreichen, um die hohen physischen wie psychischen Belastungen zu entschärfen. Deshalb fordern wir Maßnahmen wie die Umsetzung gesundheitsförderlicher Personalführung (siehe z. B. Strehmel 2010), die Bereitstellung von Supervision sowie klare Regeln für Pausen und Überstunden.

In den Einrichtungen sind Gefährdungsanalysen über psychische Belastungen gemäß dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführen sowie Konzepte und Maßnahmen für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu entwickeln, welche Arbeitsüberlastungen vermeiden helfen, die Fach- und Führungskräfte bei der Bewältigung schwieriger Situationen behilflich sind und Personal schneller und gesünder an den Arbeitsplatz zurückkehren lässt.

In diesem Kontext müssen auch Trägervertreter\*innen ihrer Verantwortung als Arbeitgeber\*in und Personalverantwortliche gerecht werden und die Leitungskräfte entsprechend unterstützen - vor Ort und auf der politischen Ebene.

Zuwendungsgeber sollten Gesundheitsmaßnahmen für Personal zur Fördervoraussetzung machen. Staatliche Förderungen von Kindertageseinrichtungen sollten wesentlich stärker an erforderliche Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement gekoppelt werden.

## **8. Rückgewinnung von ausgeschiedenen Erzieher\*innen für die Arbeit in Kitas**

Durch die qualitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Kitas, wie in den oben angeführten Punkten dargestellt, werden die Chancen steigen, nicht mehr beruflich aktive Erzieher\*innen wieder für die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen zu gewinnen. Die Rückkehr muss durch angemessene berufliche Bildungsmaßnahmen unterstützt werden.

→ Ein weiteres wichtiges Ziel der Politik und der Träger muss sein, zusätzliche Fachkräfte für den Sozial- und Erziehungsdienst zu gewinnen. Dabei sollten neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und mehr öffentlicher Wertschätzung des pädagogischen Personals folgende Maßnahmen getroffen werden:

### **1. Intensivierung der Werbung für den Erzieher\*innen-Beruf**

Hier sollten sowohl die zuständigen Ministerien als auch die Berufsfachschulen Sozialpädagogik, die Kita-Träger und die örtlichen Kindertageseinrichtungen landesweit, regional und lokal noch mehr Initiativen entwickeln, um Berufseinsteiger\*innen und Menschen mit Wünschen nach einer neuen Ausbildung im Rahmen ihrer Berufsorientierung für den Erzieher\*innen-Beruf zu interessieren. Ebenso sollten Studienabbrecher besser über Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich frühkindlicher Arbeit informiert werden.

### **2. Förderung von weiteren Ausbildungswegen**

Für die Arbeit in pädagogischen Einrichtungen sollten weitere Berufsbilder gefördert und entwickelt werden. Neben dem bestehenden sozialpädagogischen Fachhochschulstudium könnten weitere Studiengänge wie Kinderschulpädagogik die Attraktivität der unterschiedlichen pädagogischen Tätigkeitsbereiche steigern und ein berufliches Vorankommen ermöglichen.

### **3. Steigerung der Berufsattraktivität durch finanzielle Anreize in der Ausbildung**

Die Ausbildung zur Erzieher\*in ist teuer, es entstehen für die Lernenden in der Erstausbildung und in der Weiterbildung oft erhebliche finanzielle Engpässe. Verbesserungen lassen sich durch Anpassung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes und der Leistungen der Weiterbildungsförderung kurzfristig verkleinern. So könnten z. B. Darlehnsbeträge durch spezifische

Regelungen herabgesetzt, Zugänge erleichtert und Praktika finanziert werden.

Eine Ausbildungsvergütung muss grundsätzlich gezahlt werden.

#### **4. Massiver Ausbau der Ausbildungsplätze an den Berufsfachschulen**

Um dem drohenden Fachkräftemangel begegnen zu können (siehe Nachrichten des Städteverbandes Schleswig-Holstein Nr. 8-9/2017, S.26 f.), müssen die Ausbildungskapazitäten an den Berufsfachschulen Sozialpädagogik erheblich ausgebaut werden. Andernfalls wird der entstehende Personalmehrbedarf an pädagogischen Fachkräften nicht zu decken sein.

#### **5. Erhöhung der Quereinsteiger-Quote aus anderen Berufsfeldern**

Eine bereits erfolgreich praktizierte Möglichkeit ist, Menschen mit anderen Berufserfahrungen für die Arbeit in Kitas zu gewinnen. Diese Strategie ist auf jeden Fall in Kooperation mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit weiter zu verfolgen, wobei bei der Akquise besonders auf bislang unterrepräsentierte Personengruppen wie Männer oder Personen mit Migrationshintergrund geachtet werden sollte.

#### **6. Schnellere Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen anderer Länder**

Auch die schnellere Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen von Zuwander\*innen unterstützt die Anstrengungen, den enormen Personalbedarf zu verringern.

**→ Verpflichtend sollte der Ausbau multiprofessioneller Teams in den Kitas gefördert werden.**

**Das pädagogische Fachpersonal muss von verwaltungs- und hauswirtschaftlichen Arbeiten entlastet werden und entsprechende Fachkräfte sind in den Personalschlüssel einzurechnen.**

**Zur Unterstützung der vielfältigen Anforderungen in der Kinderbetreuung, wie z.B. bei der Inklusion und Integration benachteiligter Kinder, muss weiteres qualifiziertes Fachpersonal hinzugezogen werden. Wichtige Förderbereiche wie Heilpädagogik, Logopädie, Sport und Sprachunterricht werden bereits jetzt in Kitas eingesetzt und müssen in die Kostenpläne einbezogen werden.**

**Fazit: Mit dem quantitativen und qualitativen Ausbau der staatlichen Kinderbetreuung stehen wir vor einer großen gesellschaftlichen Aufgabe. Ein Kernstück dieser Aufgabe stellt dabei die kurzfristige und langfristige Absicherung des Fachkräftebedarfs dar. Hier erwarten wir von Ihnen, den politisch Verantwortlichen auf Kreis- und Landesebene und den Trägern der Kinderbetreuung, mutiges und lösungsorientiertes Handeln im Sinne des Heider Appells zum Wohle unserer Kinder und der ca. 22.000 Beschäftigten in den rund 1.800 Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein.**

Die Reformbestrebungen werden vor allem dann erfolgreich sein, wenn Sie bereit sind, durch die hier angesprochenen Maßnahmen Kita-Personal zu entlasten, zu fördern und zu gewinnen.

Dieser Appell wird von den Veranstalter\*innen und den Teilnehmer\*innen des Fachtags „Kinderbetreuung der Zukunft – mehr Erzieher\*innen braucht das Land!“ geteilt und an Sie in der Hoffnung weitergeleitet, dass die Personalsituation in den Kindertagesstätten in absehbarer Zeit verbessert wird.

Abschließend weisen wir daraufhin, dass eine ausreichende und qualitative Kinderbetreuung eine Region als attraktiv für Familien auszeichnet und somit ein wichtiger Wirtschaftsfaktor gerade für ländliche Gebiete ist, daher wünschen wir uns auch das Engagement von Betrieben bei der Unterstützung von Kindertagesstätten.



**Ilka Marczinik**  
Sprecherin Bündnis für Familie Heide



**Gabriela Petersen-Schmidt**  
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Heide



**Henning Garken**  
Geschäftsführender Vorstand GEW SH



**Karsten Wessels**  
Kreisverband Dithmarschen



**Marina Stratmann**  
Geschäftsführerin Ev. Kitawerk Dithmarschen

Weitere Unterzeichner\*innen



Michaela Hoppe

Geschäftsführerin

Sandra Siercks

Pädag. Fachberaterin



*Michaela Hoppe*

Michaela Hoppe

Geschäftsführerin

*Sandra Siercks*

Sandra Siercks

Pädag. Fachberaterin

*Eka von Kalben*

Eka von Kalben

Fraktionsvorsitzende

*K. Hausen  
Fraktionsvorsitzende  
Kreistagsfraktion*

*Daniela Donatki* Bürgermeisterin Rellu-Flecke-Bojten

*Andrea Haussen*

**Evangelische Frauenarbeit  
im Kirchenkreis Dithmarschen**  
Nordermarkt 8 • 25704 Meldorf

SYNODALER AUSSCHUß  
FÜR FRAUENARBEIT  
IM KIRCHENKREIS DITHMARSCHEN

*Markus Reichardt*  
Hed. Imse

*Karin Blaffedel, Karin Kose*

*Friedrich Pechansen, GEW Dithmarschen*

*Antje Jershausen, GEW Heide*

*Holga Empen WND*

*Jean Ansdage* Kreisvorsitzender  
der GEW

*Michaela Willehner, Vorsitzende des Personalrat  
ZVKiTa Heide-Umland*

Anya Kamann

GEW Dithmarschen

Rita Mantzen

FBS Heide

Helmut Rohde

Kreis + Stadtgenossenbeirat

Doris Fusch

Natalia Schmidt

Sönke Haussen

Dieter B. B.

Christine Rohde

Sören Juhl

Ch. Lige

Klaus Dier