



Pressemappe – Kita-Eigenbetriebe Berlin und Tarifvertrag Pädagogische Qualität und Entlastung

Inhalt

Erziehung, Bildung und Betreuung in Berliner Kitas und die Arbeitssituation in den Kitas der Berliner Eigenbetriebe im Besonderen	2
Anzahl der betreuten Kinder	2
Größe der Kitas.....	2
Anzahl der Beschäftigten.....	2
Sinkende Vollzeitverhältnisse	2
Erkrankungsraten und Fehlzeiten	2
Fachkräftemangel.....	3
Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation in Berlin	3
Besondere Situation im Bereich der Integration.....	3
Mittelzuweisung nach dem Berliner KitaFÖG.....	5
Personalschlüssel vs. Fachkraft-Kind-Relation	5
Kita-Leitung	6
ver.di Forderungen.....	7
Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation	7
Ausfallzeiten	7
Ausreichend und verbindlich festgelegte mittelbare pädagogische Arbeit.....	7
Rahmennotfallplan.....	8
Kita-Leiter*innen	8
Sicherung der Qualität der Ausbildung	8
Belastungsausgleich	9
Berlin braucht Bildung – Bildung braucht gute Kitas – Tarifvertrag jetzt!	10

Erziehung, Bildung und Betreuung in Berliner Kitas und die Arbeitssituation in den Kitas der Berliner Eigenbetriebe im Besonderen

Anzahl der betreuten Kinder

Laut dem Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme Berlin 2023 der Bertelsmannstiftung¹ gibt es in Berlin 2.787 Kindertageseinrichtungen, die von 49.327 Kindern unter drei und 103.452 Kindern über drei Jahren besucht werden.

Die fünf Berliner Kita-Eigenbetriebe betreiben 282 Einrichtungen. Das sind 10,11% der Einrichtungen. Die Kita-Eigenbetriebe betreuen jedoch 20,2% der Kinder unter drei Jahre und 21,2% der Kinder über drei Jahre. Auch arbeiten fast alle Kindertageseinrichtungen der Berliner Eigenbetriebe integrativ. Das heißt sie nehmen Kinder auf, die unter den Bedingungen von Behinderung leben.

Größe der Kitas

Hinzu kommt, dass die meisten Einrichtungen der Berliner Eigenbetriebe größer als viele Einrichtungen der Freien Träger sind, das heißt Kitas mit 130 bis 180 oder über 180 Plätzen.

Anzahl der Beschäftigten

Insgesamt ist in Berliner Kitas laut Bertelsmann 35.692 pädagogisches Personal inklusive Leitung tätig, davon entfallen auf die Berliner Eigenbetriebe etwa 7.000 pädagogische Fachkräfte. Dies entspricht fast 20% der Kita-Beschäftigten in Berlin.

Sinkende Anzahl an Vollzeitarbeitsverhältnisse

Auffällig für Berlin ist, dass das pädagogische Personal immer weniger in Vollzeit arbeitet. Waren es 2019 noch 42% der Beschäftigten sind es 2022 nur noch 38%. Dies liegt unter dem Bundesdurchschnitt von 40%.² Die Berliner Eigenbetriebe fallen bei der Teilzeitquote weit auseinander. Sie rangieren zwischen 44,78 und 57,7%.³ Im Jahr 2023 reduzierten in drei Kita-Eigenbetrieben zusammen 1.559 Kolleg*innen⁴ ihre Nettostundenzahl. Eine deutliches Signal für die Belastung.

Erkrankungsraten und Fehlzeiten

Insgesamt ist die Belastung der pädagogischen Fachkräfte sehr hoch. In einer aktuellen Auswertung von psychischen Belastungen ist die Kita-Branche laut DAK Spitzenreiter bei der Anzahl der Krankentage.⁵ Diese liegt bei 5,3 Fehltagen aufgrund einer psychischen Erkrankung.

Auf die generelle Frage nach den Krankentagen bei den Kita-Eigenbetrieben antwortete die Berliner Senatsverwaltung, dass sie nur Angaben eines Eigenbetriebes besäßen. In diesem liegt die

¹ [Laenderprofil_BE_2023.pdf \(laendermonitor.de\)](#)

² Bertelsmann- Stiftung (2023): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme/ Berlin. S. 16

³ Antwort vom 28.3.2024 Falko Liecke, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Franziska Brychcy (LINKE) und Marianne Burkert-Eulitz (GRÜNE) vom 14.3.2024 zum Thema „Situation der Erzieher*innen in den Einrichtungen der Kita-Eigenbetriebe“, S. 4.

⁴ Ebd., S.3. Von einem Eigenbetrieb gab es keine Angaben, bei einem war das Verhältnis minus 1.

⁵ DAK-Psychreport 3.2024, S.21 und: „Beschäftigte in Kitas und in der Altenpflege waren besonders belastet. Sie hatten 2023 pro Kopf im Schnitt 5,3 Fehltag aufgrund einer psychischen Erkrankung. Das sind 65 Prozent mehr als im Durchschnitt aller Berufsgruppen“ [Psychische Erkrankungen auf Höchststand: Beschäftigte in Kitas und Altenpflege besonders belastet \(dak.de\)](#).

durchschnittliche Anzahl von Krankentagen bei 41,53 Tagen.⁶ Diese Zahl veranschaulicht die dramatische Situation.

Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel in den Kitas hat sich in den letzten Jahren immer weiter zugespitzt. Es gibt zum Teil eine erhebliche Problematik bei den Kita-Eigenbetrieben mit offenen Stellen. Diese können über einen langen Zeitraum aufgrund mangelnder Bewerbungen oder da es keine geeigneten Bewerber*innen gibt, nicht besetzt werden. Interessanterweise antwortete die Senatsverwaltung für Bildung auf die Frage nach der Anzahl der offenen Stellen bei den Kita-Eigenbetrieben nicht mit konkreten Zahlen, sondern verwies lediglich darauf, dass die Träger über das nach KitaFög erforderliche Personal für die bei ihnen belegten Kita-Plätze verfügen.⁷

Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation in Berlin

Fast 14% der Beschäftigten in Berlin sind in berufsbegleitender Ausbildung angestellt. Im Bundesdurchschnitt liegt der Wert bei 6,9%. Bei den Kita-Eigenbetrieben rangiert der Wert von 14,7% bis zu 7,18%.⁸ Damit liegt selbst der niedrigste Wert immer noch über dem Bundesdurchschnitt.

In den meisten Bundesländern werden Auszubildende/ Fachschüler*innen nicht auf das Personal angerechnet. In Berlin ist das anders: Bis 2024 wurden die Kolleg*innen in berufsbegleitender Ausbildung zu 100% auf den Personalschlüssel angerechnet.

Abschluss	Anzahl	Anteil	Vergleichswert DE
Hochschule	2.147	6,0 %	5,6 %
Fachschule	24.562	68,8 %	66,7 %
Berufsfachschule	1.130	3,2 %	13,8 %
Sonstige Ausbildungen	2.096	5,9 %	4,6 %
In Ausbildung	4.853	13,6 %	6,9 %
Ohne Abschluss	904	2,5 %	2,4 %

Besondere Situation im Bereich der Integration

Dass die kommunalen Kita-Träger im System der Kindertageseinrichtungen eine besondere Rolle spielen, zeigt sich insbesondere beim Thema Integration.

Der öffentliche Träger der Jugendhilfe hat die Gesamtverantwortung und Planungsverantwortung in der Kinder- und Jugendhilfe. Daher richten sich die Rechtsansprüche der Eltern an die Kommunen. Die Kommunen sind verpflichtet die Ansprüche der Eltern zu erfüllen. Gleichzeitig muss der Staat das Subsidiaritätsprinzip (§ 4 Abs.1 SGB VIII) beachten, d.h. Freien Trägern ist beim Betreiben von Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen ein Vorrang einzuräumen. Dies entbindet den öffentlichen Träger nicht von der Pflicht ein bedarfsgerechtes Angebot vorzuhalten.

Daher lässt sich beobachten, dass gerade kommunale Kitas diese Pflicht erfüllen und Kinder aufnehmen, die bei den freien Trägern keinen Platz bekommen haben. Es findet eine Segregation der Kinder nach Kita-Trägern statt.⁹

Wie oben bereits gezeigt, wird dies in Berlin an der Größe der Kitas und an dem hohen Anteil der Kinder mit Integrationsbedarf sichtbar. Dies spiegelt sich bezeichnenderweise nicht adäquat in den

⁶ Anfrage Brychcy, Burkert-Eulitz, Antwort vom 28.3., S. 5.

⁷ Ebd., S. 3.

⁸ Ebd., S. 5.

⁹ Ergebnisse des Projektes „Segregation und Trägerschaft“ (SET). Erste Ergebnisse sind hier zu finden:

https://paedagogik.uni-halle.de/arbeitsbereich/paedagogik_der_fruehen_kindheit/forschungsprojekte/projekt_set/

offiziellen Zahlen wider. In Berlin gibt es aktuell 9.469 Kinder mit diagnostiziertem I-Status. Davon werden 2.406 in den fünf Kita-Eigenbetrieben betreut.¹⁰ Dies entspricht 25%. Diese Quote liegt bereits über der Quote der insgesamt betreuten Kinder, jedoch ist die Wahrnehmung in den Einrichtungen deutlich dramatischer. Zitat einer Erzieherin aus einer Brennpunkt-Kita: „Die Dramatik der Betreuungssituation resultiert unter anderem daraus, dass wir es gefühlt zu 90% mit Kindern mit nicht diagnostiziertem I-Status zu tun haben.“

Zu vermuten ist, dass die öffentlichen Kitas auch in Bezug auf andere Faktoren z.B. die soziale Situation und das Bildungsniveau der Eltern eine besondere Verantwortung übernehmen. Diese Faktoren werden jedoch nicht gesondert erfasst.

Dies bedeutet, dass gesellschaftliche Veränderungen in kommunalen Kitas besonders spürbar sind. Die Folgen der Pandemie oder auch der Zuzug von Geflüchteten schlagen sich in den Kitas nieder. Diese Familien benötigen sozialpädagogische Unterstützung durch die Fachkräfte.

Aufgrund der ohnehin dünnen Personaldecke lassen sich diese Herausforderungen nicht bewältigen und belasten damit die Alltagssituation in der Kita.

Beispiele:

1. Integration von Kindern, die unter den Bedingungen von Behinderung leben

So gibt es in Berlin beispielsweise keinen Förderstatus Typ B +, obgleich viele Erzieher*innen wissen, wie hoch der Anteil von Kindern mittlerweile ist, die eine 1:1 Betreuung benötigen würden.¹¹

2. Situation der Kinder durch die Pandemie

Die Sprachentwicklung der Kinder konnte in den Familien während der Lockdowns nicht adäquat begleitet werden: „Während im Oktober 2020 35 Prozent der Kita-Leitungen einen Anstieg an Kindern mit Förderbedarf in der sprachlichen Entwicklung sahen, waren es im Zeitraum von April bis Juni 2021 43 Prozent und im Frühsommer 2021 über die Hälfte (53 Prozent). Auch bei der sozio-emotionalen Förderung gaben im Frühsommer 2021 mit 62 Prozent knapp zwei Drittel der KiTa-Leitungen an, dass mehr Kinder Förderbedarf aufweisen als vor der Pandemie.“¹²

3. Geflüchtete Kinder und Familien

Geflüchtete Kinder stellen in den kommunalen Kitas inzwischen eine relevante Gruppe dar. Die Kinder aus den Kriegsgebieten Syrien, Ukraine oder Afghanistan sind oft stark traumatisiert. Sie erhalten aktuell keine adäquate Unterstützung bei ihrer Aufnahme in Deutschland. Die Wohn- und Lebenssituationen der Familien stellen eine zusätzliche Belastung dar. Das hat zur Folge, dass Einrichtungen oft mit stark traumatisierten Kindern konfrontiert sind. Auch bei den Müttern und Vätern besteht Unterstützungsbedarf, um sich in der neuen Lebenssituation zurecht zu finden.

¹⁰ Antwort vom 26.3.2024 von Falko Liecke, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Franziska Brychcy (LINKE) und Marianne Burkert-Eulitz (GRÜNE) vom 14.3.2024 zum Thema „Förderbedarfe in Einrichtungen der Kita-Eigenbetriebe“, S.3.

¹¹ Förderstatus Typ A bezeichnet Integration nach § 16 (1) VO KitaFöG, dies bedeutet einen zusätzlichen kindbezogenen Personalanteil von 0,250 und Typ B Integration nach § 16 (2) VOKitaFöG einen zusätzlichen von 0,500.

¹² [Hoher Förderbedarf durch Corona-Pandemie \(nifbe.de\)](https://nifbe.de). Ergebnisse einer Leitungsbefragung in Kitas sowie viele weitere Themen erläutern Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und des Robert Koch-Instituts (RKI) im 7. Quartalsbericht (II/2022) der Corona-KiTa-Studie.

Mittelzuweisung nach dem Berliner KitaFöG

Grundlage für die Personalausstattung der Berliner Kitas ist § 11 KitaFöG: „Die Förderung in den Tageseinrichtungen ist durch ausreichendes sozialpädagogisches Personal sicherzustellen.“

Dabei gelten bei der dafür vorzunehmenden Personalbemessung gem. Absatz 2 das Verhältnis des pädagogischen Fachpersonals in Vollzeit (aktuell 39,4 Wochenarbeitsstunden) zu der Anzahl der Kinder vor Vollendung des zweiten Lebensjahres, nach Vollendung des zweiten und vor Vollendung des dritten Lebensjahres, sowie nach Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt.

Für die Förderung von Kindern mit Behinderungen, nicht deutscher Herkunftssprache (überdurchschnittlicher Anteil) und Kindern, die unter Bedingungen sozialer Benachteiligung leben, sind Personalzuschläge zu gewähren.

Diese Berechnungen sind Grundlage für die Mittelzuweisung an die Berliner Kitas im Zuge der „Rahmenvereinbarung über die Finanzierung und Leistungssicherstellung der Tageseinrichtungen für Kinder“, §§ 23 KitaFöG iVm § 13 KitaFöGVO. In diesen Vorgaben für die Personalausstattung sind alle Ausfallzeiten bereits abschließend berücksichtigt.

Personalschlüssel vs. Fachkraft-Kind-Relation

Die Fachkraft-Kind-Relation beschreibt die konkrete Anwesenheit von Fachkräften im Verhältnis zur konkreten Anwesenheit von Kindern.

Bereits seit 2014 besteht über die Bedeutung dieses Faktors Einigkeit zwischen Bund und Ländern: „Der Fachkraft-Kind-Schlüssel ist ein wesentlicher Aspekt der pädagogischen Arbeit der Fachkräfte mit den Kindern, in der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern sowie für die notwendige mittelbare pädagogische Arbeit und Leitungsverantwortung in der Kindertagesbetreuung.

Anzustreben sind daher flächendeckend gesicherte Grundlagen mit guten personellen Rahmenbedingungen.“¹⁴

Entscheidend für die pädagogische Wirklichkeit in einer Kindertageseinrichtung ist daher die konkrete Fachkraft-Kind-Relation, d.h. wie viele Kinder muss eine pädagogische Fachkraft tatsächlich betreuen? Dazu existieren keine statistischen Daten.

In Berlin werden auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik, die jährlich von den Trägern an die zuständige Landesbehörde übermittelt werden muss, Personalschlüssel ermittelt.

Der **Personalschlüssel** stellt eine rechnerische Größe dar, die sich durch die vertragliche Gesamtarbeitszeit der Erzieher*innen im Verhältnis zur Platzbelegung der Kita, d.h. der angemeldeten Kinder zu einem bestimmten Zeitpunkt ergibt.

Hier ergibt sich für Berlin folgendes Bild:

Gruppentyp	Personalschlüssel Berlin	Vergleichswert DE
Krippe	1: 5,2	1:3,9
Kindergarten	1:7,6	1:8,2
Kindergarten ab 2 Jahren	1 :7,9	1:7,5
Altersübergreifend ab 0 Jahren	1: 6,8	1:6,3
Krippe unter 4 Jahren	1: 5,5	1:4,0

In diesem Personalschlüssel sind Faktoren, die dafür sorgen, dass eine Fachkraft nicht tatsächlich mit dem Kind arbeiten kann, nicht berücksichtigt, so beispielsweise Urlaub, Krankheit, Fortbildungen

oder auch die mittelbare pädagogische Arbeit (mpA). Mittelbare pädagogische Arbeit umschreibt alle Tätigkeiten einer pädagogisch tätigen Fachkraft, die zur umfassenden Erfüllung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags in Kitas ohne den direkten Kontakt mit den Kindern erbracht werden. Oft werden diese als „Vor- und Nachbereitungszeiten“ oder als „Verfügungszeiten“ bezeichnet. Dazu gehören u.a. Dienstbesprechungen, pädagogische Planung, Beobachtung und Dokumentation, Anleitung von Praktikant*innen, Kooperation mit anderen Institutionen, Elterngespräche, Konzeptionsentwicklung, Qualitätsentwicklung und -sicherung, interne und externe Evaluation.

Der Länderreport 2023 resümiert: „Fast alle KiTa-Kinder unter und ab drei Jahren (92% bzw. 69%) werden in Berlin in Gruppen mit nicht kindgerechten Personalschlüsseln betreut, mehr als im Bundesdurchschnitt mit 70% bzw. 66%.“¹³

Dies zeigte auch der ver.di **Kita-Personalcheck**. 2021 hat ver.di die Kolleg*innen gefragt, für wie viel Kinder sie in der Spitze am Befragungstag zuständig waren. In Berlin antworteten die Kolleg*innen:

Zahl der Kinder	%
5 – 8	16,5
9 – 12	20,93
13-16	25,53
17-20	16,74
21-24	7,44
25-28	5,81
Mehr als 28	7,65

¹⁴

Nur 16% der Beschäftigten konnten so arbeiten wie es dem statistisch berechneten Personalschlüssel entspricht. Dies spiegelt die dramatische Situation der pädagogischen Arbeit in Berliner Kindertageseinrichtungen wider. Unter diesen Bedingungen ist keine pädagogisch qualitative Arbeit möglich. Diese Situation bedeutet eine ständige strukturelle Gefahr für das Wohl und den Schutz der Kinder und gleichzeitig für die gesundheitliche Situation der Beschäftigten.

Kita-Leitung

Aufgrund der fehlenden Vertretungskräfte arbeiten die Kita-Leiter*innen oft in den Gruppen mit. Ihre Leitungstätigkeit liegt dann brach. D.h. die „Umsetzung der pädagogischen Konzeption, die stetige Weiterentwicklung der Einrichtung im Sinne einer lernenden Organisation, die Sicherstellung einer guten Zusammenarbeit im Team und die Vertretung und Öffnung der Einrichtung nach außen“¹⁵ können von den Leiter*innen nicht mehr geleistet werden. Auch sie können ihrer Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Beschäftigten nicht mehr nachkommen. Dies bedeutet, dass die Leiter*innen ihren Arbeitsauftrag nicht erfüllen können und die pädagogische Qualität der Einrichtungen in Frage steht.

¹³ Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023, Berlin, S. 9

¹⁴ Zahlen des ver.di Kitapersonalcheck 2021 für Berlin.

¹⁵ BMFSFJ & JFMK 2014 – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Jugend- und Familienministerkonferenz (2014). Communiqué Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern. Berlin. Online: <https://www.fruehechancen.de/fileadmin/PDF/Archiv/Communique-bund-laender-konferenz.pdf> S.4

ver.di Forderungen

Nach ver.di-Einschätzung ist für eine gute Erziehung, Bildung und Betreuung **die strukturelle Qualität** in den Kindertageseinrichtung von maßgeblicher Bedeutung. Diese wird durch die folgenden Parameter bestimmt: einer Mindestpersonalausstattung, d.h. bei pädagogischen Fachkräften vor allem einer auskömmlichen Fachkraft-Kind-Relation und die Festlegung eines Zeitkontingents für mittelbare pädagogische Arbeit und die angemessene Berücksichtigung von Ausfallzeiten. Weitere Faktoren sind die Sicherung von Zeiten für Leitungsaufgaben und mehr Zeit für Ausbildung.

Daher stellt ver.di Forderungen zur Struktur- und Prozessqualität auf.

Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation

ver.di fordert, dass neben dem Alter der Kinder die unterschiedliche Intensität der pädagogischen Begleitung, die Kinder benötigen, berücksichtigt werden muss. Kriterien können beispielsweise sein: nicht-deutsche Familiensprache/Armutslage / (drohende) Behinderung nach Gewichtungsfaktoren.

Unter Berücksichtigung der existierenden wissenschaftlichen Empfehlungen und orientierend an den Diskursen zwischen Bund und Ländern, in deren Rahmen diese ausgesprochen wurden, wollen wir in den Verhandlungen mit dem Land Berlin unter Berücksichtigung der tatsächlichen Situation vor Ort konkrete einzuhaltende Fachkraft-Kind-Relationen vereinbaren.

Ausfallzeiten

Um die pädagogisch notwendige Fachkraft-Kind-Relation herzustellen, müssen jedoch auch Urlaub, Fortbildung, Krankheit etc. einberechnet werden. In den letzten Jahren haben die Krankheitsquoten erheblich zugenommen. Ursache sind die Coronapandemie und ihre Spätfolgen. Viele Erzieher*innen waren erkrankt und leiden jetzt noch an den Folgen. Auch die psychischen Erkrankungen aufgrund von Arbeitsüberlastung haben in dem Arbeitsfeld Kita deutlich zugenommen.¹⁶

Auszugehen ist zusätzlich zu den 30 Tagen Urlaub von einer festzulegenden Anzahl von Fortbildungstagen, krankheitsbedingten Ausfallzeiten und weiteren Faktoren.

Ausreichend und verbindlich festgelegte mittelbare pädagogische Arbeit

Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeitsaufgaben (mpA) (Beobachtung und Dokumentation der Entwicklung des Kindes, die Durchführung von Sprachstandsfeststellungen, die Führung von regelmäßigen Gesprächen über die Entwicklung des Kindes mit den Eltern sowie die Durchführung interner und externer Evaluationen entsprechend den Vorgaben der Qualitätsentwicklungsvereinbarung, Dienstberatungen, Team – und Studientage, Inanspruchnahme von Fachberatung, Supervision) werden in Berlin in die ohnehin schon nicht auskömmliche Personalzuweisung eingerechnet. Die mpA ist nicht mit genauen Zeitkontingenten versehen, so dass Träger und Leiter*innen diese im Dienstplan ausweisen können oder auch nicht. In den meisten Fällen steht diese Zeit den Kolleg*innen nicht zur Verfügung, sondern wird für die Arbeit mit den Kindern genutzt.

¹⁶ DAK-Psychreport 2024: <https://www.presseportal.de/download/document/65e6dc1c27000fd2c79f6b9-dak-psychreport-2024-bund.pdf> + DAK Gesundheitsreport 2023: Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck

Die wissenschaftliche Empfehlung lautet: 18% als Mindestzuweisung pro VZÄ – sowohl für Gruppenleitungen und pädagogische Fachkräfte als auch für Assistenzkräfte – als Basisausstattung. Das entspricht 7h/Woche.¹⁷

Rahmennotfallplan

Um die Fachkraft-Kind-Relation abzusichern, ist es notwendig für die Kita-Leiter*innen und stellvertretenden Kita-Leiter*innen Handlungsspielräume zu definieren und festzuschreiben, die es ihnen ermöglichen, bei Personalausfällen zeitnah (pädagogisches) Ersatzpersonal zu beschaffen oder die Struktur des Angebotes (z.B. Größe der Gruppen, Öffnungszeiten) so zu regulieren, dass die Fachkraft-Kind-Relation und die Leitungsarbeit gesichert sind.

Hier sind Szenarien, Maßnahmen und Handlungsspielräume der jeweiligen Akteure verbindlich festzulegen, die jedoch auch den Spezifika der Einrichtungen Rechnung tragen.

Kita-Leiter*innen

Die auskömmliche Fachkraft-Kind-Relation soll auch dafür sorgen, dass die Leiter*innen ihre Leitungsaufgaben wahrnehmen können. Zur Zeit verbringen sie einen großen Teil ihrer Zeit mit dem Vertreten in den Gruppen. Dies bedeutet, dass sie ihrer Dienst- und Fachaufsicht, Planung und Organisation, dem Führen von Elterngesprächen und der pädagogischen Weiterentwicklung der Einrichtung und der Beschäftigten nicht nachkommen können. Auch hier führt eine verbindliche Mindestausstattung dazu, die Verlässlichkeit für Eltern, Kinder und Beschäftigte zu ermöglichen.

Sicherung der Qualität der Ausbildung

Dem Fachkräftemangel kann nur durch attraktive Arbeitsbedingungen und gute Ausbildung begegnet werden. In den Berliner Kitas werden Mitarbeiter*innen in Ausbildung beschäftigt. Diese werden auf den **Personalschlüssel** angerechnet und machen in Berlin fast 14% der Beschäftigten in Kitas aus. D.h. hier werden Personallücken mit nicht qualifiziertem Personal „gestopft“! (Vergleich Bundesdurchschnitt 7%)

Dass das Problem dem Senat bekannt ist, zeigen die Bemühungen der Senatsverwaltung für Bildung die Anrechnung zu reduzieren. Am 30. Juni 2023 wurde die Vereinbarung zur Umsetzung des Kita-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz (KiQuTG) zwischen dem Land Berlin und dem Bund geschlossen. Danach ist vorgesehen, dass Auszubildende in der berufsbegleitenden Ausbildung mit mindestens 14,7 und maximal 23 Wochenstunden auf den Betreuungsschlüssel angerechnet werden. Seit dem 01. Februar 2024 mindert der Senat des Landes Berlin die Teilanrechnung für diese Personen um 5 Wochenstunden. Diese Reduzierung reicht aber bei weitem nicht aus, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und die Mitarbeitenden nicht vor allem als günstige Arbeitskraft einzusetzen

Ein weiteres Problem ist die **Anleitung der Auszubildenden**

Dem Land Berlin ist die prekäre Situation der Auszubildenden und ihrer Anleiter*innen bewusst. Daher wurden zum 01. Februar 2024 die Regelungen bzgl. der zugewiesenen Anleitungsstunden für die o.g. Personengruppen verändert. Die Träger erhalten ein Anleitungsbudget gemäß § 11 Absatz 5 Satz 1 VOKitaFöG. Dies beträgt 800 Euro pro Semester. Die Träger von Kindertageseinrichtungen verpflichten sich, das Anleitungsbudget ausschließlich für die Anleitung einzusetzen. Die Senatsverwaltung prüft stichpunktartig. Mit dem Budget ist die Verpflichtung zum Vorhalten eines Anleitungskonzepts vorgesehen. Dies umfasst neben Strukturdaten auch Definition der

¹⁷ Strehmel, P.; Viernickel, S. (2022): Bundesweite Standards zur Betreuungsrelation in der Kindertagesbetreuung. Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hamburg und Leipzig, 31.10.2022.

Verantwortlichkeiten und Aufgaben aller an der Anleitung Beteiligten, Kooperation mit der Fachschule und - Methoden der Anleitung.¹⁸

Wichtig ist ver.di, dass die Anleitung verlässlich für Auszubildende und Anleiter*innen geplant und durchgeführt werden kann.

Folgende Aspekte sind ver.di wichtig:

- keine Anrechnung von Auszubildenden auf den Personalschlüssel
- verbindliche Anleitungszeit für jede/n Auszubildenden/ Praktikant*innen während der gesamten Ausbildung

Belastungsausgleich

Die Kolleg*innen sind, wie geschildert, enormen Belastungen ausgesetzt. Eine tarifvertraglich festgelegte auskömmliche Mindestpersonalausstattung, die so zur Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation führt und eine gute pädagogische Arbeit sichert, ist zwingend erforderlich, um Belastungen zu minimieren. Vor dem Hintergrund der realen Situation reicht das aber nicht aus.

Denn aufgrund des Fachkräftemangels und der hohen Krankheitsquoten muss bedacht werden, dass die tarifvertraglichen Regelungen zu den oben genannten Punkten im Einzelnen nicht immer eingehalten werden könnten.

Kann z.B. die mpA Zeit nicht genommen werden, weil in der Gruppe ausgeholfen werden muss, bleibt diese Arbeit liegen oder muss irgendwie nebenbei erledigt werden. Der Anstieg von Belastung ist die Folge.

Für den Fall der Nichteinhaltung der getroffenen tarifvertraglichen Regelungen fordert ver.di deshalb einen Belastungsausgleich.

Dieser würde dazu dienen, die Kolleg*innen zu entlasten und so vor Burnout und Flucht aus dem Beruf zu schützen. Der Belastungsausgleich sollte vor allem in Zeit erfolgen. Es wäre jedoch auch ein Modell vorstellbar, in dem es eine Kombination aus Zeit und Geld geben könnte.

¹⁸ Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2024): AV Anleitung mit Gültigkeit zum 1. Februar 2024. Online unter: <https://www.berlin.de/sen/jugend/traegerservice/av-anleitung.pdf?ts=1708333050>

Berlin braucht Bildung – Bildung braucht gute Kitas – Tarifvertrag jetzt!

Die bereits bestehende starke Abwanderungsbewegung der Fachkräfte aus den Kindertagesstätten nimmt zu. Die Kolleg*innen sind frustriert und brennen aus, da sie ihrem Arbeitsauftrag nach Bildung, Erziehung und Betreuung nicht mehr entsprechend nachkommen können. Für eine professionsgerechte Bearbeitung der notwendigen Förderbedarfe der Kinder fehlt die Zeit. Nicht beschulungsfähige Kinder kommen in die Schule und können dort auch nicht mehr nachholend entsprechend gebildet werden. Der bereits heute in vielen Branchen bestehende akute Fachkräftemangel wird sich dadurch weiter verschärfen und hohe Folgekosten verursachen.

Zugleich sind die Eltern unzufrieden mit dem unzuverlässigen Angebot, in deren Folge Mütter und Väter regelmäßig ihrer Erwerbsarbeit nicht mehr im erforderlichen Maß nachgehen können. Dies bedeutet, dass gerade Mütter ihre Arbeitszeit reduzieren und damit dem Arbeitsmarkt nur noch eingeschränkt zur Verfügung stehen.¹⁹

Rechtsansprüche werden geschaffen, es gibt das Versprechen der öffentlichen Bildung, Erziehung und Betreuung. Doch in der Realität werden diese Ansprüche nicht umgesetzt und die Versprechen nicht mehr eingehalten. Wegen dieser Erfahrungen sinkt das Vertrauen in die Politik. Die wachsende Unzufriedenheit mit der Politik ist der Nährboden für rechte Positionen und gefährdet die soziale Sicherheit.

Bisher weigern sich die politisch Verantwortlichen, über Gesetze verbindliche Standards für eine gute Mindestpersonalausstattung zu schaffen, die eine gute pädagogische Arbeit ermöglicht. Deshalb ist es unabdingbar, für die Qualität der Arbeit in den Einrichtungen tarifvertragliche Regelungen zu schaffen. Nur so erhalten die Kolleg*innen Sicherheit für ihre Arbeitsbedingungen und sind nicht den ständigen Schwankungen durch gesellschaftliche und betriebliche Einflüsse ausgesetzt. Dies wird einen positiven Effekt auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten haben.

Nur so kann es gelingen Verlässlichkeit in den Kitas herzustellen, die der Qualität der Pädagogik und somit auch den Eltern und Kindern zugutekommt.

Dies wird eine notwendige Voraussetzung sein für die Stabilität unserer demokratischen Gesellschaft und das Funktionieren unserer Wirtschaft.

¹⁹ Johanna Schoener (ZEIT 22.02.2024): "Der Betreuungsmangel gefährdet unser Geschäftsmodell".
<https://www.zeit.de/arbeit/2024-02/kitas-fachkraeftemangel-arbeitnehmer-wirtschaft-konsequenzen>
<https://epaper.zeit.de/article/0b25aae42b223c78e5489a03b1bf344a360c7659c7e81a4b4c1801c81b91866d>