

Analyse zum Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern und Maßnahmen zur Sicherung des Bedarfs



Foto dpa

**Beschlossen vom 6. Landesjugendhilfeausschuss
Mecklenburg-Vorpommern am 21. Juni 2012**

V.i.S.d.P.:
Friedhelm Heibrock
Vorsitzender LJHA MV
c/o Landesjugendring M-V
Goethestr. 73, 19053 Schwerin
E-Mail: f.heibrock@inmv.de

Inhaltsverzeichnis

1. Sicherstellungsauftrag und Jugendhilfeplanung.....	1
2. Planungsverantwortung für die Jugendhilfeplanung	1
3. Fachkräftebedarf	4
3.1 Erfüllung von Platzansprüchen.....	5
3.2 Demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern.....	8
3.3 Altersstruktur des Kita-Personals	10
3.4 Fachkraft-Kind-Relation, sog. Betreuungsschlüssel.....	11
3.5 Personalschlüssel	16
3.5.1 Mittelbare pädagogische Arbeit	17
3.5.2 Ausfallzeit der Fachkräfte	18
3.5.3 Berechnung des Personalschlüssels.....	19
3.6 Fazit zum Fachkräftebedarf.....	21
4. Arbeitsuchend gemeldete Fachkräfte und die Ausbildungssituation.....	22
5. Probleme bei der Besetzung von Personalstellen.....	27
6. Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs	31
6.1 Förderung des Images des Berufs	31
6.2 Gewinnung von Personal	32
6.3 Bindung von Personal	34
6.4 Umfassende Reform der Berufsausbildung.....	35
6.4.1 Verkürzung der Ausbildungszeit	36
6.4.2 Duale Ausbildung.....	36
6.4.3 Praxisbezug in der Ausbildung	37
6.4.4 Spezialisierung der ErzieherInnenausbildung.....	37
6.4.5 Verbundkonzepte Fachschulen/ Fachhochschulen; Aufwertung von Fachhochschulen.....	38
6.5 Verbesserung weiterer Rahmenbedingungen.....	38
6.6 Beobachtung der Entwicklung der Ausbildungs- und Beschäftigtenzahlen, Fortschreibung bedarfsgerechter Planungen im Dialog mit allen Beteiligten	39
1. Anlage Berechnungen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrts- pfl ege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. zum Mindest-Personalbedarf für Kinderkrippe, Kindergarten und Hort (sog. Mindest-Personal-schlüssel) auf Basis der Berechnung von Nettojahresbetreuungs-stunden zu Nettojahresar- beitsstunden.....	41
2. Anlage Berechnungen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrts- pfl ege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. zum Mindest-Personalbedarf für Kinderkrippe, Kindergarten und Hort (sog. Mindest-Personal-schlüssel) mit- tels pauschalierter Berechnung auf der Basis der im KiföG M-V vorgegebenen Kennziffern	44

1. Sicherstellungsauftrag und Jugendhilfeplanung

Die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben sicherzustellen, dass der Bedarf an Förderung in Kindertageseinrichtungen durch einen den Anforderungen des Gesetzes zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiföG M-V) genügenden Bestand von Einrichtungen und Diensten gedeckt wird (= Sicherstellungsauftrag), § 14 Abs. 1 Satz 2 KiföG M-V.

Nach § 80 Abs. 2 SGB VIII sollen Einrichtungen und Dienste so geplant werden, dass insbesondere

- Kontakte im sozialen Umfeld erhalten und gepflegt werden können
- ein möglichst wirksames [...] Angebot von Jugendhilfeleistungen gewährleistet ist
- junge Menschen und Familien in gefährdeten Lebens- und Wohnbereichen besonders gefördert werden
- Mütter und Väter Aufgaben in der Familie und Erwerbstätigkeit besser miteinander vereinbaren können.

2. Planungsverantwortung für die Jugendhilfeplanung

Für die Erfüllung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, zu denen auch Angebote zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen zählen, §§ 22 – 25 SGB VIII, haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung, § 79 Abs. 1 SGB VIII. Danach sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe gewährleisten, dass die Dienste rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung stehen. Dabei bezieht sich die Verantwortung sowohl auf die Quantität als auch auf die Qualität der Angebote.

Im November 2009 nahmen die Abgeordneten des Landtags Mecklenburg-Vorpommern einen Antrag zur Einführung einer Ausbildungsplatzplanung für Erzieherinnen und Erzieher in Mecklenburg-Vorpommern an.¹ Danach sind folgende Kernpunkte zu berücksichtigen:

- Abschätzung des langfristigen Bedarfs an Erzieherinnen und Erzieher aufgrund entsprechender demografischer Prognosen sowie der gesetzlichen Vorgaben
- Ausrichtung der staatlichen Ausbildungskapazitäten an den ermittelten Bedarfen und Absicherung eines Systems der Fort- und Weiterbildung.

Der Antrag der Fraktionen der SPD und CDU wird u.a. wie folgt begründet: „Der Ausbau der Kindertagesbetreuung in Westdeutschland sowie ein vermehrtes Ausscheiden älterer Fachkräfte aus dem Erwerbsleben werden jedoch auch in unserem Bundesland schon in naher Zukunft einen vergrößerten Ersatzbedarf hervorrufen. Der Bildungsforscher Prof. Dr. Klaus Klemm hat in seiner Studie zur Personalplanung von Erzieherinnen/Erziehern² in diesem Zusammenhang einen Ersatzbedarf von jahresdurchschnittlich (von 2010 bis 2015) 300 Vollzeitstellen für Mecklenburg-Vorpommern ermittelt. Da davon ausgegangen werden kann, dass in Kindertageseinrichtungen auch weiterhin Teilzeit- und Vollzeitkräfte eingestellt werden, beträgt die durchschnittliche Bedarfsquote der Neueinstellungen tatsächlich ca. 400

¹ LT MV, Drs. 5/2917 vom 04.11.2009, Drs. 5/2860 vom 07.10.2009, Plenarprotokoll 5/81 18.11.2009, Annahme des Antrags auf Drs. 5/2917, S. 55.

² Klaus Klemm, Gutachten Juni 2009, GEW zur Entwicklung des Lehrerinnen- und Lehrerberarfs sowie des Erzieherinnen- und Erzieherbedarfs, S. 28.

Erzieherinnen/Erzieher pro Jahr. Vor diesem Hintergrund wird eine **zeitnahe** Erzieherinnen-/Erzieherbedarfsplanung und entsprechende Steuerung der Ausbildungskapazitäten durch die Landesregierung notwendig.“

Der Beschluss des Landtags führt weiter aus, dass das **Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur** im Bildungs- und Sozialausschuss über die Ergebnisse einer **erstmalig im Jahr 2009** vorzulegenden Erzieherinnen- und Erzieherbedarfsplanung berichtet.

Auf Anfrage einer Fraktion Anfang März 2011 kündigte das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur einen Vorlagebericht zur Ausbildungsplatzplanung für Erzieherinnen und Erzieher voraussichtlich **bis zum 30.03.2011** an.³

Auf Nachfrage einer Abgeordneten, welcher Bedarf konkret ermittelt wurde, antwortete der Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur: „[...] Die Zahlen liegen vor. Ich kann sie Ihnen gern schriftlich rüberreichen.“⁴

Dem Landesjugendhilfeausschuss sind die Zahlen aus der Drucksache des Landtags Mecklenburg-Vorpommern 6/152 vom 19.12.2011 bekannt. Danach ergeben sich folgende Einstellungsbedarfe:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Personalbedarf	8.515	8.533	8.455	8.350	8.221	8.065	7.882	7.674	7.445
Personalbestand	8.278	8.112	7.950	7.632	7.327	7.034	6.612	6.215	5.842
Einstellungen aus Vorjahren	91	237	421	505	718	894	1.031	1.270	1.459
Einstellungen bedarfsgerecht	146	184	84	213	176	137	239	189	144
Einstellungen optimiert	160	160	120	170	170	170	210	210	140

Quelle: Auszug des Berichtes der Landesregierung „Ausbildungsplanung für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern 2011-2020“

Der gesamte Bericht⁵ liegt dem Landesjugendhilfeausschuss leider nicht vor. Daher ist dem Landesjugendhilfeausschuss nicht bekannt, ob die im November 2009 bestimmten Kernpunkte, wie z.B. demografische Prognosen und gesetzliche Vorgaben bei der Ausbildungsplatzplanung berücksichtigt wurden.

Im Februar 2012 stellte die Fraktion DIE LINKE einen ähnlich lautenden Antrag für eine Bedarfsanalyse und eine Ausbildungsplatzplanung im Bereich der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher gemäß § 11 a Abs. 1 KiföG M-V.⁶ Danach sollen folgende Kernpunkte berücksichtigt werden:

- Abschätzung des langfristigen Bedarfs an Erzieherinnen und Erziehern aufgrund der demografischen Prognosen sowie der gesetzlichen Vorgaben,

³ LT MV, Drs. 5/4139 vom 02.03.2011, S. 8.

⁴ Plenarprotokoll 5/121 14.04.2011, S. 8.

⁵ Der Bericht des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur wurde dem Landtag mit Schreiben vom 08.04.2011 auf die Landtagsdrucksache 5/2917 zugeleitet, vgl. LT MV Drs. 6/152.

⁶ LT MV, Drs. 5/2917 vom 04.11.2009, Drs. 5/2860 vom 07.10.2009, Plenarprotokoll 5/81 18.11.2009, Annahme des Antrags auf Drs. 5/2917, S. 55.

- Darstellung der konkreten Maßnahmen zur Ausrichtung der staatlichen Ausbildungskapazitäten an den ermittelten Bedarfen.

DIE LINKE beantragte, dass die Landesregierung sowohl Analyse als auch Planung bis zum 31. Juni 2012 vorlegt und im Landtag dazu berichtet.⁷ Wegen Ablehnung des Antrages fragte DIE LINKE anschließend, bis wann die Landesregierung die Bedarfs- und Ausbildungsplatzplanung für Erzieherinnen und Erzieher in der Kindertagesbetreuung in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern aktualisieren und veröffentlichen will.⁸

⁷ LT MV, Drs. 6/377 vom 29.02.2012. Dieser Antrag wurde abgelehnt, siehe Plenarprotokoll 6/13 vom 15.03.2012, S. 47-54, Ablehnung des Antrages auf Drs. 6/377 (S. 54).

⁸ LT MV, Drs. 6/601 vom 23.04.2012, S. 4, Frage 8.

3. Fachkräftebedarf

Der Umfang der verfügbaren Personalressourcen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Qualität der Kindertagesförderung. Soll die Qualität der Kindertagesförderung verbessert werden, ist es daher sehr wichtig, sowohl den notwendigen Ersatz als auch zusätzlich entstehende Bedarfe rechtzeitig und ausreichend zu bestimmen.

Arbeitgeber melden durchschnittlich etwa 40 bis 44% aller vakanten Stellen der Bundesagentur für Arbeit.⁹ Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie viele vakante, sozialversicherungspflichtige Stellen für den Bereich der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern im gleitenden Jahresdurchschnitt von April 2011 bis März 2012 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren:

Berufsgattung, Zielberuf	Mecklenburg- Vorpommern	davon:			
		AA Neubran- denburg	AA Rostock	AA Schwerin	AA Stralsund
83112 Kinderbetreuung, -erziehung (Fachkraft)	103	16	30	30	27
davon:					
83112102 Erzieher/in - Jugend- u. Heimerziehung	2	1	0	0	1
83112107 Erzieher/in	98	15	28	30	26
83112110 Soz. Päd. Assistent/in, Kinderpfleger/in	3	0	3	-	0
83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)	20	5	4	5	6
davon:					
83132101 Erzieher – sonderpäda- gog. Einrichtungen	1	-	0	0	1
83132102 Heilerziehungspfleger/in	19	5	4	4	5

Die Kita-Träger in Mecklenburg-Vorpommern meldeten im gleitenden Jahresdurchschnitt von April 2011 bis März 2012 insgesamt 123 vakante, sozialversicherungspflichtige Stellen der Bundesagentur für Arbeit, davon 103 vakante Stellen für den Bereich Kinderbetreuung, -erziehung (Fachkraft) und 20 vakante Stellen für den Bereich Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik.¹⁰

⁹ Telefonische Besprechung LJHA mit der Pressestelle der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Rostock, am 16.04.2012.

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Rostock, Pressestelle, Arbeitsmarktstatistik zum Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen für die Berufsgattungen „83112 Kinderbetreuung/ -erziehung (Fachkraft)“ und „83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)“ mit Datenstand: März 2012, E-Mail vom 13.04.2012 an den LJHA.

Nach Rauschenbach/Schilling¹¹ stellt sich die Situation in Mecklenburg-Vorpommern bis 2015 (ohne Berücksichtigung der Absenkung des Betreuungsschlüssels und ohne Berücksichtigung der Erhöhung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit) wie folgt dar:

Personal IST	Personal SOLL	Rente	Sonst. Abgänge	Personalbedarf	Absolventinnen	Fehlbedarf
8.994	8.953	1.429	540	1.928	1.347	581

Quelle: Rauschenbach/Schilling (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen, München, Darstellung der GEW Landesverband Mecklenburg-Vorpommern.

Es wird von einem jährlichen Einstellungsbedarf von 386 Personen ausgegangen (2010-2015). Dies entspricht den Berechnungen von Klaus Klemm aus Juni 2009¹², allerdings ging Klemm von einem wesentlich besseren Personalschlüssel in Krippe und Kindergarten aus und schloss den Hort aus seiner Berechnung aus. Die oben dargestellte Berechnung umfasst allerdings Krippe, Kindergarten und Hort.

Es muss also von einem deutlich höheren Bedarf ausgegangen werden, da in der Untersuchung von Rauschenbach und Schilling die Verbesserungen des KiföG M-V nicht eingerechnet sind und die Landesregierung zusätzliche Änderungen des Betreuungsschlüssels bis 2015 vornehmen will.

Richtschnur für den Bedarf an Fachkräften zur Förderung der Kinder in Kindertageseinrichtungen ist:

- die Bedürfnisse der Kinder und ihrer Familien auf Erfüllung von Platzansprüchen
- demografische Prognosen
- die Altersstruktur der vorhandenen Fachkräfte
- die fachlichen Standards, die im Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V festgeschrieben sind, z.B. die Fachkraft-Kind-Relation, die mittelbare pädagogische Arbeit, die Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte und damit verbundene Vertretungen
- fachliche nationale und internationale Standards zur Fachkraft-Kind-Relation
- das Menschenrecht auf integrative und inklusive frühkindliche Bildung
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- die soziale und sozialräumliche Förderung
- erforderliche Vertretungen bei Ausfall wegen Urlaub, eigener Krankheit und Krankheit der eigenen Kinder.

3.1 Erfüllung von Platzansprüchen

Mecklenburg-Vorpommern weist eine im Bundesdurchschnitt vergleichsweise hohe Betreuungsdichte für Kinder in den Altersgruppen von 0 bis 3 Jahren und von 3 bis 6 Jahren auf. Daher wird vermutet, dass die Bedürfnisse der Kinder und ihrer Familien auf Erfüllung von

¹¹ Thomas Rauschenbach/ Matthias Schilling, Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen, München 2010 (WiFF-Studie, Nr. 1).

¹² Klaus Klemm, Zur Entwicklung des Lehrerinnen- und Lehrerberarfs sowie des Erzieherinnen- und Erzieherbedarfs der Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, Essen 2009.

Platzansprüchen in Mecklenburg-Vorpommern zumindest bisher weitestgehend erfüllt werden.

Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz – KiföG)¹³ vom 10.12.2008 wurde die Rechtsgrundlage für einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab 1. August 2013 auch für alle Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr geschaffen.

Ob der Rechtsanspruch auf Betreuung und Förderung für Kinder unter 3 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern tatsächlich bis 1. August 2013 eingelöst werden kann, ist fraglich.

In der Öffentlichkeit wurden in den letzten Monaten vermehrt Zweifel geäußert, ob der Rechtsanspruch auf Betreuung und Förderung für Kinder unter 3 Jahren tatsächlich bis 1. August 2013 eingelöst werden kann. So sind z.B. die Kapazitäten der 4 Kitas in Teterow ausgeschöpft: Von den 417 Plätzen in Kinderkrippe und Kindergarten sind 415 belegt. Kinder aus Teterow werden bereits in 14 Einrichtungen außerhalb der Stadt betreut. Vielfach in den umliegenden Dörfern, manche aber auch in Stavenhagen oder Lalendorf¹⁴. In einigen Fällen ist dies der Wunsch der Eltern, vielfach jedoch diktiert der Kapazitätsengpass die Unterbringung. Angesichts dieser Situation sah die Sozialamtsleiterin Frauke Martens sorgenvoll in das nächste Jahr.¹⁵

Aus diesem Grunde fragte eine Landtagsabgeordnete die Landeregierung u.a. wie viele U3-Plätze noch geschaffen werden müssen, um die im KiföG anvisierte Quote von 35% zu erreichen und ob die personelle Ausstattung den tatsächlich ermittelten Bedarf sicherstellt. Die Landesregierung führte aus, dass „In Mecklenburg-Vorpommern [...] derzeit bereits 51,7 Prozent der Kinder im Alter unter drei Jahren gefördert“ werden, „davon 23 Prozent in Kindertagespflege“, wobei dies „unter Berücksichtigung der in § 10 Absatz 4 KiföG M-V genannten Fachkraft-Kind-Relation“ geschähe.¹⁶

Absehbar ist, dass sich die verbesserte Arbeitsmarktsituation auf die Nachfrage an Krippenplätzen auswirken wird. Die Zahl der Arbeitslosen ist in Mecklenburg-Vorpommern im März 2012 um 5.500 auf 114.900 gefallen. Das ist der niedrigste Wert in einem März seit 1991¹⁷. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist um 7.400 oder 1,5 Prozent gestiegen¹⁸.

¹³ Zu unterscheiden vom KiföG **M-V**.

¹⁴ Giesela Plüsch, Sozialamt Teterow, Nordkurier, 03.12.2011.

¹⁵ Eberhard Rogmann, Nordkurier, 03.12.2011.

¹⁶ LT MV, Drs. 6/227 vom 04.01.2012.

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern, März 2012, Presseinformation Nr. 024/2012, http://www.mecklenburg-vorpommern.eu/cms2/Landesportal_prod/Landesportal/content/de/_aktuell/Arbeitsmarkt_MV_im_Maerz_2012/index.jsp

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern, März 2012, Presseinformation Nr. 024/2012

Absehbar ist auch, dass die Nachfrage an Kinderkrippenplätzen zum Schuljahresbeginn 2012/ 2013 steigen wird, wenn der Elternbeitrag für einen Krippenplatz um 100 € pro Kind und Monat abgesenkt wird.¹⁹

Schließlich ist absehbar, dass die Nachfrage an Krippenplätzen für Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr ab 1. August 2013 mit der Einführung des Rechtsanspruch steigen wird.

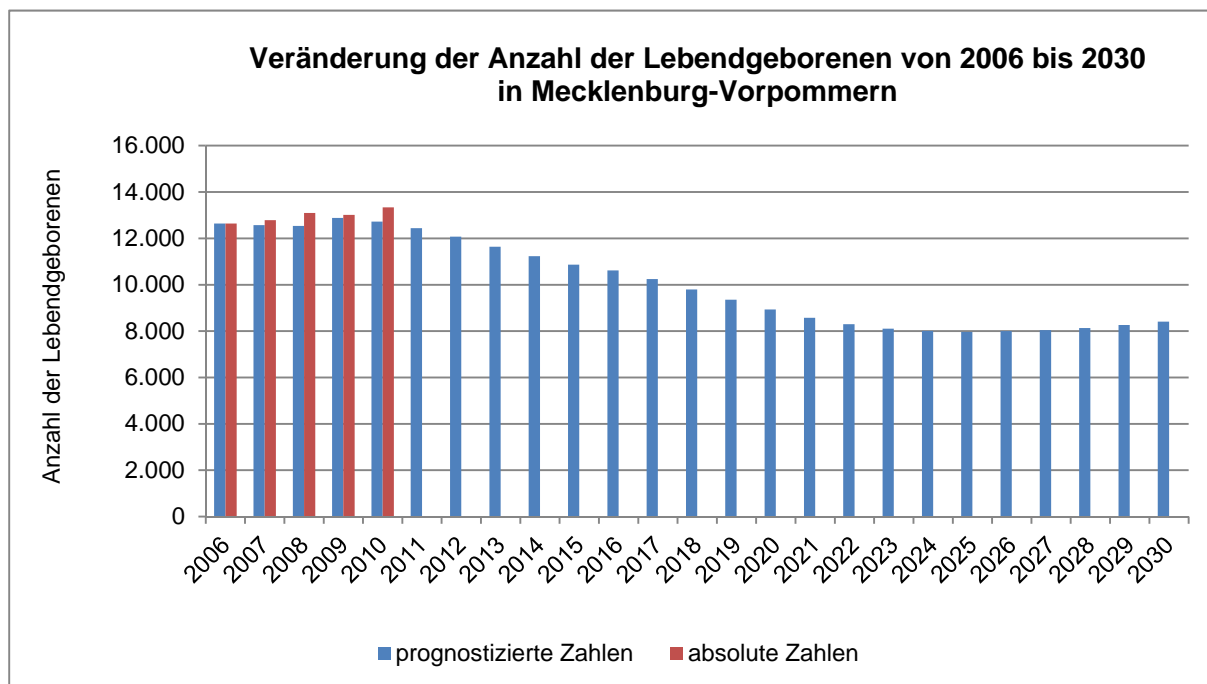
Untersuchungen zu den Bedarfen im Krippen-, Kindergarten- und Hortbereich im Rahmen der Jugendhilfeplanung durch die Jugendämter sind dem Landesjugendhilfeausschuss nicht bekannt. Die Frage, inwiefern, und falls ja wo, demografische Faktoren (z.B. rückläufige oder ansteigende Geburtenentwicklung) bei der Berechnung der benötigten Plätze zur Erfüllung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz berücksichtigt wurden, entzieht sich auch der Kenntnis der Landesregierung.²⁰

¹⁹ Koalitionsvereinbarung 2011-2016, Ziff. 257 ff. Das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales plant, die Richtlinie zur Absenkung der Elternbeiträge für die Krippe/ Tagespflegepersonen im 2. Quartal 2012 dem Landtag vorzulegen.

²⁰ „Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse dahingehend vor, dass in den Bedarfsberechnungen relevante Faktoren auch im Sinne der Fragestellung nicht hinreichend Beachtung finden“, LT MV, Drs. 6/227 vom 04.01.2012, S. 4, Frage 6.

3.2 Demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern

Der Fachkräftebedarf könnte maßgeblich durch demografische Faktoren, z.B. rückläufige oder ansteigende Geburtenentwicklung beeinflusst werden. Im Folgenden wird die Prognose zur Veränderung der Lebendgeborenen in Mecklenburg-Vorpommern von dem Jahr 2006 bis zum Jahr 2030 nach der Variante 2 (Standardvariante) dargestellt.²¹ Gleichzeitig werden die absoluten Zahlen der Lebendgeborenen der vergangenen Jahre gegenübergestellt.²²



Quelle: StatA MV, 4. Landesprognose, Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030, Statistischer Bericht A183L 2008 01, S. 30 f.;

StatA MV, Lebendgeborene, absolute Zahlen für die Jahre 2006 bis 2010, http://sisonline.statistik.mv.de/sachgebiete/A217701K/stand/14/Eheschliessungen_Geborene_Gestorbene__absolute_Zahlen_, abgerufen am 31.03.2012.

Im Rahmen der 4. Landesprognose nimmt man zur Berechnung der zukünftigen Entwicklung der Lebendgeborenen mittels Variante 2 (Standardvariante) an, dass die zusammengefasste Geburtenziffer weiter ansteigt. Da die Geburtenziffer in Mecklenburg-Vorpommern den Bereich des bundesdeutschen Durchschnitts inzwischen weitgehend erreicht hat, wird nicht davon ausgegangen, dass sich die Steigerungsraten der 2. Hälfte der 90er Jahre fortsetzen werden. Man nimmt an, dass ab 2011 ein weiterer moderater Anstieg der zusammengefassten Geburtenziffer auf 1.450 (leicht über den bundesdeutschen Durchschnitt) erwartet wird. Dies wird für Mecklenburg-Vorpommern insofern als realistisch eingeschätzt, da ländlich

²¹ Mit der Standardvariante wird versucht die demografische Entwicklung weder besonders optimistisch (Variante 1) noch besonders pessimistisch (Variante 3) zu prognostizieren. Mit der Variante 2 (Standardvariante) wird eine mittlere Prognose erstellt.

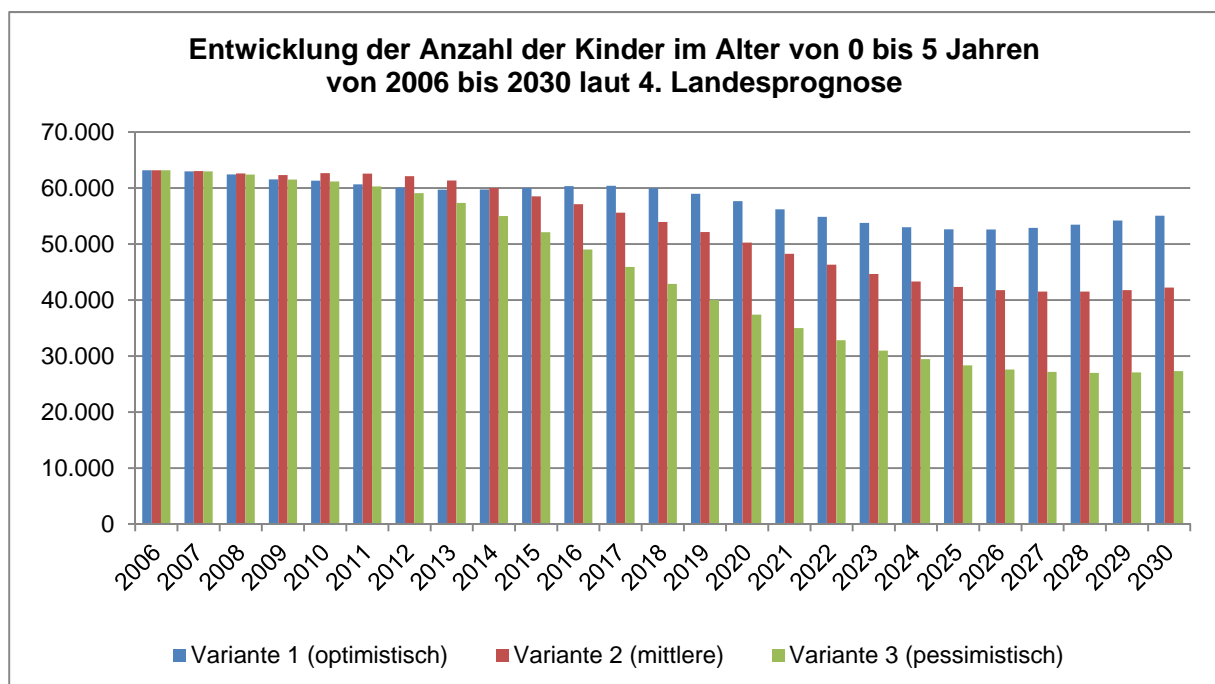
²² Im Statistischen Informationssystem sind die absoluten Zahlen der Lebendgeborenen für die Jahre 2006 bis 2010 abrufbar, http://sisonline.statistik.mv.de/sachgebiete/A217701K/stand/14/Eheschliessungen_Geborene_Gestorbene__absolute_Zahlen_, abgerufen am 01.04.2012.

strukturierte Räume in Deutschland höhere Geburtenraten als urbane Räume aufweisen.²³ Bis zum Ende des Prognosezeitraums bleibt die zusammengefasste Geburtenziffer dann unverändert.

Im Ergebnis des Vergleichs der prognostizierten mit den vorliegenden absoluten Daten der Lebendgeborenen der Jahre 2006 bis 2010 fällt auf, dass bisher jährlich mehr Kinder lebend geboren wurden als nach der Standardvariante (Variante 2) prognostiziert. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die Anzahl der Lebendgeborenen mit der Standardvariante zu pessimistisch prognostiziert wurde, wodurch die Aussagekraft der Daten eingeschränkt ist.

Auf der Basis der 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030 ergab sich für das Jahr 2010 ein Personalbedarf von 8.018 und für das Jahr 2011 von 8.538 Fachkräften. Weitere Daten liegen der Landesregierung in statistisch aufbereiteter Form nicht vor.²⁴

Die Anzahl der Lebendgeborenen in Mecklenburg-Vorpommern von dem Jahr 2006 bis zum Jahr 2030 nach der optimistischeren Variante 1 wurde in der 4. Landesprognose leider nicht abgebildet. Für alle Varianten wird hingegen die Entwicklung der Kinderanzahl im Alter von 0 bis 5 Jahren abgebildet, die daher im Folgenden verglichen wird:



Quelle: StatA MV, 4. Landesprognose, Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030, Statistischer Bericht A183L 2008 01, S. 26 f., 32 ff.

²³ StatA MV, 4. Landesprognose, Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030, Statistischer Bericht A183L 2008 01, S. 4, http://service.mvnet.de/statmv/daten_stam_berichte/e-bibointerth01/bevoelkerung--haushalte--familien--flaeche/a-i_/a183l_/daten/a183l-2008-01.pdf, abgerufen am 16.04.2012.

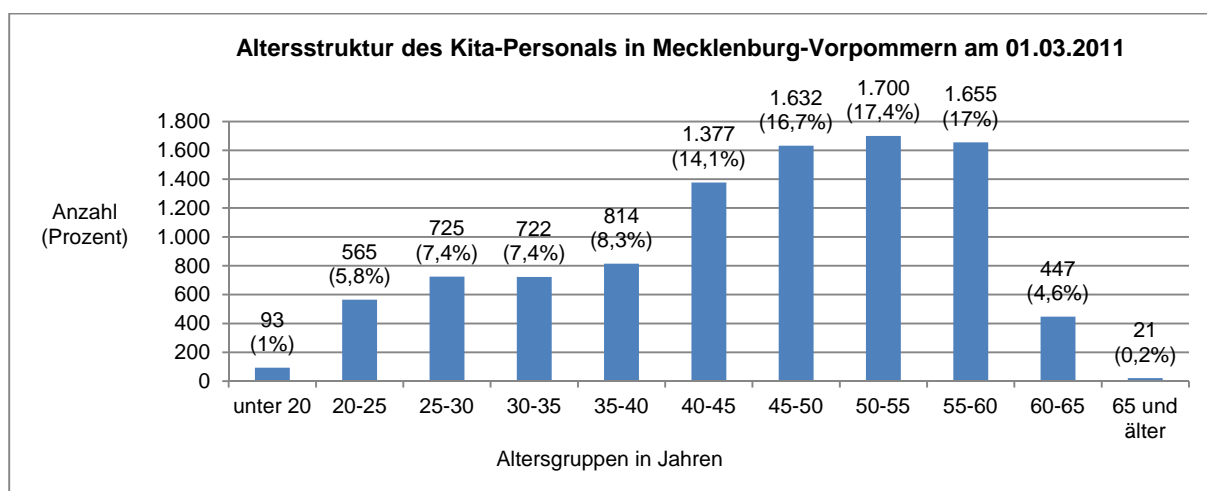
²⁴ LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 1, Frage 1.

Die Variante 1 nimmt gegenüber der Variante 2 einen zusätzlichen Anstieg der Geburtenhäufigkeit an. Dazu tragen die Stabilisierung der Geburtenhäufigkeit der unter 30-jährigen Frauen und die weitere Zunahme des Geburtenniveaus bei den über 30-Jährigen bei. Auch die familienpolitischen Maßnahmen der Bundesregierung (z.B. Erhöhung des Elterngeldes) tragen zu einer Erhöhung der Geburtenziffer bei. Diese Option gilt ebenfalls für die nächsten zwei Jahrzehnte. Anschließend bleibt das erreichte Geburtenniveau von ca. 1,55 Kindern pro Frau bis zum Ende des Vorausberechnungszeitraums konstant.

Absehbar ist, dass weitere familienpolitische Maßnahmen der Landesregierung, z.B. Absenkung des Krippenbeitrages und Verbesserung des Betreuungsschlüssels im Bereich Kindergarten, die Entwicklung der Kinderanzahl positiv verändert werden könnte.

3.3 Altersstruktur des Kita-Personals

Die Altersstruktur des pädagogischen Personals der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern, einschließlich Leitungs- und Verwaltungspersonal, stellt sich mit Stand vom 01.03.2011 wie folgt dar:



Quelle: StatA MV, Statistischer Bericht K433 2011 00, S. 14 f., eigene Darstellung.

Betrachtet man die Altersstruktur näher, so ist feststellbar, dass sich die meisten der insgesamt 9.751 Fach- und Assistenzkräfte²⁵ in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern (56%) zum Stichtag am 01.03.2011 im Alter von 45 Jahren und älter befanden. Dabei waren mehr als 34% 45 bis 55 Jahre alt sowie etwa 22% bereits 55 Jahre und älter.²⁶

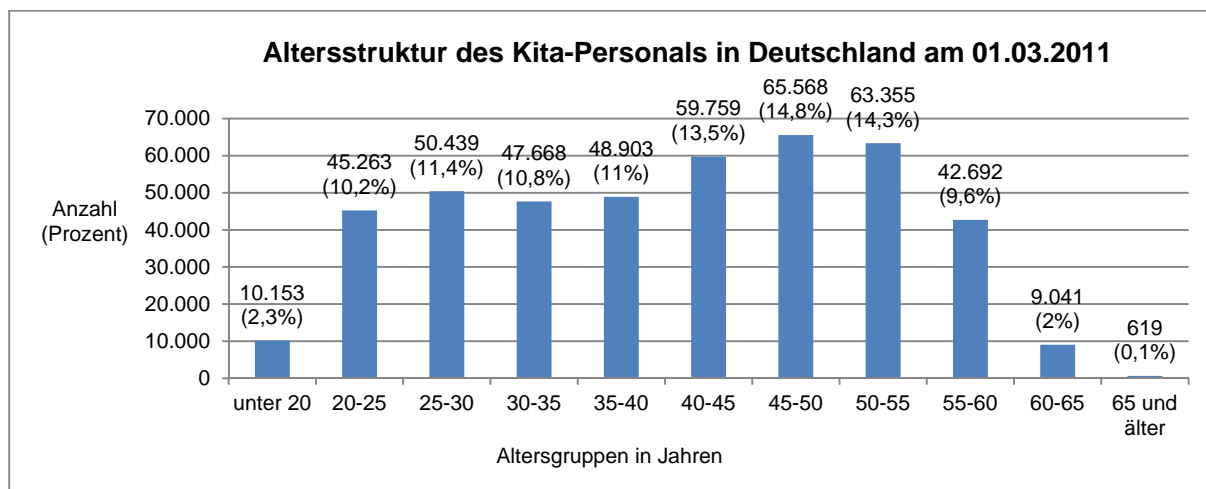
Dem Landesjugendhilfeausschuss ist nicht bekannt, ab welchem Alter die Erzieherinnen und Erzieher durchschnittlich in Rente gehen. Geht man davon aus, dass die Fachkräfte mit einem Alter von 65 bis 66 Jahren in die Altersrente eintreten²⁷, dann beenden von 2014 bis 2018 etwa 260 bis 360 Fachkräfte jährlich das Arbeitsleben.

²⁵ Pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal.

²⁶ Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur weist mit Schreiben vom 21.11.2011 an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern darauf hin, dass „keine Rechtspflicht zur Meldung seitens der Einrichtungsträger besteht“.

²⁷ Die Regelaltersgrenze wird mit der Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Für Versicherte, die vor dem 01.01.1964 geboren sind, gilt eine niedrigere Regelaltersgrenze: Versicherte bis zum Geburtsjahrgang 1946

Im Vergleich dazu wird im Folgenden die Altersstruktur des Kita-Personals in Deutschland betrachtet:



Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2011, S. 23, eigene Darstellung.

Die Altersstruktur der insgesamt 443.460 tätige Personen²⁸ in Kindertageseinrichtungen in Deutschland ist ausgewogener: Nur 40,8% des Kita-Personals befand sich zum Stichtag am 01.03.2011 im Alter von 45 Jahren und älter. Davon waren 29,1% 45 bis 55 Jahre alt und 11,7% 55 Jahre und älter.

3.4 Fachkraft-Kind-Relation, sog. Betreuungsschlüssel

Die Fachkraft-Kind-Relation beschreibt die Betreuungssituation für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern. Sie „beschreibt die Betreuungsrelation aus der Perspektive der Kinder. Sie gibt an, für wie viele Kinder jeweils eine pädagogische Fachkraft durchschnittlich zur Verfügung steht.“²⁹

Der Bedarf an Fachkräften zur Förderung der Kinder in Kindertageseinrichtungen ergibt sich aus den gegebenen fachlichen Standards der Bildung, Erziehung und Betreuung, insbesondere aus der gesetzlich normierten Fachkraft-Kind-Relation in § 10 Abs. 4 KiföG M-V und aus den notwendigen qualitativen Verbesserungen in Mecklenburg-Vorpommern, damit dem deutlich gestärkten Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen Rechnung getragen werden kann.

Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen erfolgen zunächst durch unmittelbare pädagogische Arbeit, § 10 Abs. 4 KiföG M-V. Die unmittelbare pädagogische Arbeit erfolgt im direkten Kontakt mit den Kindern.

erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 ist das Eintrittsalter gestaffelt (1947: 65 + 01 Monat, 1948: 65 + 02 Monate, 1949: 65 + 03 Monate etc.).

²⁸ Pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal.

²⁹ Viernickel/ Schwarz, Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung, 2009, S. 8.

Für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern stellt der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe sicher, dass eine Fachkraft durchschnittlich:

- sechs Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr (Krippe)
- 17 Kinder ab vollendetem dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt (Kindergarten)
- 22 Kinder im Grundschulalter (Hort)³⁰

fördert,³¹ § 10 Abs. 4 Satz 1 und Satz 3 KiföG M-V.

Eine Landtagsabgeordnete stellte im Landtag Mecklenburg-Vorpommern die Frage, ob die Landesregierung flächendeckend sicherstellen kann, dass sich die Betreuungsrelation in den Einrichtungen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben befindet und falls ja, wie, und falls nicht, warum nicht.³² Die Landesregierung zitierte den **sicher zu stellenden fachlichen Standard** nach § 10 Abs. 4 KiföG M-V und verwies im Übrigen darauf, dass die Landkreise und kreisfreien Städte das Nähere durch Satzung festlegen.

Selbst wenn die Landesregierung jedoch sicherstellen kann, dass sich die Betreuungsrelation in den Einrichtungen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben befindet, erfüllt Mecklenburg-Vorpommern die Mindestanforderungen nach Fthenakis³³ in keiner Betreuungsform und laut Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission (1996) nur im Altersbereich von 2 bis 3 Jahren.³⁴

Dabei beeinflusst die Fachkraft-Kind-Relation (sog. Betreuungsschlüssel) die Qualität des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsprozesses wesentlich. Sie wirkt sich z.B. auf die Häufigkeit und Qualität der Interaktionen zwischen Fachkräften und Kindern aus. Zahlreiche Studien belegen darüber hinaus einen messbaren Effekt auf das Verhalten der Kinder in der aktuellen Situation und auf die kindliche Entwicklung im sozial-emotionalen und sprachlich-kognitiven Bereich³⁵.

Es ist davon auszugehen, dass sich die große Belastung der Fachkräfte in Mecklenburg-Vorpommern auf das Wohlbefinden, das Verhalten und die Entwicklung der Kinder auswirkt. Nach den Ergebnissen der Schuleingangsuntersuchungen wiesen nur 17 bis 23 % der eingeschulten Schüler im Jahr 2007 **keine** Auffälligkeiten z.B. bei Sprache, Motorik und Sozialverhalten auf.³⁶ Dieses Gesamtergebnis hat sich wohl kaum positiv entwickelt³⁷, da die Auf-

³⁰ „Unter Berücksichtigung sozialer und sozialräumlicher Gegebenheiten“, § 10 Abs. 4 Satz 1 KiföG M-V. Im Satz 2 heißt es: Das Nähere legen die Landkreise und kreisfreien Städte durch Satzung fest. Folgende Merkmale können daher durch Satzung näher ausgestaltet werden: soziale Gegebenheiten, sozialräumliche Gegebenheiten und durchschnittlich, siehe dazu auch Mönch-Kalina, 2. Effektstudie zum KiföG M-V, Wismar 2009, S. 117.

³¹ Das ist die Fachkraft-Kind-Relation, sog. Betreuungsschlüssel.

³² Die Frage, ob die Landesregierung flächendeckend sicherstellen kann, dass sich die Betreuungsrelation in den Einrichtungen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben befindet und falls ja, wie, und falls nicht, warum nicht, stellte eine Landtagsabgeordnete per Kleiner Anfrage, LT MV, Drs. 6/227 vom 04.01.2012, Frage 9.

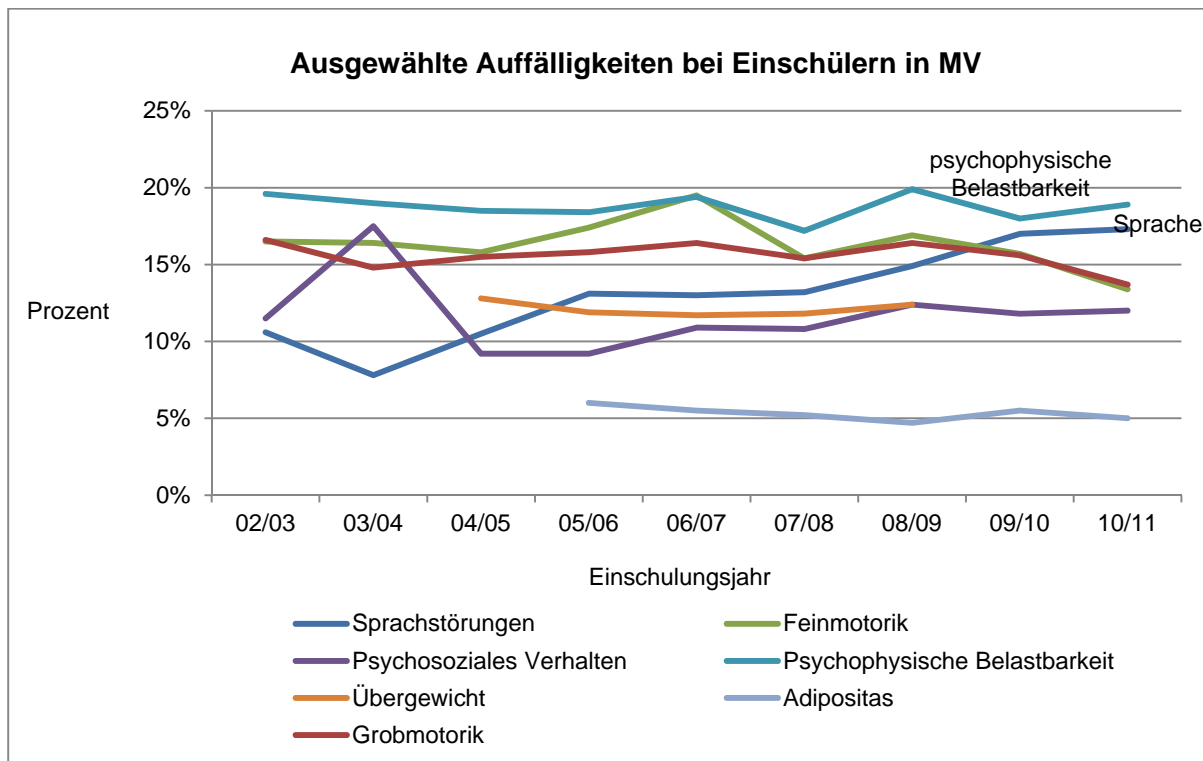
³³ Fthenakis in: BMFSFJ, Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen, Bonn 2003, S. 75 f.

³⁴ Eine tabellarische Zusammenfassung zur Formulierung der Standards bezüglich der Fachkraft-Kind-Relation befindet sich in Mönch-Kalina, 2. Effektstudie zum KiföG M-V, Wismar 2009, S. 116.

³⁵ Zum Beispiel: Viernickel/Schwarz, Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung, Berlin 2009, S. 13 ff.

³⁶ Stellungnahme der Ärzte des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes des öffentlichen Gesundheitswesens des Landes M-V zur bevorstehenden Gesetzesänderung des KiföG M-V, November 2008, S. 1 ff., nicht veröffentlicht.

fälligkeiten bei der psychophysischen Belastbarkeit und beim psychosozialen Verhalten angestiegen sind.



Quelle: Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/sm/Themen/Gesundheit_und_Arbeitsschutz/Gesundheitsberichterstattung/_Indikatoren/Download_der_Gesundheitsindikatoren_MV/index.jsp?para=e-BibolInterTk2, abgerufen am 29.03.2012, eigene Darstellung.

Daraus ist zu schlussfolgern, dass keinesfalls nur Kinder mit bestimmten sozialen oder sozialräumlichen Gegebenheiten eine besondere oder gezielte Förderung benötigen. Der Förderungsbedarf ist in Mecklenburg-Vorpommern allgemein sehr hoch.

Der Personaleinsatz nach der Fachkraft-Kind-Relation gemäß § 10 Abs. 4 KiföG M-V sollte aus fachlicher Sicht in allen Betreuungsformen (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort) **signifikant** verbessert werden, damit:

- eine individuelle Förderung überhaupt erst möglich wird
- die Kinder alters- und entwicklungsgerecht individuell gefördert werden können
- die Bildungskonzeption umgesetzt werden kann
- der Lärm gemindert wird
- die Gesundheit der Kinder und der Fachkräfte gefördert wird
- zu jedem Kind ein intensives Beziehungs- und Bindungsgefüge aufgebaut und gepflegt werden kann
- die Gestaltungsmöglichkeiten umfassender sind
- uneffektive Modellprojekte überflüssig werden
- Förderangebote in eine ganzheitlich ausgelegte pädagogische Praxis integriert werden können

³⁷ Das Gesamtergebnis für 2007 kann hier nicht für die Folgejahre berechnet werden, da die Berechnung der Zahlen in der Stellungnahme nicht näher erläutert wurde und dadurch nicht transparent ist.

- die Kinder in für sie bedeutungsvollen Erfahrungskontexten (spielend) lernen können
- das Menschenrecht auf integrative und inklusive Bildung umgesetzt werden kann
- auch Kinder mit Verhaltensirritationen, besonderen Begabungen u.a. gefördert werden können.

Verbände der freien Wohlfahrtspflege, Gewerkschaften und Eltern fordern seit langem eine **signifikante** Senkung der Fachkraft-Kind-Relation in allen Betreuungsbereichen. Die im Aktionsbündnis Kita in Mecklenburg-Vorpommern, kurz „AbKita“, vereinten Verbände³⁸ fordern folgende Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation:

- Kinder im Alter von 0- 3 Jahren = 1 Fachkraft für 4 Kinder (aktuell 1:6)
- Kinder im Alter von 3- 6 Jahren = 1 Fachkraft für 10 Kinder (aktuell 1:17)
- Kinder im Schulalter (in Horten) = 1 Fachkraft für 18 Kinder³⁹ (aktuell 1:22).

In den Gesprächen zur 2. Effektstudie zum KiföG M-V forderten neben Trägern und Kita-Leitungen auch die Jugendämter⁴⁰ gesetzliche Rahmenbedingungen zur Verbesserung des Betreuungsschlüssels und unterbreiteten dazu konkrete Vorschläge.⁴¹

Im Herbst 2011 wurde die "Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern" eingeführt. Die frühkindliche Bildung erfolgt seitdem nach einem mit den Grundschulen abgestimmten, ganzheitlich ausgerichteten Konzept. Die qualitativen Anforderungen in den Kindertageseinrichtungen stiegen dadurch noch einmal. Das Fachpersonal muss nun zeitlich in die Lage versetzt werden, den hohen Ansprüchen gerecht zu werden.

Die Koalitionspartner der 6. Legislaturperiode in Mecklenburg-Vorpommern haben sich im Oktober 2011 dahingehend geeinigt, die Fachkraft-Kind-Relation **im Kindergarten** zum Schuljahresbeginn 2013/2014 auf 1:16 und zum Schuljahresbeginn 2015/2016 auf 1:15 zu verbessern.⁴²

Bedeutsam ist eine verbesserte Fachkraft-Kind-Relation auch **zur Umsetzung des Menschenrechts auf integrative und inklusive frühkindliche Bildung**. Seit dem 26.03.2009⁴³

³⁸ Zu den Mitgliedern von „AbKita“ gehören der Kita-Landeselternrat Mecklenburg-Vorpommern, der Elternbund Mecklenburg-Vorpommern, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Mecklenburg-Vorpommern, die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V., die Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik mbH, der Deutsche Kinderschutzbund Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V., der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e.V., der Internationaler Bund Verbund Nord e.V. und die LAG der Gleichstellungsbeauftragten.

³⁹ AbKita, Strategiepapier, S. 7, http://www.abkita-mv.de/fileadmin/abkita.de/download/Strategiepapier_AbKita_28.03.2011.pdf, abgerufen am 21.12.2011; Zu den Standards siehe auch **Fthenakis** in: BMFSFJ, Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen, Bonn 2003, S. 75 f.; siehe auch **Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission** (1996); Eine tabellarische Zusammenfassung zur Formulierung der Standards bezüglich der Fachkraft-Kind-Relation befindet sich in **Mönch-Kalina, 2. Effektstudie zum KiföG M-V**, Wismar 2009, S. 116.

⁴⁰ „Mit 17 von 18 Jugendamtsleitungen bzw. Sachgebietsleitungen konnten leitfadengestützte Interviews geführt werden“, Mönch-Kalina, 2. Effektstudie zum KiföG M-V, Wismar 2009, S. 8.

⁴¹ Zusammengefasst in Mönch-Kalina, 2. Effektstudie zum KiföG M-V, Wismar 2009, S. 119.

⁴² SPD LV MV, Fraktion der SPD im LT von MV, CDU LV MV, Fraktion der CDU im LT von MV, Koalitionsvereinbarung 2011-2016, S. 44, Absatz 257, Punkt 2.

⁴³ Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte der Menschen mit Behinderung vom 13.12.2006 (Behindertenrechtskonvention - BRK) führt die Menschenrechte mit dem **Ziel** aus, die **Chancengleichheit** und **volle gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen mit Behinderung** weltweit zu fördern. Das

sind alle Träger der öffentlichen Gewalt verpflichtet, das Menschenrecht auf integrative und inklusive Bildung – auch in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – umzusetzen.

Unter Wahrung der innerstaatlichen Kompetenzordnung sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, „die sofortige als auch längerfristige Wirkung haben und in diesem Zuge die Rechtsgewährleistung im Einzelfall bieten als auch zur schrittweisen Systemveränderung führen“⁴⁴.

Der Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen sind in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen, Art. 4 Abs. 1 Punkt c) BRK⁴⁵. Das Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und dazugehörige Umsetzungsverordnungen müssen unter Beachtung des Konnexitätsprinzips derart **überarbeitet** werden, dass alle Kinder mit Behinderung – auch mit hohem Unterstützungsbedarf – wohnortnahe Regelkindertageseinrichtungen besuchen können, und dafür die erforderlichen Ressourcen erhalten, vgl. Art. 4 Abs. 1 Punkt a) BRK. In diesem Zusammenhang muss die Fachkraft-Kind-Relation weiterentwickelt werden. Supervision, Elternarbeit und intensive Begleitung einzelner Kinder sollten zum pädagogischen Auftrag und Alltag der Kindertageseinrichtung gehören, die dafür mit den nötigen Ressourcen - auch Heilerzieherinnen und Heilerzieher - ausgestattet werden muss.⁴⁶

Wie viele Fachkräfte sind erforderlich, damit die Fachkraft-Kind-Relation in Mecklenburg-Vorpommern nach den Forderungen von „AbKita“ verbessert werden können? Durch die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation nach § 10 Abs. 4 Abs. 3 KiföG M-V von 1:18 auf 1:17 im Kindergartenbereich ergab sich landesweit ein zusätzlicher Personalbedarf von rechnerisch 220 Vollzeitstellen⁴⁷.

Übereinkommen würdigt **Behinderung als Teil der Vielfalt menschlichen Lebens** und **überwindet das** noch in vielen Ländern vorherrschende **Prinzip der Wohltätigkeit und Fürsorge**.

Die Bundesrepublik Deutschland hat das Übereinkommen am 30.03.2007 unterzeichnet, das Ratifikationsverfahren ist abgeschlossen. Damit ist die Bundesrepublik dem Übereinkommen rechtsverbindlich beigetreten. Seit dem 26.03.2009 ist das Übereinkommen in deutsches Recht umzusetzen. Damit ist die Rechtskonvention für die Länder der Bundesrepublik Deutschland ein verbindlicher Handlungsrahmen.

⁴⁴ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Erstes Diskussionspapier der Deutschen Vereins zu inklusiver Bildung, Berlin, 23.03.2011, S. 2.

⁴⁵ Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte der Menschen mit Behinderung vom 13.12.2006 (Behindertenrechtskonvention - BRK).

⁴⁶ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Erstes Diskussionspapier der Deutschen Vereins zu inklusiver Bildung, Berlin, 23.03.2011, S. 10.

⁴⁷ Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage im Landtag, LT MV, Drs. 5/4040 vom 21.01.2012.

Zur Umsetzung weiterer Absenkungen im Rahmen der Koalitionsvereinbarung 2011 bis 2016 und zur Umsetzung internationaler fachlicher Standards, die auch in den Forderungen von „AbKita“ berücksichtigt wurden, werden zusätzlich folgende Fachkräfte benötigt:

Betreuungsbereich	aktuelle F-K-R	geplante/ geforderte F-K-R	zusätzlicher Fachkräftebedarf
Kinder im Alter von 0- 3 Jahren	1:6	1:4	1.350 VbE
Kinder im Alter von 3- 6 Jahren	1:17	1:15 (bis 2014/ 2015, Koalitionsvereinbarung 2011-2016)	500 VbE
		1:10	1.250 VbE
Kinder im Schulalter (in Horten)	1:22	1:18	290 VbE

Für eine Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation im **Krippenbereich** von 1:6 auf 1:4 würden in Mecklenburg-Vorpommern etwa 1.350 zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher benötigt werden.⁴⁸

Für die Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation im **Kindergartenbereich** von 1:17 auf 1:15 bis 2014/2015 im Rahmen der Koalitionsvereinbarung 2011 bis 2016 benötigen wir in Mecklenburg-Vorpommern 500 zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher.⁴⁹

Für eine Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation im **Hortbereich** von 1:22 auf 1:18 würden in Mecklenburg-Vorpommern etwa 290 zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher benötigt werden.⁵⁰

Zur weiteren Absenkung der Fachkraft-Kind-Relation im Rahmen der Forderungen von „Ab-Kita“ würden somit zusätzlich insgesamt etwa 2.890 Fachkräfte benötigt werden.

3.5 Personalschlüssel

Mit dem Personalschlüssel wird berechnet, wie viel Personal eine Kita benötigt, um die gesetzlich vorgegebene Fachkraft-Kind-Relation zu erfüllen. „Diese Fachkraft-Kind-Relation [...] darf nicht dadurch verschlechtert werden, dass pädagogische Fachkräfte (in ihrer regelmäßigen Arbeitszeit) an Fort- und Weiterbildungen oder an Dienstberatungen sowie Vor- und Nachbereitungen oder Elterngesprächen ohne gleichwertige Vertretung teilnehmen.“⁵¹ Des Weiteren muss der Personalschlüssel Ausfallzeiten der Fachkräfte wegen z.B. Urlaub und Krankheit berücksichtigen, damit erforderliche Vertretungen abgedeckt werden können.

⁴⁸ Telefonische Besprechung LJHA mit dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales am 01.06.2012.

⁴⁹ Sozialministerin Manuela Schwesig, OZ vom 07.10.2011 und SVZ vom 20.10.2011.

⁵⁰ Bei 0,9 VbE für 22 Kinder werden für ein Kind 0,041 VbE benötigt, was bei 31.244 betreuten Schulkindern (Stand: 01.03.2011, StatA MV, Statistischer Bericht K433 2011 00, S. 16) 1.281 VbE entspricht. Bei 0,9 VbE für 18 Kinder werden für ein Kind 0,05 VbE benötigt, was bei 31.244 betreuten Schulkindern 1.562,20 VbE entspricht. Daraus ergibt sich ein rechnerischer Mehrbedarf von 281,20 VbE, etwa 290 VbE.

⁵¹ Schreiben des Ministeriums für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, vom 28.07.2010.

Der Personalschlüssel belegt schließlich, ob die übertragenen Angelegenheiten, hier die gesetzlich vorgegebenen Standards zur Fachkraft-Kind-Relation, gesetzeskonform ausgeführt werden können.

Im Übrigen ist die richtige Berechnung des Personalschlüssels ausschlaggebend dafür, dass

- das Menschenrecht auf integrative und inklusive Bildung umgesetzt werden kann
- die Fachkräfte Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit gem. § 10 Abs. 5 KiföG M-V haben (um z.B. mit Eltern, Schulen und Einrichtungen der Familienbildung zusammenarbeiten können)
- die Fachkräfte Fort- und Weiterbildung gem. § 11 a Abs. 2 KiföG M-V wahrnehmen können
- Vertretungen bei Urlaub, Krankheit und Fort- und Weiterbildung abgesichert sind
- besondere Leistungsangebote laut Konzeption umgesetzt werden können, z.B. längere Öffnungszeiten als 50 Stunden pro Woche (nach § 4 Abs. 3 Satz 3 KiföG M-V soll die Öffnungszeit der Kita bei einer Ganztagsförderung mindestens 10 Stunden betragen, so dass das Regelangebot 50 Stunden pro Woche umfasst)
- die Kita geleitet werden und Personalführung stattfinden kann
- die Fachkräfte Beratungsangebote der Fach- und Praxisberatung wahrnehmen können
- die Fachkräfte in Netzwerken mitarbeiten können, z.B. zur Umsetzung des Menschenrechts auf integrative und inklusive Bildung in Kitas.

3.5.1 Mittelbare pädagogische Arbeit

Während die Fachkraft-Kind-Relation allein die Betreuungssituation für die unmittelbare pädagogische Arbeit **mit** den Kindern beschreibt, berücksichtigt der Personalschlüssel darüber hinaus also auch die pädagogische Arbeitszeit **ohne** direkten Kontakt mit den Kindern. „Der Begriff der mittelbaren päd. Arbeit umschreibt all jene Tätigkeiten einer pädagogischen Fachkraft, die zur umfassenden Erfüllung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages von Kindertageseinrichtungen notwendig sind, ohne dass sie im direkten Kontakt mit den Kindern ausgeübt werden“⁵².

Zur mittelbaren pädagogischen Arbeit gehören nach § 10 Abs. 5 Satz 2 KiföG M-V insbesondere Zeiten für die:

- Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsverläufe von Kindern
- Qualitätsentwicklung und -sicherung
- Planung der individuellen Förderung
- Zusammenarbeit mit Personensorgeberechtigten, Schulen und Einrichtungen der Familienbildung
- Vor- und Nachbereitung
- Dienstberatungen.

Darüber hinaus gehören zur mittelbaren pädagogischen Arbeit Zeiten für die:

- Reflexion der Arbeit, Teambesprechung, fachlicher Austausch

⁵² Viernickel/ Schwarz, Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung, Oktober 2010, S. 6.

- Konzeptionelles Arbeiten
- Teilnahme an Fachberatung
- Kooperation mit Institutionen (u.a. Grundschulen, Partner der Familienbildung)
- Teilnahme an Einrichtungs- bzw. regionalen Arbeitskreisen
- Fachbezogene Fort- und Weiterbildung
- Teilnahme an Supervision.

Als angemessene Zeiten gelten gemäß § 10 Abs. 5 Satz 3 KiföG M-V „**in der Regel zwei-einhalb Stunden wöchentlich**“. „Der Zeitumfang für die mittelbare pädagogische Arbeit in der Altersgruppe ab dem vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt beträgt **in der Regel fünf Stunden pro Vollzeitstelle wöchentlich**“, § 10 Abs. 5 Satz 4 KiföG M-V.

Problematisch ist, dass der Gesetzgeber versäumte, in § 10 Abs. 5 Satz 3 KiföG M-V die **Bezugsgröße** festzuschreiben. Das Problem verstärkte sich, als der Zeitumfang für den Bereich Kindergarten angehoben und Satz 4 mit dem Bezug auf eine Vollzeitstelle hinzugefügt wurde. Die freien Träger von Kindertageseinrichtungen sind der Ansicht, dass Bezugsgröße die Fachkraft ist. Die Kommunalen Spitzenverbände sind hingegen der Ansicht, dass Bezugsgröße die Vollzeitstelle ist. Das führt in der Praxis aus Sicht der freien Träger dazu, dass den Verbesserungen des Zeitumfangs der mittelbaren pädagogischen Arbeit im Kindergartenbereich gleichzeitig Verschlechterungen im Krippen- und Hortbereich gegenüberstehen, denn mit Stand vom 01.03.2010 waren in Mecklenburg-Vorpommern nur 22,3% der in Kitas tätigen Personen mit 38,5 und mehr Wochenstunden vollzeittätig⁵³. Die Aufgaben der mittelbaren pädagogischen Arbeit müssen aber nicht nur Vollzeitkräfte, sondern auch die Teilzeitkräfte vollständig und nicht nur anteilig erfüllen.

„Die Verdopplung des Zeitansatzes für den Kindergartenbereich auf 5 Stunden wöchentlich für Vollzeit(fach)kräfte wird [...] rechnerisch zu insgesamt 155 zusätzlichen Stellen führen“⁵⁴.

3.5.2 Ausfallzeit der Fachkräfte

Neben den Zeiten für die unmittelbare und für die mittelbare pädagogische Arbeit muss bei der Berechnung des Personalschlüssels auch berücksichtigt werden, dass Fachkräfte im Laufe eines Jahres wegen Fort- und Weiterbildung, Urlaub und Krankheit ausfallen und vertreten werden müssen.

Als **Fort- und Weiterbildung** sind jährlich 5 Arbeitstage pro Fachkraft zu gewähren, § 11 a Abs. 2 Satz 2 KiföG M-V.

Als **Urlaubszeit** sind die tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich geregelten Urlaubszeiten zugrunde zu legen. Die Einrichtung muss den Durchschnittsurlaub ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermitteln.

Bei der Anrechnung von **Krankheitstagen** kann eine Orientierung an den durchschnittlich anfallenden Krankheitstagen des Vorjahres in der konkreten Einrichtung bzw. an den durchschnittlichen Krankheitstagen laut jeweils aktuellem BKK-Gesundheitsreport erfolgen.

⁵³ Davon nur 13,1% als Gruppenleitung.

⁵⁴ Schreiben des Ministeriums für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern vom 28. Juli 2010.

3.5.3 Berechnung des Personalschlüssels

Die Personalschlüssel sind sog. Anstellungsschlüssel. Sie bezeichnen die bezahlte Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte im Verhältnis zu den gebuchten Betreuungszeiten der Kinder bezogen auf den Zeitraum eines Jahres unter der Annahme einer Vollbeschäftigung⁵⁵. Die Personalschlüssel sind somit rein rechnerische Größen.

Sie müssen in den einzelnen Arbeitsbereichen die Einhaltung der nach § 10 Abs. 4 KiföG M-V vorgegebenen Fachkraft-Kind-Relationen der entsprechenden Altersbereiche bezogen auf die Öffnungszeit der Einrichtung gewährleisten sowie die nach § 10 Abs. 5 KiföG M-V vorgegebenen Zeitemfänge für die mittelbare pädagogische Arbeit und die Ausfallzeiten der pädagogischen Fachkräfte.

Daraus ergibt sich folgender Zusammenhang: Personalschlüssel = Fachkraft-Kind-Relation plus mittelbare Arbeitszeit und Ausfallzeit der pädagogischen Fachkräfte.

Bei der Berechnung des Personalschlüssels ist zu beachten, dass die realen Schließtage der Einrichtung zugrunde gelegt werden. Zudem können die Abwesenheit eines Kindes durch Krankheit und Urlaub und nicht in Anspruch genommene einzelne Betreuungsstunden nicht grundlegend zu geringeren Personalschlüsseln im Jahresverlauf führen, weil der Betreuungsbedarf für die anderen Kinder der Gruppe bzw. der Einrichtung weiterhin bestehen bleibt.

In Mecklenburg-Vorpommern wurden die Personalschlüssel bisher in der vom Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern veröffentlichten „Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 KiföG M-V“⁵⁶ berechnet und als Empfehlung herausgegeben. Die Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte zur Kindertagesförderung nahmen in der Regel Bezug auf die Handreichung und wendeten bzw. wenden noch heute regelmäßig die gleiche Personalbemessung an. Danach wurde folgende „maximale Personalbemessung“ zugrunde gelegt:

- in der Krippe: 1,1 Erzieher = 6 Kinder
- im Kindergarten: 1,5 Erzieher = 18 Kinder
- im Hort: 0,8 Erzieher = 22 Kinder

Es gab aber auch Abweichungen davon:

- Krippe: von 1,10 bis 1,46 VbE für je 6 Kinder bis Vollendung 3. Lebensjahr
- Kindergarten: von 1,35 bis 1,50 VbE für je 18 Kinder ab Vollendung 3. Lebensjahr bis Schuleintritt
- Hort: von 0,75 bis 1,00 VbE für je 22 Kinder im Grundschulalter.⁵⁷

Die ungleichen Bedingungen führten und führen noch heute in der Praxis zu weitreichenden Folgen für die Kinder und die Fachkräfte.

⁵⁵ Viernickel/Schwarz, Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung, Oktober 2010, S. 7.

⁵⁶ http://www.kita-portal-mv.de/documents/handreichung_leistungsvertraege.pdf, abgerufen am 13.12.2011.

⁵⁷ Die Spannen zum Personalschlüssel bei einer Ganztagsbetreuung sind in Mönch-Kalina, 2. Effektstudie zum KiföG M-V, Wismar 2009, S. 121 dargestellt.

Als **Berechnungsmethoden** kommen entweder ein pauschalierter Personalschlüssel auf der Basis der im KiföG M-V vorgegebenen Kennziffern oder ein pauschalierter Personalschlüssel auf Basis der Berechnung von Nettojahresbetreuungsstunden zu Nettojahresarbeitsstunden in Betracht.

Nach Berechnungen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. wären auf Basis des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern folgende Mindest-Personalschlüssel erforderlich:

- in der Krippe: 1,66 Erzieher = 6 Kinder bei 10 Stunden Öffnungszeit
- im Kindergarten: 1,78 Erzieher = 17 Kinder bei 10 Stunden Öffnungszeit⁵⁸
- im Hort: 0,99 Erzieher = 22 Kinder bei 6 Stunden Öffnungszeit.⁵⁹

Würde die Mindest-Personalbedarfsbemessung der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. berücksichtigt werden, führte dies ebenfalls zu einem zusätzlichen Fachkräftebedarf. Die Berechnung des zusätzlichen Bedarfs pro Arbeitsbereich (Kinderkrippe, Kindergarten und Hort) ist nicht möglich, da die Statistik⁶⁰ nicht hinreichend abbildet, wie viel pädagogisches Personal in jedem einzelnen Arbeitsbereich tätig ist. Mit Stand vom 01.03.2011 waren insgesamt 9.279 pädagogische Fachkräfte in allen Arbeitsbereichen in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern tätig.⁶¹

Geht man rein rechnerisch davon aus, dass eine Kindertageseinrichtung aus je einer Krippen-, Kindergarten- und Hortgruppe bestand, dann benötigte eine Kindertageseinrichtung mindestens insgesamt 3,4 VbE. Legt man nun die Mindest-Personalbedarfsbemessung der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. zugrunde, dann würde eine Kindertageseinrichtung insgesamt mindestens 4,43 VbE benötigen. Setzt man nun den Personalbedarf einer Kita ins Verhältnis zu den in allen Einrichtungen tätigen pädagogischen Fachkräften, dann würden statt 9.279 nun 12.090 Fachkräfte benötigt. Das sind etwa 2.800 Fachkräfte mehr als ohne Korrektur bzw. ohne Anpassung des Personalschlüssels an die aus dem Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern abgeleiteten fachlichen Standards.

Nach Auffassung der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. können zum Mindest-Personalschlüssel **weitere besondere Bestandteile hinzukommen**, zum Beispiel:

- Leitungstätigkeit
- Angebote mit verlängerten Öffnungszeiten zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- alle ortsbezogenen Fragen, für die das KiföG M-V einen Rahmen durch „unbestimmte“ Rechtsbegriffe setzt: soziale und sozialräumliche Gegebenheiten
- besondere Angebote laut Konzeption.

⁵⁸ Im Rahmen der Personalbedarfsbemessung sind 5 Std. für die mittelbare pädagogische Arbeit zu berücksichtigen. In den Leistungsentgeltverhandlungen sind hingegen nur 2,5 Std. zu berücksichtigen, da die weiteren 2,5 Std. aus Landesmitteln finanziert werden und somit eine andere Finanzierungsgrundlage haben.

⁵⁹ Näheres zu den Berechnungen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. siehe Anlage „Berechnungen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. zum Mindest-Personalschlüssel für Kinderkrippe, Kindergarten und Hort“.

⁶⁰ StatA MV, Statistischer Bericht K 433 2011 00.

⁶¹ Ohne freigestellte Einrichtungsleitung, Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik, StatA MV, Statistischer Bericht K433 2011 00, S. 8 f.

3.6 Fazit zum Fachkräftebedarf

Im Ergebnis ist festzustellen, dass es bereits jetzt einen zunehmenden Bedarf an Fachkräften für Kindertageseinrichtungen gibt und, dass dieser Bedarf mit der Umsetzung dringend notwendiger fachlicher Verbesserungen steigt bzw. steigen wird. Folgende Maßnahmen führen zu einem wesentlich höheren Fachkräftebedarf:

- Neubesetzungen vakanter Stellen wegen altersbedingten Ausscheidens aus dem Berufsleben
- die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation aus fachlicher Sicht
- die konsequente, gesetzeskonforme Herleitung der Personalschlüssel aus dem KiföG M-V
- die verbesserte Arbeitsmarktsituation
- die Absenkung des Elternbeitrages für einen Krippenplatz um 100 € pro Kind und Monat zum Schuljahresbeginn 2012/2013
- die Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz für Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr ab 1. August 2013.

Auch laut Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit steigt der Fachkräftebedarf für Erzieherinnen und Erzieher in Mecklenburg-Vorpommern stetig an. Danach werden in den nächsten drei Jahren zusätzlich 800 Fachkräfte und in den nächsten 10 Jahren zusätzlich 1.217 Fachkräfte benötigt.⁶²

Im nächsten Schritt wird untersucht, ob der bereits bestehende und stetig zunehmende Bedarf an Fachkräften hinreichend gedeckt werden kann.

⁶² Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Fachkräftenradar, Mittelfristanalyse für Mecklenburg-Vorpommern, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>, abgerufen am 03.04.2012, Zugangsrecht erforderlich.

4. Arbeitssuchend gemeldete Fachkräfte und die Ausbildungssituation

Fraglich ist, ob der Bedarf an Erzieherinnen und Erzieher durch arbeitssuchende⁶³ Fachkräfte und durch Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger nach erfolgreich beendeter Ausbildung gedeckt werden kann.

Zunächst wird die Arbeitsmarktstatistik der **arbeitssuchenden** Fachkräfte betrachtet:

Berufsgattung, Zielberuf	Mecklenburg- Vorpommern	davon:			
		AA Neubran- denburg	AA Rostock	AA Schwerin	AA Stralsund
83112 Kinderbetreuung, -erziehung (Fachkraft)	875	287	214	176	198
davon:					
83112102 Erzieher/in - Jugend- u. Heimerziehung	22	7	5	4	6
83112107 Erzieher/in	507	179	99	92	137
83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)	104	36	25	18	25
davon:					
83132101 Erzieher – sonderpäda- gog. Einrichtungen	17	8			4
83132102 Heilerziehungspfleger/in	87	28	23	15	21

In Mecklenburg-Vorpommern stehen dem Arbeitsmarkt 875 arbeitssuchende Fachkräfte, davon 507 Erzieherinnen und Erzieher sowie 104 arbeitssuchende Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger bzw. Erzieherinnen und Erzieher für sonderpädagogische Einrichtungen zur Verfügung.⁶⁴

⁶³ „Arbeitssuchende“ sind gemäß § 15 Satz 2 SGB III „Personen, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmer suchen. Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben.“ Demnach gelten auch solche Personen als „arbeitssuchend“, die eine neue Stelle suchen, aber noch in Beschäftigung stehen. Dazu zählen zum Beispiel Fachkräfte mit einem befristetem Arbeitsverhältnis, welche dadurch von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Im Übrigen zählen dazu aber auch Fachkräfte mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, die aus anderen Gründen eine neue Stelle suchen.

⁶⁴ Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Rostock, Pressestelle, Arbeitsmarktstatistik für die Berufsgattungen „83112 Kinderbetreuung/ -erziehung (Fachkraft)“ und „83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)“ mit Datenstand: März 2012, E-Mail vom 03.04.2012 an den LJHA.

Von den **arbeitsuchenden** Fachkräften ist der folgende Bestand an Fachkräften gleichzeitig **arbeitslos**⁶⁵ und steht somit weder in einem unbefristetem noch in einer befristeten Beschäftigung, wodurch diese Fachkräfte sofort vermittelbar wären:

Berufsgattung, Zielberuf	Mecklenburg- Vorpommern	davon:			
		AA Neubran- denburg	AA Rostock	AA Schwerin	AA Stralsund
83112 Kinderbetreuung, -erziehung (Fachkraft)	389	138	87	79	85
davon:					
83112102 Erzieher/in - Jugend- u. Heimerziehung	9	3			3
83112107 Erzieher/in	198	79	28	34	57
83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)	38	16	8	8	6
davon:					
83132101 Erzieher – sonderpäda- gog. Einrichtungen	8	4			
83132102 Heilerziehungspfleger/in	30	12	6	7	5

Im Folgenden wird dargestellt, wie viele der arbeitsuchenden Fachkräfte **60 Jahre und älter** sind (Anteil der Altersgruppe „60 Jahre und älter“ an „Insgesamt“ in Prozent):

Berufsgattung, Zielberuf	Mecklenburg- Vorpommern	davon:			
		AA Neubran- denburg	AA Rostock	AA Schwerin	AA Stralsund
83112 Kinderbetreuung, -erziehung (Fachkraft)	68 (7,8%)	25 (8,7%)	13 (6,1%)	11 (6,3%)	19 (9,6)

Knapp 8% der arbeitsuchenden Fachkräfte⁶⁶ in Mecklenburg-Vorpommern sind 60 Jahre und älter. Diese Fachkräfte stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr (lange) zur Verfügung.

⁶⁵ Als „Arbeitslosigkeit“ wird im Zusammenhang mit Lohnarbeit das Fehlen bezahlter Beschäftigungsmöglichkeiten für potenzielle Erwerbspersonen bezeichnet. Im weiteren Sinne ist damit auch das Fehlen anderer hauptsächlich menschlicher Arbeit gemeint.

Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Rostock, Pressestelle, Arbeitsmarktstatistik für die Berufsgattungen „83112 Kinderbetreuung/ -erziehung (Fachkraft)“ und „83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)“ mit Datenstand: März 2012, E-Mail vom 03.04.2012 an den LJHA.

⁶⁶ In der Berufsgattung „83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)“ gibt es keine arbeitsuchenden Fachkräfte im Alter von 60 Jahren und älter, Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Rostock, Pressestelle, Arbeitsmarktstatistik für die Berufsgattungen „83112 Kinderbetreuung/ -erziehung (Fachkraft)“ und „83132 Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik (Fachkraft)“ mit Datenstand: März 2012, E-Mail vom 03.04.2012 an den LJHA.

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler sowie die freien Kapazitäten an den staatlichen und privaten Fachschulen, an denen Erzieherinnen und Erzieher in Mecklenburg-Vorpommern ausgebildet werden:

Ausbildungseinrichtung	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	Freie Kapazitäten, Abfrage 01/2012
Berufliche Schule für Handwerk, Industrie und Sozialpädagogik in Güstrow	76	77	80	75	Kapazitäten für 80 SchülerInnen; dürfen nur 24 aufnehmen (= eine Klasse)
Berufliche Schule für Wirtschaft, Handwerk und Industrie in Neubrandenburg	212	204	199	181	
Berufliche Schule für Gesundheit und Sozialwesen in Schwerin	186	233	240	214	keine freien Kapazitäten
Berufliche Schule Stralsund	106	127	136	132	
Berufliche Schule Müritzküchen, Waren (Schule läuft aus, es werden keine neuen Schülerinnen und Schüler mehr aufgenommen)	42	38	15	0	
Berufliche Schule „Alexander Schmorell“ am Klinikum Südstadt in Rostock	111	137	158	132	120 Bewerbungen, aber nur eine Klasse genehmigt
Staatlich genehmigte Fachschule am Diakonischen Bildungszentrum Mecklenburg gGmbH in Schwerin	0	5	5	5	8 bis 10 freie Plätze
Staatlich anerkannte Fachschule für Sozialpädagogik am Pädagogischen Kolleg Rostock GmbH	0	42	131	104	keine Obergrenze, Ziel: 20 – 123 SchülerInnen
Staatlich anerkannte Fachschule für Sozialpädagogik am Seminar für Kirchlichen Dienst in Greifswald	70	134	252	115	Kapazität für 2 weitere SchülerInnen
Staatlich genehmigte Fachschule für Sozialpädagogik an der Berufsfachschule Greifswald gGmbH	27	49	74	100	
Staatlich genehmigte Fachschule für Sozialpädagogik an der Medizinischen Akademie des Internationalen Bundes Rostock	0	0	20	44	
Staatlich genehmigte Fachschule für Sozialpädagogik am DRK-Bildungszentrum Teterow gGmbH	0	0	24	22	
Staatlich genehmigte Fachschule für Sozialpädagogik am Ecolea – Seminarcenter an den Standorten Stralsund, Rostock und Schwerin (seit dem 1. August 2011)	0	0	0	0	
Summe	830	1.046	1.334	1.124	

Quelle: LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012 zur Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Ausbildungseinrichtungen und Antworten der Ausbildungseinrichtungen auf die Abfrage zu den Kapazitäten durch den LJHA im Januar 2012.

Die Frage, warum nicht alle Interessierten einen Ausbildungsplatz bekommen, beantwortete ein Träger einer Berufsausbildungseinrichtung wie folgt: Das Problem besteht darin, dass 159 ErzieherInnen in der staatlichen Ausbildung sind, aber 510 Nichtschüler-Prüfungen stattfinden.⁶⁷

Die Landesregierung führt aus, dass in Mecklenburg-Vorpommern im Schuljahr 2011/2012 insgesamt 289 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin und zum Staatlich anerkannten Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik begannen. „Weitere 103 Schülerinnen und Schüler begannen den Bildungsgang der Fachschule für Sozialpädagogik im Februar 2011, sodass aktuell insgesamt 392 Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr erfasst sind.“⁶⁸

Etwa 300 Bewerberinnen und Bewerber bereiten sich derzeit jährlich an staatlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen oder individuell auf eine externe Prüfung (Nichtschülerprüfung) zur Staatlich anerkannten Erzieherin und zum Staatlich anerkannten Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik vor.⁶⁹

Ein weiterer Ausbildungsträger schreibt: *„Im Schuljahr 2011/12 erhielten wir die Zuweisung für 1 Klasse mit 25 Schülern. Die Schülerzahl ist einzuhalten, da dieses ESF-Klassen sind und auch nur so budgetiert werden. Zurzeit beschulen wir trotzdem 27 Schüler im 1. Ausbildungsjahr. Wir haben 2 Sozialassistenten-Klassen als Absolventen gehabt.*

Bis zum Schuljahr 2010/11 sind wir auch zweizügig in der Erzieherausbildung gelaufen. Im letzten Jahr bedeutete es, dass unsere eigenen SOA-Schüler auf halber Strecke die Schule verlassen und die Erzieherausbildung an Privatschulen weiterführen mussten.

Leider durften wir die Zweizügigkeit nicht weiter fortführen, obwohl wir 120 Bewerbungen für die Erzieherausbildung hatten, die alle die Zulassungsvoraussetzungen erfüllten. Nicht gezählt haben wir die Bewerbungen, die aus anderen Einzugsbereichen stammten.

Stattdessen müssen wir Nichtschülerprüfungen (28) und Prüfungen an Ersatzschulen (18) für die Erzieherausbildung abnehmen.“⁷⁰

Der Landesjugendhilfeausschuss empfiehlt, zukünftig wieder mehr Kapazitäten bzw. Klassen für Schülerinnen und Schüler an den staatlichen Fachschulen zu genehmigen.

⁶⁷ Antwort der Beruflichen Schule für Handwerk, Industrie und Sozialpädagogik in Güstrow im Januar 2012 auf die Abfrage zu den Kapazitäten durch den LJHA.

⁶⁸ Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 21.11.2011 an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern. Im Vergleich dazu waren im Schuljahr 2009/2010 insgesamt 510 Schülerinnen und Schüler und im Schuljahr 2010/2011 insgesamt 357 Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr erfasst, LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 7, Anlage 1.

⁶⁹ Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 21.11.2011 an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern.

⁷⁰ Antwort der Beruflichen Schule „Alexander Schmorell“ am Klinikum Südstadt und der Hansestadt Rostock vom 20.01.2012 auf die Abfrage zu den Kapazitäten durch den LJHA.

Zur Frage, wer für die Überwachung der Einhaltung der Ausbildungspläne an staatlichen bzw. privaten Ausbildungseinrichtungen auf Grundlage welcher rechtlicher Bestimmungen zuständig ist, siehe auch LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 3.

Nachfolgend wird die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen sowie der Abgängerinnen und Abgänger⁷¹ der staatlichen und privaten Fachschulen, an denen Erzieherinnen und Erzieher in Mecklenburg-Vorpommern ausgebildet werden, dargestellt:

Abschluss-jahr	Absolventinnen/ Absolventen und Abgängerinnen/ Abgänger				
	Gesamt	mit Abschluss-zeugnis	Anteil an Gesamt	mit Abgangs-zeugnis	Anteil an Gesamt
2007	146	144	98,63 %	2	1,37 %
2008	171	171	100 %	0	0 %
2009	210	206	98,10 %	4	1,90 %
2010	276	269	97,46 %	7	2,54 %

Im Jahr 2010 absolvierten in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 269 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher mit einem Abschlusszeugnis.⁷²

„Zum Verbleib der Schülerinnen und Schüler nach Abschluss der Ausbildung und zur Abwanderungsbewegung von Erzieherinnen und Erziehern liegen keine Erhebungen vor.“⁷³ Maßnahmen benachbarter Bundesländer können aber durchaus dazu führen, dass weitere Fachkräfte abwandern. So möchte zum Beispiel Hamburg ab 2013 zusätzlich 250 bis 260 Erzieherinnen und Erzieher zur Verbesserung des Betreuungsschlüssels in Sozialräumen einsetzen, was zu einer weiteren Abwanderung von Erzieherinnen und Erziehern führen könnte.

Auf eine Kleine Anfrage antwortet die Landesregierung, dass sie die Entwicklung der Ausbildungs- und Beschäftigtenzahlen in den Bereichen Krippe, Kindergarten und Hort vor dem Hintergrund der beabsichtigten Veränderungen des Betreuungsschlüssels fortlaufend beobachtet und die diesbezüglichen Planungen im Dialog mit den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, den Trägern von Kindertageseinrichtungen und sonstigen Beteiligten bedarfsgerecht fortschreibt. Zurzeit geht die Landesregierung jedoch davon aus, dass der Bedarf an Fachkräften durch die bestehenden Ausbildungskapazitäten abgedeckt werden kann.⁷⁴

Ein Ausbildungsträger macht auf ein Problem für das Schuljahr 2012/13 aufmerksam: *„Bewerbungsende ist am 29.02.2012. Es wird für die Erzieher eine neue Ausbildungsordnung geben. Diese soll vorsehen, dass zukünftige Erzieher als Seiteneinsteiger in das 2. Ausbildungsjahr SOA müssen, damit die KMK-Anforderungen erfüllt werden.“*

*Wir haben trotz mehrerer Nachfragen beim Bildungsministerium bis heute keine Information, ob wir eine weitere Klasse SOA eröffnen dürfen oder nicht. Wenn nicht, bedeutet es, dass alle Bewerbungen die als Seiteneinsteiger (d. h. mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Abiturienten) vorliegen, nicht aufgenommen werden können.“*⁷⁵

⁷¹ Abgängerinnen und Abgänger sind Schülerinnen und Schüler, die die Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin und zum Staatlich anerkannten Erzieher nicht erfolgreich abgeschlossen haben, siehe auch LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 4, Frage 5.

⁷² LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 2, Frage 2, Anlage 2.

⁷³ Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 21.11.2011 an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern.

⁷⁴ LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 1, Frage 1.

⁷⁵ Antwort der Beruflichen Schule „Alexander Schmorell“ am Klinikum Südstadt und der Hansestadt Rostock vom 20.01.2012 auf die Abfrage zu den Kapazitäten durch den LJHA.

5. Probleme bei der Besetzung von Personalstellen

Probleme bei der Besetzung der Personalstellen entstehen dann, wenn der Bedarf an Fachkräften nicht durch die auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden arbeitssuchenden Fachkräfte (entweder wegen Arbeitslosigkeit oder wegen Eintritts in den Arbeitsmarkt nach erfolgreich beendeter Ausbildung) gedeckt werden kann.⁷⁶

Fachkräftemangel herrscht nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit (BA) dann, wenn Stellen länger als im Durchschnitt unbesetzt bleiben und es weniger als 150 Arbeitslose pro 100 Jobangebote gibt – oder wenn es dort sogar weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen gibt.⁷⁷

Zur Frage „Wie viele unbesetzte Stellen gab es zum 31. August 2010 in den Kindertageseinrichtungen (einschließlich Horten) [...]“ lagen der damaligen Landesregierung keine Angaben vor.⁷⁸

Im Rahmen der Forschungsstudie „Traumjob Erzieherin?!“⁷⁹ wurden die Kita-Träger gefragt, ob der Personalbedarf in ihren Kitas gedeckt ist. Bei mehr als 21,4% der Kita-Träger⁸⁰ war der Personalbedarf zum Zeitpunkt der Erhebung⁸¹ nicht gedeckt. Die Frage, **ob sie in Zukunft ein Problem bei der Besetzung der benötigten Personalstellen erwarten, bestätigten mehr als 65% der Kita-Träger**⁸². Nur etwa 23% der Kita-Träger erwarten zukünftig kein Problem bei der Besetzung der benötigten Personalstellen und knapp 12% der Kita-Träger gaben an, dies nicht zu wissen.

⁷⁶ Auf die **Region Vorpommern** entfällt zum Beispiel ein Bedarf von zusätzlich 213 Fachkräften über 3 Jahre und ein Bedarf von zusätzlich 326 Fachkräften über 10 Jahre Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Fachkräftesradar, Mittelfristanalyse für Mecklenburg-Vorpommern, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>, abgerufen am 03.04.2012, Zugangsrecht erforderlich.

In diesem Zusammenhang ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Bundesagentur für Arbeit, **Agentur für Arbeit Ribnitz-Damgarten**, Anträge auf Ausgabe von **Bildungsgutscheinen** mit der Begründung ablehnt, dass der Arbeitskräftebedarf/ Fachkräftebedarf aufgrund der zukünftig auf dem lokalen Arbeitsmarkt kommenden Erzieher/innen (aus Ausbildungen/ Umschulungen) gedeckt sei, ablehnender Bescheid der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Ribnitz-Damgarten, vom 24.10.2011.

⁷⁷ IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 16 vom 04.09.2007, <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1607.pdf>; <http://www.3sat.de/nano/glossar/fachkraeftemangel.html>, beide abgerufen am 04.04.2012.

⁷⁸ LT MV, Drs. 5/4041 vom 21.01.2011.

⁷⁹ Mönch-Kalina/Lehm, Traumjob Erzieherin?!, Wismar 2012, noch nicht veröffentlicht.

⁸⁰ Diese Frage beantworteten insgesamt 70 der insgesamt 72 an der Befragung teilnehmenden Kita-Träger.

⁸¹ Die Datenerhebung wurde vom 01.10.2010 bis zum 02.12.2010 durchgeführt.

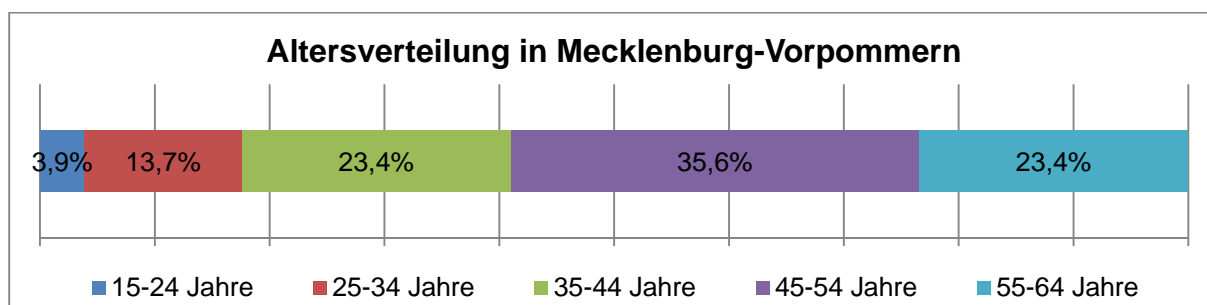
⁸² Diese Frage beantworteten insgesamt 69 Kita-Träger.

Im weiteren Befragungsablauf konnten die Kita-Träger angeben, wie viele Personalstellen in Vollbeschäftigungseinheiten (kurz: VbE) sie in den einzelnen Arbeitsbereichen in den Jahren 2011 bis 2013 voraussichtlich neu besetzen müssen:

Arbeitsbereich	Anzahl der Kita-Träger, die diese Frage beantworteten	Anzahl der bis 2013 neu zu besetzenden Personalstellen in VbE
Altersgruppe bis zum Eintritt in die Schule (Krippe + Kiga)	38	etwa 188 bis 195
Hort	21	58,25 bis 64,25
Heilerziehungspflege	18	36,25 bis 40,25
Sonstige Bereiche	17	55 bis 61
Gesamt		337,5 bis 360,5

Viele Kita-Träger beantworteten die Frage nach den bis 2013 neu zu besetzenden Personalstellen in der Regel mit Von-Bis-Spannen. Diese Antworten spiegeln sich auch im Gesamtergebnis wieder. Allein wenn man die Studienteilnehmer betrachtet, müssen 14,3% der Kita-Träger in Mecklenburg-Vorpommern⁸³ insgesamt 337,5 VbE bis 360,5 VbE bis 2013 neu besetzen.

Fraglich ist, ob die neu zu besetzenden Personalstellen mit jungen Fachkräften neu besetzt werden könnten. In der Mittelfristanalyse der Bundesagentur für Arbeit stellt sich die Altersverteilung für Erzieherinnen und Erzieher (sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger) in Mecklenburg-Vorpommern wie folgt dar:



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Fachkräft radar, Mittelfristanalyse für Erzieher, Kinderpfleger in Mecklenburg-Vorpommern, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>, abgerufen am 03.04.2012, Zugangsrecht erforderlich.

Auch danach ist auffällig, dass in Mecklenburg-Vorpommern in den nächsten Jahren sehr viele Erzieherinnen und Erzieher altersbedingt ausscheiden⁸⁴ werden. Besonders ungünstig wirkt sich dabei aus, dass nur sehr wenige junge Fachkräfte nachrücken.⁸⁵ Die Mittelfristana-

⁸³ Insgesamt 72 Kita-Träger nahmen an der Befragung teil. Geht man von den insgesamt 502 Kita-Trägern aus, die es laut Statistischem Amt Mecklenburg-Vorpommern in unserem Bundesland mit Stand vom 01.03.2009 gab, so entspricht das einer Beteiligung von 14,3%.

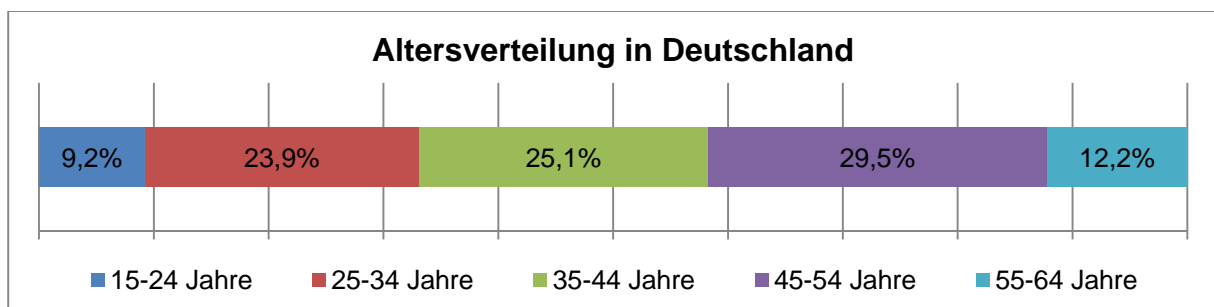
⁸⁴ Besonders auffällig ist der Anteil 55 bis 64-jähriger Kita-Fachkräfte mit 28,3% in Westmecklenburg, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Fachkräft radar, Mittelfristanalyse für Mecklenburg-Vorpommern, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>, abgerufen am 03.04.2012, Zugangsrecht erforderlich.

⁸⁵ So auch die Pressestelle der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Rostock, Telefonische Besprechung LJHA mit der Pressestelle am 02.04.2012.

lyse der Bundesagentur für Arbeit bestätigt die Prognose der Kita-Träger, zukünftig Probleme bei der Besetzung der benötigten Personalstellen zu erwarten.

Ob darüber hinaus zum jetzigen Zeitpunkt nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit Fachkräftemangel herrscht oder nicht herrscht, kann hier mangels Datenlage zu den gemeldeten Stellen bzw. mangels Untersuchung zu den Jobangeboten der Kita-Träger und zur Dauer der unbesetzten Stellen nicht festgestellt werden.

In Deutschland ist die Altersverteilung bei Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger günstiger⁸⁶:

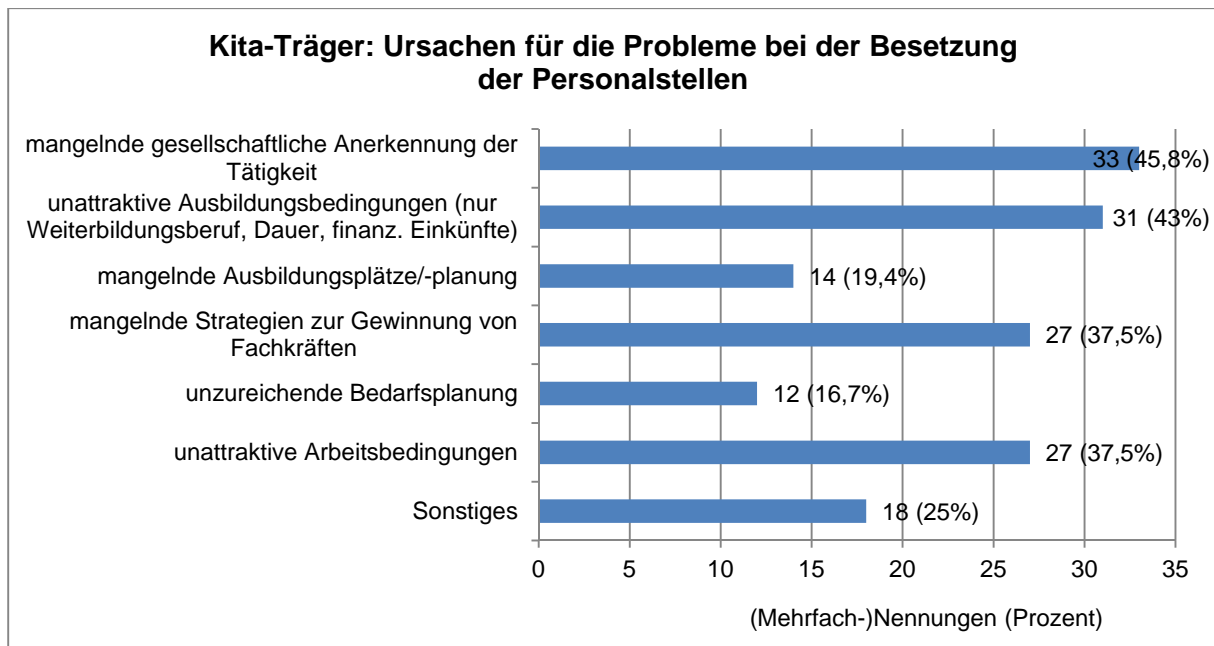


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Fachkräfte radar, Mittelfristanalyse für Erzieher, Kinderpfleger in Deutschland, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>, abgerufen am 03.04.2012, Zugangsrecht erforderlich.

Deutschlandweit scheiden in den nächsten Jahren wesentlich weniger Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger altersbedingt aus. Zudem rücken mehr junge Fachkräfte nach, die das altersbedingte Ausscheiden von Kita-Fachkräften in etwa ausgleichen und zu einer ausgewogeneren Altersmischung führen.

Wo die Ursachen für die Probleme bei der Besetzung der Personalstellen in Mecklenburg-Vorpommern liegen, stellt sich nach Ansicht der Kita-Träger, die an der Forschungsstudie „Traumjob Erzieherin?!“ teilnahmen, wie folgt dar:

⁸⁶ Telefonische Besprechung LJHA mit der Pressestelle der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Rostock, am 02.04.2012.



Quelle: Mönch-Kalina/Lehm, Traumjob Erzieherin?!, Wismar 2012, noch nicht veröffentlicht.

Die wichtigsten Ursachen für die Probleme bei der Besetzung der Personalstellen liegen in der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung der Tätigkeit und in den unattraktiven Ausbildungsbedingungen. Aber auch die unattraktiven Arbeitsbedingungen führen laut Kita-Träger dazu, dass Personalstellen nicht besetzt werden können, wenn es keine oder nur unzureichende Strategien zur Gewinnung von Fachkräften gibt.

Unter Sonstiges nannten die Kita-Träger: „oft niedrige Gehälter“, „zu geringe Bezahlung bei steigenden Anforderungen“, „niedriges Gehalt in MV“, „Abwanderung junger Kräfte“ und „Personalschlüssel, Entgelt“.

6. Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Die Delegierten des Familienkonvents 2009 stellten fest: „Der Fachkräftemangel in der Kindertagesförderung wird sich in Mecklenburg-Vorpommern in den nächsten Jahren extrem zuspitzen. Dieses wird insbesondere durch den hohen Altersdurchschnitt der ErzieherInnen und den baldigen Ruhestand, die Abwanderung in andere Bundesländer, zu wenig Ausbildungsangebote und das geringe Interesse am Erzieherberuf unterstützt. Es ist zwingend erforderlich, **auf landespolitischer Ebene ein Sofortprogramm zur Abwendung des Fachkräftemangels** zu initiieren.“⁸⁷

Der Landesjugendhilfeausschuss bekräftigt die Feststellung der Delegierten des Familienkonvents 2009 dahingehend, dass es Maßnahmen zur Sicherung des zunehmenden Fachkräftebedarfs und zur Abwendung eines drohenden Fachkräftemangels bedarf. Dafür ist ein umfassendes Konzept erforderlich, welches mittel- und langfristige Bedarfe abschätzt und konkrete Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur Ausrichtung der staatlichen Ausbildungskapazitäten an den ermittelten Bedarfen bestimmt. Der Umfang der verfügbaren Personalressourcen und die Qualifikation des Personals der Kindertageseinrichtungen sind der entscheidende Erfolgsfaktor für die Umsetzung der aus dem Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern abzuleitenden fachlichen Standards, die landeseinheitlich unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten umzusetzen sind.

Es sind mittel- und langfristige Maßnahmen erforderlich zur:

- Förderung des Images des Berufs
- Gewinnung von Personal
- Bindung von Personal
- Umfassende Reform der Berufsausbildung
- Verbesserung weiterer Rahmenbedingungen der Kindertagesförderung
- Beobachtung der Entwicklung der Ausbildungs- und Beschäftigtenzahlen, Fortschreibung bedarfsgerechter Planungen im Dialog mit allen Beteiligten

Im Folgenden wird untersucht, welche konkreten Maßnahmen eingeleitet werden können, um dem bereits bestehenden und weiter zunehmenden Fachkräftebedarf zu sichern sowie die bereits bestehenden Probleme bei der Besetzung der Personalstellen zu lösen.

6.1 Förderung des Images des Berufs

Angeregt durch einen Runden Tisch von Gewerkschaften und Berufsverbänden⁸⁸ startete die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft die breit angelegte Fachkräfteinitiative für Erzieherinnen und Erzieher „Profis für die Kita“.⁸⁹

⁸⁷ Familienkonvent MV 29.06.2009, AG Kinderbetreuung/ Kindertagesförderung, FK 2009 – Anlage 7, Antrag der AG Kinderbetreuung/ Kindertagesförderung, S. 3.

⁸⁸ www.runder-tisch.eu/.

⁸⁹ www.profisfuerdiekite.de/. Dazu gab es zunächst eine Kommunikationswelle mit Foldern, Plakaten, Bannern und dem Start der Internetseite zur Didacta vom 14.02. bis 18.02.2012. Eine weitere Kommunikationswelle mit Plakaten für Schulen und für Kitas, einem Kita-Leitfaden, einer Schulunterrichtsbroschüre, Facebook-Seiten und einem YouTube-Film ist zum **Deutschen Fürsorgetag vom 08.05. bis zum 10.05.2012** geplant.

„Mit der Initiative soll erreicht werden, dass sich mehr Menschen für den Beruf der Erzieher/in interessieren und sich für ihn entscheiden. Die Initiative will über den Beruf informieren und die verschiedenen Ausbildungswege und Fördermöglichkeiten aufzeigen. Dabei werden nicht nur Schulabgänger/innen, sondern auch Frauen und Männer „Ü 40“ angesprochen. Besonders wichtig sind auch Migrant/innen und Männer.“⁹⁰

Der Landesjugendhilfeausschuss schlägt vor, dass auch die Landesregierung, die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, die Arbeitsagenturen und die Schulen die breit angelegte Fachkräfteinitiative für Erzieherinnen und Erzieher „Profis für die Kita“ aufgreifen und unterstützen. Damit könnte im Rahmen der Berufsorientierung mehr Transparenz zum Anforderungsprofil des Berufs Erzieherin/ Erzieher geschaffen und das Image des Berufs gefördert werden.

Die Initiative „Profis für die Kita“ sollte erweitert werden, indem Werbung im Radio, Kino oder im Fernsehen auf NDR erfolgt.

Der Landesjugendhilfeausschuss empfiehlt, einen Aktionstag „Berufswahl Erzieher/in – Deine Chance in M-V“ durchzuführen, um junge Menschen für eine Berufsausbildung als Erzieherin/ Erzieher zu interessieren und zu gewinnen.

Die Initiative, der Aktionstag, aber auch einzelne Schulaktionen oder Schulpatenschaften könnten dazu beitragen, dass mehr Jugendliche den Beruf „Erzieherin und Erzieher“ als Zukunftsbranche entdecken und die guten Zukunftsaussichten nutzen wollen.

Schließlich sollte die gesellschaftliche Anerkennung des Berufsbildes und der Tätigkeit beflügelt werden, z.B. durch die Wortwahl: „Experten für Frühpädagogik“, „frühe Bildung“. Kindertageseinrichtungen sind Bildungseinrichtungen und sollten daher auch als solche bezeichnet und strukturell eingegliedert werden.

6.2 Gewinnung von Personal

Mit folgenden Maßnahmen könnte zusätzliches Personal gewonnen werden:

- **Werbung für das Berufsfeld Kindheitspädagogik:** Landesregierung und Sozialpartner sollten gemeinsam für das Berufsfeld werben, wobei deutlich werden muss, dass auch Männer in den Kitas erwünscht sind
- die **frühe Ansprache potenzieller Interessenten** durch Unterstützung der Marketingkampagne der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. über die Berufsberatungszentren, die Arbeitsagenturen und die Schulen, über FSJ/BFD, Kooperationen mit Fachschulen, Hochschulen und Kindertagespflegepersonen
- **Förderung von Seiteneinsteigern über die berufsbegleitende Ausbildung:** Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung und die gleichzeitige Aufnahme einer berufsbegleitenden Ausbildung bei gleichzeitig jährlich steigender Anerkennung im Personalschlüssel (z.B.: 1. Jahr: 20%, 2. Jahr: 40%, 3. Jahr: 60%)

⁹⁰ www.runder-tisch.eu/.

- **Förderung von Seiteneinsteigern** in den Erzieher/innenberuf (als kurzfristige Maßnahme): Bereits jetzt bereiten Private Bildungsträger Nicht-Schüler auf die Nicht-Schülerprüfung an den (öffentlichen) Fachschulen vor (Dauer: 2 Jahre, davon ein Jahr Theorie und ein Jahr Praxis). Die Erfahrung zeigt, dass zum einen die Prüfungskapazitäten nicht ausreichend gegeben sind, zum andern die Durchfallquote enorm hoch ist (z.B. haben in Stralsund 7 von 10 Prüflingen keinen Abschluss erhalten).

In diesem Zusammenhang ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Bundesagentur für Arbeit, **Agentur für Arbeit Ribnitz-Damgarten**, Anträge auf Ausgabe von **Bildungsgutscheinen** mit der Begründung ablehnt, dass der Arbeitskräftebedarf/ Fachkräftebedarf aufgrund der zukünftig auf dem lokalen Arbeitsmarkt kommenden Erzieher/innen (aus Ausbildungen/ Umschulungen) gedeckt sei.⁹¹

- **Förderung von Berufsrückkehrern, Bachelor-Absolventen, Männern und Fachkräften mit Migrationshintergrund, Kindertagespflegepersonen** in den Erzieher/ innenberuf
- **Einstellung von interdisziplinären Fachkräften, z.B. Logopäden, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Psychologen** zur Sicherung besonderer Bedarfe der Kinder
- **Curriculum zur Qualifizierung zur Fachberatung und zur Leitungsqualifikation**
- **Absenkung des Qualifikationsniveaus:** Das Fachkräftegebot im KiföG M-V schließt derzeit Sozialassistent/innen oder Kinderpfleger/innen für die alleinige Arbeit in der Gruppe aus. Eine zeitlich begrenzte Aufweichung des Fachkräftegebots könnte kurzfristig den Fachkräftebedarf abdecken.
- **Vergütung während der Ausbildung:** Die Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin und zum Staatlich anerkannten Erzieher an den Fachschulen für Sozialpädagogik ist eine berufliche Vollzeitschulbildung, bei der keine Ausbildungsvergütung erfolgt. Die Ausbildung an Fachschulen kann gemäß Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) unterstützt werden.⁹²
- **Bezahlung der Berufsanfänger:** Schaffung finanzieller Anreize
- **Bezahlung der Fachkräfte:** nach einheitlichem Tarif. Der LJHA empfiehlt, dass die Gewerkschaften, GEW Landesverband Mecklenburg-Vorpommern und ver.di Nord, einen Vorschlag für einen flächendeckenden, allgemeingültigen Tarifvertrag unterbreiten.
- **Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen** schaffen, damit Frauen gleiche Rentenansprüche wie Männer erwerben und nicht wesentlich höher vom Risiko der Altersarmut betroffen sind (Gender Mainstreaming) und damit Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger günstiger als nach TVöD eingestuft werden können, der für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger ungünstig ausfällt

⁹¹ Ablehnender Bescheid der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Ribnitz-Damgarten, vom 24.10.2011, Auf die **Region Vorpommern** entfällt ein Bedarf von zusätzlich 213 Fachkräften über 3 Jahre und ein Bedarf von zusätzlich 326 Fachkräften über 10 Jahre Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Fachkräftedar, Mittelfristanalyse für Mecklenburg-Vorpommern, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>, abgerufen am 03.04.2012, Zugangsrecht erforderlich.

⁹² „Auch in der Freien und Hansestadt Hamburg, den Ländern Schleswig-Holstein und Niedersachsen erfolgt keine Ausbildungsvergütung während der schulischen Ausbildung. In der Hansestadt Bremen muss nach einer zweijährigen Fachschulbildung ein Anerkennungsjahr absolviert werden, für das eine Vergütung gemäß Praktikantentarifvertrag erfolgt“, Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 21.11.2011 an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern.

- **mehr Vollzeitstellen anbieten:** grundsätzlich sollen Fachkräfte zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Entwicklungsförderung nicht unter fünf Stunden täglich in der Gruppe beschäftigt werden, § 10 Abs. 3 Satz 3 KiföG M-V. Die meisten Fachkräfte (34%) arbeiteten mit Stand vom 01.03.2011 nur 21 bis 32 Wochenstunden und 7,4% sogar 21 Wochenstunden und weniger. Insgesamt 31,5% der Fachkräfte arbeiteten 32 bis 38,5 Wochenstunden.⁹³

Die Studie „Traumjob Erzieherin?!“ untersuchte u.a., ob das Kita-Personal gerne länger als täglich üblich arbeiten möchte. Durchaus wünschen sich viele Kita-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kita-Träger eine Erhöhung der Stammarbeitszeit und dafür weniger Mehrstunden. Statt der vereinbarten 21 bis 31 Stunden (oder sogar nur bis 20 Stunden) pro Woche möchte das Kita-Personal eher 36 bis 38,5 Stunden oder 32 bis 35 Stunden arbeiten.

Befragt nach Vollzeitbeschäftigungen, sagten insgesamt 25,7% der Kita-Träger, dass sie gerne Vollzeit anbieten möchten,⁹⁴ sind aber insbesondere aus wirtschaftlichen, organisatorischen und vertraglichen Gründen nicht in der Lage, den wöchentlichen Arbeitszeitumfang zu erhöhen.

6.3 Bindung von Personal

Mit folgenden Maßnahmen könnte vorhandenes Personal gebunden werden:

- **Wertschätzung**
- **Förderung eines positiven Arbeitsklimas**
- **Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen schaffen, s.o.**
- **Verbesserung der individuellen Arbeitsbedingungen⁹⁵:** keine befristeten Arbeitsverträge, Bezahlung nach tarifvertraglichen Regelungen (Aufnahme in KiföG M-V oder Landesrahmenvereinbarung), Urlaubsanspruch, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- **mehr Vollzeitstellen anbieten, s.o.**
- **Gesundheitsprävention/ -förderung bei Erzieher/innen:** Zur Senkung des Krankenstandes und zur Senkung der Frühverrentungen von Erzieher/innen sind Maßnahmen der Gesundheitsprävention und -förderung geeignet, mit denen mittelfristig Effekte erzielt werden können.

⁹³ StatA MV, Statistischer Bericht K433 2011 00.

⁹⁴ Fraglich ist, warum die Kita-Träger nicht die wöchentliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen, wenn sie doch selbst Handlungsbedarf sehen und als Arbeitgeber die Beschäftigungsbedingungen beeinflussen könnten. Folgende Gründe sprechen aus Sicht der Kita-Träger gegen die Vollzeitbeschäftigung: bessere Abdeckung der Betreuungszeiten, mehr Flexibilität, Wunsch des Personals, Sonstiges (bei Krankheit bessere Vertretungsmöglichkeiten, verhandelbarer Stundenpool lässt das nicht zu); Mönch-Kalina/Lehm, Traumjob Erzieherin?!, Wismar 2012, noch nicht veröffentlicht.

⁹⁵ In MV liegt die Übergangsquote von der Fachschule in die Kita laut Rauschenbach und Schilling bei 65%. Die restlichen Absolvent/innen wandern ab oder arbeiten in anderen Bildungsbereichen. Grund hierfür dürften die schlechten Arbeitsbedingungen (angefangen bei der Bezahlung über fehlende tarifliche Leistungen wie zusätzlicher Urlaub etc., Befristungen bis hin zu den täglichen Arbeitsbedingungen) sein. Deren Verbesserung und eine gezielte Werbung guter Arbeitgeber für gute Fachkräfte könnten dauerhafte Effekte haben.

- **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** unterstützen, z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Übernahme der Betreuungskosten, Möglichkeit der Teilzeitarbeit, Begleitung in Elternzeit
- **Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit** unterstützen: z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit der Teilzeitarbeit, Homeoffice
- **Weiterbildungsmaßnahmen fördern:** Das Berufsfeld steht in einem stetigen Wandel, so dass Weiterbildung unverzichtbar ist und zur Stärkung der Attraktivität des Berufs beiträgt. Der LJHA empfiehlt 5 bis 8 Tage pro Jahr, davon 3 Tage für das gesamte Team. Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten zielgerichtet, entsprechend der Bildungskonzeption erfolgen.
- **Zusatzqualifikationen als neue/ weitere berufliche Herausforderung ermöglichen,** z.B. Facherzieher für besondere pädagogische Ausrichtungen
- **Aufstiegschancen ermöglichen:** potenzielle Führungskräfte stärker schulen, gezielte Förderung und Weiterentwicklung im Unternehmen, z.B. zur Fachberatung, „Management von Kindertageseinrichtungen“
- **altersgerechte Personalentwicklung betreiben:** Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeit, Gewinnung junger Fachkräfte durch finanzielle Anreize, evtl. „Heimatbonus“ = Einmalzahlung für in MV ausgebildete Nachwuchskräfte, die nach ihrer Ausbildung mindestens 1 Jahr in MV als Erzieherin/ Erzieher tätig sind

6.4 Umfassende Reform der Berufsausbildung

Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Mecklenburg-Vorpommern ist nicht mehr zeitgemäß und bedarf dringend der Überarbeitung.

In Mecklenburg-Vorpommern werden Erzieherinnen und Erzieher vorrangig an Fachschulen ausgebildet. Zusätzlich gibt es den Bachelor-Studiengang „Early Education – Bildung und Erziehung im Kindesalter (B.A.)“ an der Hochschule Neubrandenburg mit etwa 40 Studierenden pro Jahr. Die Regelausbildung ist also die Fachschulausbildung.

Die Ausbildung an den staatlichen und staatlich-erkannten Fachschulen bis 2010 gliederte sich in eine zweijährige Ausbildung zur/ zum SozialassistentIn und eine dreijährige Ausbildung zur/ zum staatlich-erkannten ErzieherIn. SchülerInnen mit Abitur können die SozialassistentInnenausbildung überspringen und direkt in den Ausbildungsgang „Staatlich-erkannte Erzieherin, Staatlich anerkannter Erzieher“ starten.

Seit 2010 existiert eine neue Ausbildungsstruktur zur Erlangung des Abschlusses „Staatlich anerkannte Erzieherin/ Staatlich anerkannter Erzieher“. Diese ist in eine zweijährige Sozialassistentenausbildung und eine zweijährige Ausbildung zum „Staatlich anerkannten Erzieher“ strukturiert. Beide Ausbildungen sind inhaltlich aufeinander aufbauend und modular gestaltet. SchülerInnen mit Abitur steigen in das zweite Ausbildungsjahr der SozialassistentInnenausbildung ein. Aufgrund der Vorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) wird das zweite Ausbildungsjahr Sozialassistent für alle Auszubildenden als erstes Ausbildungsjahr für die Berufsausbildung zur „Staatlich-erkannten Erzieherin/ Staatlich anerkannten Erzieher“ gewertet.

Der fachpraktische Teil der Ausbildung umfasst drei Phasen mit insgesamt 1600 Stunden. In den drei Praktika sollen drei unterschiedliche Einsatzfelder (z.B. Krippe, Kindergarten, Hort, Heim, Jugendclub) abgedeckt werden.

Zugangsvoraussetzungen zu der Ausbildung ist mindestens eine sehr gute mittlere Reife. Mit dem Abschluss „Staatlich-anerkannte Erzieherin/ Staatlich anerkannter Erzieher“ wird die Fachhochschulreife erworben.

6.4.1 Verkürzung der Ausbildungszeit

Mit der Novellierung des KiföG M-V in 2010 wurde die **Ausbildungszeit von 60 auf 48 Monate verkürzt**⁹⁶, vgl. § 11 a Abs. 1 KiföG M-V. Dadurch wurden 500 Fachkräfte früher freigesetzt, die bis 2015 zur Senkung der Fachkraft-Kind-Relation im Bereich Kindergarten von 1:17 auf 1:15 benötigt werden. „Damit sind ausgehend von der Mittleren Reife insgesamt vier Jahre bis zum Berufsabschluss ‚Staatlich anerkannte Erzieherin/ Staatlich anerkannter Erzieher‘ (zwei Schuljahre Sozialassistentenausbildung und zwei Schuljahre an der Fachschule für Sozialwesen) notwendig. [...] Die neue Verordnung soll zum Schuljahr 2012/2013 in Kraft treten.“⁹⁷

Die Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr soll nach Willen der Koalitionspartner aus dem bisherigen Modellversuch in die Regel überführt werden. Grundsätzlich ist dies nicht zu kritisieren, da sich an der grundständigen Ausbildung (drei Jahre zur staatlich anerkannten Erzieherin) nichts ändert.

Um den Erzieherberuf noch attraktiver zu gestalten, plant die Landesregierung, die **Ausbildungszeit noch weiter zu kürzen: von 48 auf 36 Monate**. Dazu wird gegenwärtig die Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialwesen im Land Mecklenburg-Vorpommern, Fachschulverordnung Sozialwesen (FSVOS) vom 20.04.2006 überarbeitet.⁹⁸ „Die eingeleiteten Maßnahmen [...] zur Erhöhung der Attraktivität der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung reihen sich in die aktuellen bundesweiten Abstimmungen ein“, so die Landesregierung.⁹⁹

6.4.2 Duale Ausbildung

Die Koalitionspartner haben u.a. die Prüfung der dualen Ausbildung im Erzieherinnenbereich in ihrer Koalitionsvereinbarung festgehalten. Diese Forderung wurde im Vorfeld durch den AWO-Landesverband erhoben und war bereits Bestandteil der Koalitionsvereinbarung von 2006.¹⁰⁰

⁹⁶ Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 21.11.2011 an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern.

⁹⁷ „Um die Regelungen hinsichtlich des Mindestunterrichtsstundenumfanges in der Rahmenvereinbarung über die Fachschulen zu erfüllen, werden Inhalte der Fachschulausbildung in die Sozialassistentenausbildung vorgezogen“, LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 6.

⁹⁸ LT MV, Drs. 6/227 vom 25.01.2012, S. 6.

⁹⁹ LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 5.

¹⁰⁰ Im Koalitionsvertrag von 2006 war die duale Ausbildung nicht im Prüf- sondern im Umsetzungsmodus verfasst. Eine Umsetzung blieb aus.

Das duale Ausbildungssystem hat große Vorteile sowohl für die Kita-Träger als auch für die Azubis. Auf der einen Seite lernen die Träger in der praktischen Ausbildung ihre zukünftigen Mitarbeiter über einen langen Zeitraum kennen. Andererseits bekommen die Azubis eine entsprechende Ausbildungsplatzvergütung und sind nicht von BAföG oder dem Geldbeutel der Eltern abhängig. Ein weiterer Vorteil des dualen Systems ist der intensive Praxisbezug.

Zwar wird dem Vorhaben, die gesamte Erzieherinnenausbildung in das duale Ausbildungssystem zu übertragen, nur eine geringe Chance zugerechnet, andere Bundesländer führen aber bereits duale bzw. praxisorientiertere Ausbildungsgänge zusätzlich ein, so dass die Reformbewegung in der Bundesrepublik nicht mehr nur in die akademische Richtung geht. Vorstellbar ist, dass eine berufsbegleitende Ausbildung von Umschülern, die bereits eine Ausbildung oder berufliche Erfahrungen im sozialpädagogischen Bereich haben, ausgebaut und erweitert wird. Dies könnte ein guter Schritt sein, um die derzeit ausufernde Kurz-Ausbildung von Umschülern (Vorbereitung auf die Nicht-Schülerprüfung an den Fachschulen) durch Bildungsträger in geordnete Bahnen zu lenken und hier den Anspruch der Qualität der Ausbildung durchzusetzen.

Ein Ausbildungsträger forderte im Rahmen der Abfrage des Landesjugendhilfeausschusses zu den Kapazitäten der Ausbildungsträger, dass mehr berufsbegleitende Klassen eingerichtet werden sollten; zurzeit gäbe es nur zwei in Rostock und eine in Schwerin.¹⁰¹

6.4.3 Praxisbezug in der Ausbildung

Eine Verkürzung der Ausbildung darf nicht die Praxisanteile verringern. Die Forderungen aus der Fachpraxis gehen eher in die Erweiterung der fachpraktischen Anteile. In anderen Bundesländern schließt sich an die Fachschulausbildung ein Jahr Anerkennungspraktikum an. Erst mit diesem ist die Ausbildung abgeschlossen. Wegen der besonderen Bedeutung einer stark praxisorientierten Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher sollten weniger praxisorientierte Ausbildungsgänge an Hochschulen Schwerpunkt für Leitungskader bleiben.

6.4.4 Spezialisierung der ErzieherInnenausbildung

Hintergrund dieser Forderung ist, dass die Ausbildung derzeit die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen (mit Handicap) ermöglicht. Dies ist ein breites Einsatzgebiet, in der Ausbildung führt dies zu keiner Spezialisierung sondern der Vermittlung allgemeiner Kenntnisse. So wird – meist auch aus der Fachpraxis – der Ruf nach einer Spezialisierung bereits in der Ausbildung für die verschiedenen Einsatzgebiete laut.

¹⁰¹ Antwort der Beruflichen Schule für Handwerk, Industrie und Sozialpädagogik in Güstrow im Januar 2012 auf die Abfrage zu den Kapazitäten durch den LJHA.

„An den privaten Fachschulen für Sozialpädagogik werden bisher keine berufsbegleitenden Bildungsgänge zur Staatlich anerkannten Erzieherin und zum Staatlich anerkannten Erzieher vorgehalten“, LT MV, Drs. 6/307 vom 27.02.2012, S. 3.

6.4.5 Verbundkonzepte Fachschulen/ Fachhochschulen; Aufwertung von Fachhochschulen

Im Zuge der Diskussion um die stärkere Akademisierung der Ausbildung von ErzieherInnen gibt es bereits Modellprojekte zur Kooperation von Fachschulen und Fachhochschulen. Hier wird die Anrechnung von Ausbildungsbestandteilen der Fachschule für das Studium an der Hochschule geprüft und getestet. Derzeit gibt es solche Modellversuche zwischen der Fachschule Greifswald (Trägerschaft evangelische Kirche) und der Hochschule Neubrandenburg. Eine entsprechende Kooperation der staatlichen Fachschule Neubrandenburg und der Hochschule ist in Planung.

Ebenfalls wird derzeit im Rahmen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) über die Aufwertung des Fachschul-Abschlusses entschieden. Dies kann zu einer Aufwertung der Fachschulen führen. Hintergrund ist die Einordnung der Abschlüsse der beruflichen Bildung in das Ebenensystem des DQR: ist der Abschluss der beruflichen Bildung gleichwertig mit dem Abitur oder sogar höherwertig?

6.5 Verbesserung weiterer Rahmenbedingungen

- **Aufrechterhaltung des Qualifikationsniveaus:** als pädagogische Fachkraft kann nur arbeiten, wer mindestens den Abschluss „Staatlich anerkannte Erzieherin/ Staatliche anerkannter Erzieher“ hat. Seiteneinsteiger sollten nicht über Bildungsträger auf die Nicht-Schülerprüfung vorbereitet werden, hier sollte eine berufsbegleitende Ausbildung geschaffen werden.
- **Ausbildungsplätze in den Fachschulen erhalten und erweitern:** das Land hat in den vergangenen Jahren in den staatlichen Fachschulen Eingangsklassen geschlossen, gleichzeitig ist die Ausbildung an Fachschulen in freier Trägerschaft gestiegen. Hier könnte durch zusätzliche Klassen in den öffentlichen oder freien Schulen die Ausbildungszahl gesteigert werden.
- **Ausrichtung der staatlichen Ausbildungskapazitäten an den ermittelten Bedarfen**¹⁰²
- **Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen**¹⁰³ in den Kitas: Senkung der Fachkraft-Kind-Relation, Lärmminimierung durch Gruppenverkleinerung oder bauliche Maßnahmen, tatsächliche Gewährung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit, Modernisierung der Einrichtungen, Leitungsfreistellung, Personalkalkulation mit ausreichend Entlastungs- und Ersatzstunden (z.B. für Springer, Ersatz bei eigener Krankheit, Krankheit des eigenen Kindes, Urlaub, Fort- und Weiterbildung), Gesundheitsschutz
- **Bestimmung landeseinheitlicher Standards für das Betriebserlaubnisverfahren.**

¹⁰² LT MV, Drs. 5/2917 vom 04.11.2009.

¹⁰³ In Mecklenburg-Vorpommern liegt die Übergangsquote von der Fachschule in die Kita laut Rauschenbach und Schilling in etwa bei 65%. Die restlichen Absolvent/innen wandern ab oder arbeiten in anderen Bildungsbereichen. Grund hierfür dürften die schlechten Arbeitsbedingungen (angefangen bei der Bezahlung über fehlende tarifliche Leistungen wie zusätzlicher Urlaub etc., Befristungen bis hin zu den täglichen Arbeitsbedingungen) sein. Deren Verbesserung und eine gezielte Werbung guter Arbeitgeber für gute Fachkräfte könnten dauerhafte Effekte haben.

6.6 Beobachtung der Entwicklung der Ausbildungs- und Beschäftigtenzahlen, Fortschreibung bedarfsgerechter Planungen im Dialog mit allen Beteiligten

Konkrete Maßnahmen, mit denen erreicht werden könnte, dass gerade fertig ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher nicht in andere Bundesländer abwandern, hat die Landesregierung – jedenfalls bisher – nicht geplant.¹⁰⁴

Zur Frage, wie das Land - trotz der bereits bestehenden Probleme bei der Besetzung von Personalstellen - die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz sicherstellen kann,¹⁰⁵ **beobachtet** die Landesregierung die **Entwicklung der Ausbildungs- und Beschäftigtenzahlen** in diesem Bereich vor dem Hintergrund der beabsichtigten Veränderungen des Betreuungsschlüssels fortlaufend und schreibt die diesbezüglichen **Planungen im Dialog** mit den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, den Trägern von Kindertageseinrichtungen und sonstigen Beteiligten **bedarfsgerecht fort**.¹⁰⁶

Vorhaben zur Befriedigung des Bedarfs haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen ihrer Planungsverantwortung rechtzeitig und ausreichend zu planen, § 80 Abs. 1 Ziff. 3 SGB VIII. An der Jugendhilfeplanung nach § 80 SGB VIII sind die davon betroffenen Träger der freien Jugendhilfe frühzeitig zu beteiligen, § 17 KJHG-Org M-V.

¹⁰⁴ Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 21.11.2011 an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern.

¹⁰⁵ LT MV, Drs. 6/227 vom 25.01.2012, Frage 8, S. 5.

¹⁰⁶ LT MV, Drs. 6/227 vom 25.01.2012, Frage 8, S. 5.

Anlage 1

Berechnungen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. zum Mindest-Personalbedarf für Kinderkrippe, Kindergarten und Hort (sog. Mindest-Personalschlüssel) auf Basis der Berechnung von Nettojahresbetreuungsstunden zu Nettojahresarbeitsstunden

I. Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kinderkrippe

1. Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit der päd. Fachkräfte

Zahl der Kalendertage	365
abzgl. Wochenendtage	104
abzgl. Feiertage	10
abzgl. Urlaub	* 29
abzgl. Krankheit	* 15
abzgl. Fort- und Weiterbildung	5

Arbeitstage im Jahr	202
x 8 Std. pro VbE =	
Nettoarbeitszeit/ VbE in Std.	1616
abzgl. 2,5 Std. mittelbare pädagogische Arbeitszeit (40,4 Wochen x 2,5 Std.)	101

Jahresnettoarbeitszeit	1515 Std.

2. Ermittlung der Nettojahresbetreuungszeit

Zahl der Kalendertage	365
abzgl. Wochenendtage	104
abzgl. Feiertage	10
abzgl. Schließstage der Kita	0

Öffnungstage der Kita	251
tägliche Öffnungszeit 10 Std. (Beispiel)	
Öffnungstage x Öffnungszeit =	2.510 Std. Nettojahresbetreuungszeit (bei 10 Std. Öffnungszeit täglich)

3. Nettojahresbetreuung zu Nettojahresarbeitszeit = Personalschlüssel

Beispielrechnungen:

Nettojahresbetreuungszeit	2510 Std.
Nettojahresarbeitszeit	1515 Std.

Personalschlüssel in Krippe:	1,66 : 6 Kinder bei 10 Stunden tägl. Öffnungszeit

Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kindergarten

1. Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit der päd. Fachkräfte

Zahl der Kalendertage	365
abzgl. Wochenendtage	104
abzgl. Feiertage	10
abzgl. Urlaub	* 29
abzgl. Krankheit	* 15
abzgl. Fort- und Weiterbildung	5

Arbeitstage im Jahr	202
x 8 Std. pro VbE =	
Nettoarbeitszeit/ VbE in Std.	1616
abzgl. 5 Std. mittelbare pädagogische Arbeitszeit* (40,4 Wochen x 5 Std.)	202

Jahresnettoarbeitszeit	1414 Std.

2. Ermittlung der Nettojahresbetreuungszeit

Zahl der Kalendertage	365
abzgl. Wochenendtage	104
abzgl. Feiertage	10
abzgl. Schließstage der Kita	0

Öffnungstage der Kita	251
tägliche Öffnungszeit 10 Std. (Beispiel)	
Öffnungstage x Öffnungszeit =	2.510 Std. Nettojahresbetreuungszeit (bei 10 Std. Öffnungszeit täglich)

3. Nettojahresbetreuung zu Nettojahresarbeitszeit = Personalschlüssel

Beispielrechnungen:

Nettojahresbetreuungszeit	2510 Std.
Nettojahresarbeitszeit	1414 Std.

Personalschlüssel im Kindergarten: 1,78 : 17 Kinder bei 10 Stunden tägl. Öffnungszeit

* Im Gegensatz zur Berechnung des Leistungsentgelts, wo wegen der unterschiedlichen Finanzierungsgrundlagen nur 2,5 Std. zu berücksichtigen sind, sind hier – bei der Personalbedarfsberechnung – 5 Std. zu berücksichtigen.

Personalbedarfsberechnung für den Bereich Hort

1. Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit der päd. Fachkräfte

Zahl der Kalendertage	365
abzgl. Wochenendtage	104
abzgl. Feiertage	10
abzgl. Urlaub	* 29
abzgl. Krankheit	* 15
abzgl. Fort- und Weiterbildung	5

Arbeitstage im Jahr	202
x 8 Std. pro VbE =	
Nettoarbeitszeit/ VbE in Std.	1616
abzgl. 2,5 Std. mittelbare pädagogische Arbeitszeit (40,4 Wochen x 2,5 Std.)	101

Jahresnettoarbeitszeit	1515 Std.

2. Ermittlung der Nettojahresbetreuungszeit

Zahl der Kalendertage	365
abzgl. Wochenendtage	104
abzgl. Feiertage	10
abzgl. Schließtage der Kita	0

Öffnungstage der Kita	251
tägliche Öffnungszeit 10 Std. (Beispiel)	
Öffnungstage x Öffnungszeit =	1.506 Std. Nettojahresbetreuungszeit (bei 6 Std. Öffnungszeit täglich)

3. Nettojahresbetreuung zu Nettojahresarbeitszeit = Personalschlüssel

Beispielrechnungen:

Nettojahresbetreuungszeit:	1506 Std.
Nettojahresarbeitszeit:	1515 Std.

Personalschlüssel für Hort:	0,99 : 22 Kinder bei 6 Stunden tägl. Öffnungszeit

Anlage 2

Berechnungen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. zum Mindest-Personalbedarf für Kinderkrippe, Kindergarten und Hort (sog. Mindest-Personalschlüssel) mittels pauschalierter Berechnung auf der Basis der im KiföG M-V vorgegebenen Kennziffern

Zeitanteile lt. Systematik für Kinderkrippe

Öffnungszeit: 50 Stunden

Bei 19 % Ausfallzeit

bei 13% Ausfallzeit

1. Fachkraft (40 Stunden/ Woche= 1 VZÄ):

2,5 Stunden mittelbare Arbeitszeit	= 6,25% der Arbeitszeit	2,5 Stunden
7,6 Stunden Ausfallzeit	= 19,0% der Arbeitszeit	5,2 Stunden
29,9 Stunden für die unmittelbare Arbeit	= 74,75% der Arbeitszeit	32,3 Stunden

2. Fachkraft: (27,7 Stunden= 0,69 VZÄ)

23,7 Std. =0,5925 VZÄ

2,5 Stunden mittelbare Arbeitszeit	2,5 Stunden
5,1 Stunden Ausfallzeit	3,5 Stunden
20,1 Stunden für die unmittelbare Arbeit	17,7 Stunden

Insgesamt:

= 1,69 VZÄ Fachkräfte für 6 Kinder im Alter von 0- 3 Jahren (bei 19% Ausfallzeit)

= 1,5925 VZÄ (bei 13% Ausfallzeit)

Zeitanteile lt. Systematik für Kindergarten

Öffnungszeit: 50 Stunden

bei 19% Ausfallzeit

bei 13% Ausfallzeit

1. Fachkraft (40 Stunden/ Woche= 1,0 VZÄ):

5,0 Stunden mittelbare Arbeitszeit	= 12,5% der Arbeitszeit	5,0 Stunden
7,6 Stunden Ausfallzeit	= 19,0% der Arbeitszeit	5,2 Stunden
27,4 Stunden unmittelbare Arbeitszeit	= 68,5% der Arbeitszeit	29,8 Stunden

2. Fachkraft (33 Stunden/ Woche= 0,825 VZÄ)

29,5 Stunden= 0,74 VZÄ

4,1 Stunden VZÄ mittelbare Arbeitszeit	3,7 Stunden
6,3 Stunden Ausfallzeit	5,6 Stunden
22,6 Stunden unmittelbare Arbeitszeit	20,2 Stunden

1,825 Fachkräfte für 17 Kinder im Alter von 3- 6 Jahren notwendig (19% Ausfallzeit)

1,74 Fachkräfte für 17 Kinder im Alter von 3- 6 Jahren (13% Ausfallzeit)

Zeitanteile lt. Systematik für Hort

1. Fachkraft (40 Stunden/ Woche)

2,5 Stunden mittelbare Arbeitszeit	= 6,25% der Arbeitszeit
7,6 Stunden Ausfallzeit	= 19,0% der Arbeitszeit

29,9 Stunden für die unmittelbare Arbeit = 74,75% der Arbeitszeit

Öffnungszeit: **30 Stunden= 1,0 Fachkräfte für 22 Kinder**

Öffnungszeit: **40 Stunden= 1,38 Fachkräfte für 22 Kinder**

Zusätzlich noch **2. Fachkraft (15,2 Stunden/ Woche)= 0,38 VZÄ**

2,5 Stunden mittelbare Arbeitszeit

2,6 Stunden Ausfallzeit

10,1 Stunden unmittelbare Arbeitszeit



Städte- und Gemeindetag
Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Landkreistag
Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Empfehlungen
für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 KiföG M-V
vom 7. Juni 2012

Inhaltsverzeichnis

1. Ziel und Gegenstand
2. Grundlagen / Begriffsbestimmungen
 - 2.1 Verfahren zu Vertragsverhandlungen nach § 16 KiföG M-V
 - 2.2 Betreuungsvertrag
 - 2.3 Betreuungszeit
 - 2.4 Betreuungszeitberechnung
3. Vorgehensweise und Kriterien für die Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit / leistungsgerechte Entgelte
4. Allgemeine Empfehlungen zur Vertragsgestaltung
Anlagen 1-3

1. Ziel und Gegenstand

Mit dieser Handreichung soll insbesondere den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, den Gemeinden, in denen die Förderung angeboten wird, sowie den kommunalen Trägern von Kindertageseinrichtungen in M-V eine fachliche Grundlage und Orientierung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 Abs. 1 Kindertagesförderungsgesetz (KiföG M-V) vom 12. Juli 2010 an die Hand gegeben werden.

Das kommunale Satzungsrecht bleibt von diesen Empfehlungen unberührt. Die Empfehlungen werden untersetzt durch praktische Beispiele, welche als Anregung für den Abschluss der Leistungsverträge vor Ort dienen sollen.

Berücksichtigt werden auch mögliche Steuerungsinstrumente der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, der Gemeinden und der kommunalen Träger von Kindertageseinrichtungen auf die Ermittlung, die Art und die Höhe der betriebsnotwendigen Kosten von Kindertageseinrichtungen.

Basis der Leistungsvereinbarung ist der vom Leistungsträger im Benehmen mit den Gemeinden festzustellende Bedarf an Einrichtungen und Betreuungsplätzen.

2. Grundlagen / Begriffsbestimmungen

2.1 Verfahren zu Vertragsverhandlungen nach § 16 KiföG M-V

Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe soll Vereinbarungen über den Betrieb der Kindertageseinrichtungen nach den §§ 78b bis 78e des Achten Buches Sozialgesetzbuch oder vergleichbare Vereinbarungen im Einvernehmen mit der Gemeinde, in

der die Förderung angeboten wird oder werden wird, abschließen. Das folgende Verfahren wird empfohlen:

- Antrag auf Neuverhandlungen Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltvereinbarung durch den Träger der Einrichtung oder den Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach Ablauf des Vereinbarungszeitraumes, während des Vereinbarungszeitraumes siehe § 78 d Abs. 3 SGB VIII
- Einreichung der Leistungsbeschreibung und Qualitätsentwicklungsbeschreibung für die Einrichtung und der Entgeltkalkulation durch den Einrichtungsträger
- die Kalkulation erfolgt anhand der durchschnittlich ermittelten Kinderzahlen des Vorjahreszeitraumes und der prognostisch bekannten Inanspruchnahme der einzelnen Angebote in der Einrichtung oder auf Grundlage der Zahlen gemäß Betriebserlaubnis; für die in nachgewiesenen Ausnahmefällen ein geringerer Auslastungsgrad beantragt werden kann, der Auslastungsgrad wird anhand der tatsächlichen Belegung des Vorjahres geprüft
- Weiterleitung der Unterlagen durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe an die zuständige Gemeinde (gilt nicht für kreisfreie Städte)
- Prüfung der Leistungsbeschreibung (Beispiele siehe **Anlage 1**) und der Qualitätsentwicklungsbeschreibung
- Prüfung der Kalkulation / Unterlagen durch den verantwortlichen Entgeltverhandler, wenn notwendig Nachforderung von Nachweisen und Eingabe in die Datenbank (wenn vorhanden)
- Analyse der eingereichten Kosten anhand der Nachweise (Der Einrichtungsträger ist verpflichtet, die Einnahmen und Ausgaben der zuletzt abgerechneten Wirtschaftsperiode der Einrichtung nachvollziehbar, transparent sowie durch Nachweise belegt darzulegen.)
- Erarbeitung eines Angebotes des öffentlichen Trägers (unter Einbeziehung der zuständigen Gemeinde)
- Verhandlungstermin
- Verhandlung mit Vertretern des Einrichtungsträgers (die zuständige Gemeinde nimmt grundsätzlich an den Verhandlungen teil)
- Einigung – Vertragsschluss (keine Einigung > Anrufung der Schiedsstelle gem. § 78 g SGB VIII)
- Information der Eltern durch den Träger bzw. die Einrichtung selbst über den neuen Elternbeitrag

2.2 Betreuungsvertrag

Der Betreuungsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag zwischen dem Träger der Kindertageseinrichtung und den Personensorgeberechtigten zur Förderung des Kindes in einer Kindertageseinrichtung nach § 2 Abs. 1 KiföG M-V. Er sollte auch Regelungen zur Verpflegung nach § 10 Abs. 1 a KiföG M-V enthalten.

2.3 Betreuungszeit

Die **Betreuungszeit** ist der Umfang der Wochenstunden, in dem das Kind während der Öffnungszeit einer Kindertageseinrichtung nach Maßgabe des KiföG M-V gefördert wird.

Die wöchentliche Betreuungszeit ist im Betreuungsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Die Betreuung i. S. der vereinbarten wöchentlichen Betreuungszeit kann auch an weniger als fünf Wochentagen vereinbart werden, sofern die Bedürfnisse der Personensorgeberechtigten dies erforderlich machen.

Im Betreuungsvertrag sollte auch der Beginn und das Ende der täglichen Betreuungszeit festgelegt werden.

2.4 Betreuungszeitberechnung

Ein Berechnungsmuster befindet sich in der **Anlage 2**.

3. Vorgehensweise und Kriterien für die Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit / leistungsgerechte Entgelte

Die Prüfung erfolgt an Hand von Erfahrungswerten aus vergangenen Verhandlungsergebnissen. Dabei werden sowohl die Ergebnisse aus anderen Einrichtungen als auch objektiv begründete einrichtungsindividuelle Aspekte berücksichtigt. Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe teilt den Einrichtungsträgern mit, welche Nachweise und Belege sie bei den Verhandlungen vorzulegen haben (Anforderungskatalog).

Wichtig ist für die Verhandlungen, dass die Verhandlungsschritte und die Begründungen von Kostenabweichungen in der einzelnen Einrichtung vom örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe dokumentiert werden. Die einzelnen Verfahrens- und Verhandlungsschritte (auch Nachfragen zur Plausibilität) sind zu dokumentieren, da man sich ansonsten in der Schiedsstelle nicht darauf berufen kann.

Zu den unterschiedlichen Kostenarten ist es empfehlenswert, eine Sammlung der Verhandlungsergebnisse als eigene Orientierung des örtlichen Trägers heranzuziehen. Als **Anlage 3** sind Beispiele von Kalkulationsblättern beigelegt. Es werden der niedrigste verhandelte Wert, der Durchschnitt und der höchste verhandelte Wert angegeben. Diese Sammlung dient den Verhandlern des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe als interne Arbeitshilfe.

Erhebliche Kostensteigerungen oder stark vom Durchschnitt abweichende Kosten (nach unten oder nach oben) werden auf ihre Plausibilität geprüft. Der Einrichtungsträger muss die Kostenabweichungen erläutern und begründen. In Einzelfällen werden Nachweise durch Belege nachgefordert.

A. Gebäudekosten

Die Gebäudekosten sind von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich. Das hängt u.a. auch mit dem Modernisierungsstand oder den Eigentums- und Nutzungsrechten zusammen.

Miet-, Betreiberverträge und sonstige Verträge werden vom Einrichtungsträger vorgelegt. Wegen des Grundsatzes der Periodengerechtigkeit ist der geplante Aufwand zur Beseitigung von Investitionsstaus im Vorfeld nicht über kalkulatorische Mieten bei den Entgelten zu berücksichtigen.

Investitionskosten werden darauf hin geprüft, ob die Zustimmung des örtlichen Trägers vorgelegen hat. Bei der Zustimmung werden Erforderlichkeit und Angemessenheit geprüft. Dabei werden neben fachlichen Aspekten des Jugendamtes bauliche und baupreisliche Aspekte mit Unterstützung des Bauamtes des Landkreises bzw. der kreisfreien Stadt überprüft; z. B. sind gewährte Fördermittel bei den Investitionskosten abzuziehen.

Es werden nur die für die prognostizierte Belegung erforderlichen Räumlichkeiten kostenmäßig anerkannt.

Unangemessene Gebäudekosten finden keine Berücksichtigung.

B. Sächliche Betriebskosten

Es finden eine Plausibilitätsprüfung und ein Vergleich an Hand der Verhandlungsergebnisse anderer Einrichtungen statt. Der Einrichtungsträger wird bei erheblichen Kostenabweichungen um Erläuterungen gebeten. Unangemessen hohe Kosten werden nicht anerkannt. Ursachen für niedrigere Kosten werden auch geprüft und soweit vergleichbar in die Beratung zu kostensenkenden Maßnahmen und Verhandlungen mit anderen Trägern einbezogen.

C. Personalkosten

- Prüfung des Stellenplanes und der vorhandenen Besetzung auf Anzahl laut Betriebserlaubnis, auf die Einhaltung der gesetzlichen Regeln und sowie der Inhalte der Leistungsbeschreibung
- Plausibilitätsprüfung der Kalkulation des Einrichtungsträgers
- Prüfung des Stellenplanes und der vorhandenen Besetzung auf Qualifikation
- Prüfung, ob sich die Kalkulation des Einrichtungsträgers an den jeweiligen tariflichen Bedingungen orientiert; die Tarifverträge bzw. arbeitsrechtlichen Regelungen des Einrichtungsträgers sind von diesem einzureichen (vgl. dazu Beispiele von Kalkulationsblättern lt. **Anlage 3**).

Die Gemeinden werden an der Verhandlung beteiligt und erhalten alle für die Verhandlung erforderlichen Unterlagen.

4. Allgemeine Empfehlungen zur Vertragsgestaltung

Die Aussagen sind allgemein, aber prägnant zu formulieren (d. h. keine überflüssigen Regelungen, klarer Ausdruck, möglichst Vereinheitlichungen). Es ist darauf zu achten, dass keine umfangreichen Wiederholungen von Gesetzestexten oder Bestandteilen der Leistungsbeschreibung bzw. Konzeption vorgenommen werden. Der Vertrag ist systematisch mit Darstellung der einzelnen Vertragspflichten und –rechte aufzubauen.

Es werden örtliche Prüfungen beim Einrichtungsträger und in der Einrichtung durch das Rechnungsprüfungsamt des Landkreises bzw. der kreisfreien Stadt durchgeführt. Dieses umfassende Prüfungsrecht ist Bestandteil der Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe mit dem Einrichtungsträger.

Die Formvorschriften gemäß Kommunalverfassung M-V und die jeweiligen Wertgrenzen gemäß Hauptsatzung sind einzuhalten.

Betreuungszeitberechnung zur Ermittlung des Personalschlüssels in den einzelnen Betreuungsbereichen

- Berechnung jeweils für Krippe, Kindergarten Hort

<u>Kriterien</u>	<u>Tage/</u> <u>Jahr</u>	<u>Stunden /</u> <u>Jahr</u>	<u>Erläuterungen</u>
Bruttojahresarbeitszeit			Anzahl der Wochenstunden eines Jahres für eine VbE bzw. Anzahl der Kalendertages eines Jahres abzgl. WE
Urlaub			Anzahl der Urlaubstage im Jahr
Feiertage			Anzahl der Feiertages eines Jahres (ggf. pauschal bei Bruttojahresarbeitszeit berücksichtigen)
Fort- und Weiterbildung			Anzahl der Tage für Fortbildung und Weiterbildung eines Jahres
Krankheit			Anzahl der Krankheitstage eines Jahres
Zwischensumme			
Vor- und Nachbereitung			
Nettojahresarbeitszeit			Summe I (Stunden / Jahr)
Öffnungstage im Jahr			
Bruttojahresbetreuungszeit			Anzahl der Öffnungstage x vereinbarte Betreuungszeit
Urlaub / Krankheit des Kindes			Abwesenheitstage des Kindes im Jahr
Differenz aus tatsächlicher Anwesenheit (Prognose aus der Vergangenheit)			Differenz zwischen vereinbarter max. Betreuungszeit und Anwesenheit
Nettojahresbetreuungszeit			Summe II (Stunden / Jahr)

Ermittlung Personalschlüssel:

Nettojahresbetreuungszeit (Summe II) / Nettojahresarbeitszeit (Summe I) = Personalschlüssel (Quotient)