

Zehn Jahre novellierte Kita-Personalverordnung in Brandenburg - Ein Erfolgsmodell

1. Der Regelungsrahmen

Beginnen wir den Rückblick mit einer anscheinenden Selbstverständlichkeit: Für die Personalauswahl, den Personaleinsatz und die Personalentwicklung ist der Träger zuständig¹. Diese Aufgaben, die maßgeblich die Qualität der pädagogischen Arbeit bestimmen, übernimmt überwiegend die Leitung der Einrichtung. KitaG und KitaPersV bilden lediglich den abstrakten Rahmen für die auf die konkreten Einrichtungen bezogenen fachliche Bewertungen und Entscheidungen.

Auch die Feststellung des Rechtsrahmens KitaG + KitaPersV ist keineswegs trivial, weil oftmals den fachschulischen Regelungen (Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Fachschulen für Sozialpädagogik) oder den berufsrechtlichen Regelungen des Sozialberufsgesetz (staatliche Anerkennung) der wesentliche Regelungsgehalt zugesprochen wird. Dabei sind es allein die kitarechtlichen Bestimmungen, die regeln, wer unter welchen Bedingungen in einer Kindertageseinrichtung (oder der Tagespflege) tätig sein darf.

2010 wurde die KitaPersV gründlich novelliert mit dem vorrangigen Ziel, dass *„zur quantitativen wie zur qualitativen Deckung des Fachkräftebedarfs (...) erweiterte Zugangsmöglichkeiten zur Tätigkeit in der Kindertagesstätte geschaffen werden. Es ist (...) fachlich wünschenswert, dass Menschen mit unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Hintergründen und verschiedenen Alters für eine Vielfalt von pädagogischen Anregungen sorgen.“*² Hierzu wurde Formulierung der Regelzugänge im § 9 abstrakter gefasst, um der Vielfalt und Entwicklungsdynamik insbes. der Hochschulbildungsgänge keine unnötigen Hindernisse entgegenzusetzen.

Wesentlicher, aber auch umstrittener, war die Eröffnung weiterer Zugänge im § 10. In den Absätzen 1 bis 4 wurden Gruppen benannt, denen im Grundsatz ein Zugang zur Tätigkeit in der Kita im Rahmen des notwendigen pädagogischen Personals (und damit zur Deckung des notwendigen pädagogischen Personals beitragend und refinanziert gem. KitaG) eröffnet werden soll. Die Absätze 1-3 von § 10 KitaPersV definierten drei Gruppen von „Fachkräften“:

- gleichartige und gleichwertige Fachkräfte ohne einen der in § 9 genannten Ausbildungsabschlüsse;
- Kräfte in der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zu einem der in § 9 genannten Abschlüsse;
- Kräfte in einer auf ihre spezielle vorhandene Kompetenz zugeschnittenen individuellen Bildungsprozess)

und der Absatz 4 führte neben den Fachkräften nun erstmals „Ergänzungskräfte“ ein.

In der Fachöffentlichkeit und auch im Landtagsausschuss für Bildung, Jugend und Sport rief der Entwurf der Landesregierung sehr grundsätzliche Diskussionen hervor. Während die einen den weitgehenden Abbau von Einstellungshürden erhofften, befürchteten andere den Verlust von

¹ Die einführende Bemerkung ist m.E. notwendig, weil nicht selten der erlaubniserteilenden Behörde die Auswahlkompetenz übertragen wird.

² Begründung zum Entwurf der Landesregierung, der zur Einvernehmensherstellung am 11.5.2010 dem Landtag zugeleitet wurde.

Fachlichkeit und Qualität. Wie sich im Ergebnis der Diskussionen und die zehn Jahre praktischer Umsetzung zeigten, konnte offenbar mit dem Regierungsentwurf des § 10 den berechtigten Erwartungen beider Seiten weitgehend entsprochen werden.

Allerdings rief die vorgesehene Regelung zu den Ergänzungskräften erhebliche Widerstände hervor. In vielen (vor allem westlichen) Bundesländern ist es lang geübte Praxis, dass Ergänzungskräfte neben den Fachkräften (oder Zweitkräften neben Gruppenleitungen) beschäftigt werden. Selbst die Konditionierung dieser Möglichkeit im Entwurf („im Einzelfall können (...) in einem konzeptionell verankerten und fachlich begründeten Gruppenverbund unter Anleitung von mindestens zwei erfahrenen und für die Anleitung vorbereiteten Fachkräften (...) Ergänzungskräfte arbeiten, mit einem Anteil von 60 Prozent ihres praktischen Tätigkeitsumfangs als notwendiges pädagogisches Personal angerechnet werden“) war 2010 in Brandenburg nicht mehrheitsfähig, sodass hierfür ein Kompromiss gefunden werden musste. Auch nach einer Anhörung und ausführlichen Diskussion im zuständigen Landtagsausschuss wurde Einvernehmen zwischen Landesregierung und Landtagsausschuss insofern erzielt, als Ergänzungskräfte im Einzelfall möglich sein sollten, allerdings nur zur Ergänzung des fachlichen Profils der Einrichtung. Wenn also das gegenwärtige oder zu entwickelnde fachliche Profil der Einrichtung die Beschäftigung von Nicht-PädagogInnen mit speziellen handwerklichen, künstlerischen (...) Kompetenzen sinnvoll erscheinen ließ, können auch Nicht-PädagogInnen im Rahmen des notwendigen pädagogischen Personal beschäftigt werden.

Durch zwei -im Absatz 5 des § 10 formulierte- Voraussetzungen erfolgt die Sicherung der fachlichen und persönlichen Eignung der zuvor bestimmten Seiteneinsteiger. Da sowohl bei diesen Personen als auch bei den konkreten Einsatzbereichen und Teambedingungen eine Vielzahl von Variablen denkbar ist, wurde auf die Formulierung eines Fallkatalogs verzichtet und stattdessen auf die Verantwortung der Träger und auf die Qualitätssicherungsaufgabe der Erlaubnisbehörde gesetzt. Das war nur konsequent; denn wenn man neben oder anstelle formaler Qualifikationsbestimmungen die konkrete fachliche Eignung zum Bewertungsmaßstab macht, muss auch die konkrete Person und der konkrete Einsatzort betrachtet werden.

1. So wird im Absatz 5 zum einen ein fachlich begründeter Antrag des Trägers vorausgesetzt, der u.a. die Voraussetzungen der konkreten Kraft, ihren Aufgabenbereich und deren Anleitung darlegt.
2. Zum anderen steht die Beschäftigung eines der in den Absätzen 1 bis 4 genannten Kräfte unter einem Zustimmungsvorbehalt durch das Landesjugendamt/MBJS, damit die Öffnung nicht zur Beliebigkeit führt und eine auf den konkreten Fall bezogene Qualitätssicherung erfolgt.

Da von SeiteneinsteigerInnen keineswegs vom ersten Tag des Einsatzes das einer Fachkraft gleichwertige Arbeitsvermögen zu erwarten ist, erfolgt die Anrechnung auf das notwendige pädagogische Personal bei den noch nicht gleichwertigen Kräften nach den Absätzen 2 bis 4 nur anteilig. Der Anteil wurde aus Gründen der Vereinfachung einheitlich (also z.B. nicht gestaffelt nach Ausbildungsstatus) festgelegt.

Während die Änderungen der KitaPersV der Jahre 2012, 2013 und 2014 vornehmlich redaktioneller Natur waren, erweiterte die Änderung vom 10. Juli 2017 den möglichen Anrechnungsumfang der Kräfte zur Profilergänzung auf bis zu 100%, „wenn die Kraft in Bezug auf Kontinuität, zeitlichen Umfang und fachliche Ausrichtung ihres Einsatzes wesentlich zur Umsetzung eines Profilschwerpunkts der Einrichtung beiträgt.“³

³ Daneben wurde jeder Kita ein Leitungssockel von 0,0625 Stellen zugemessen.

Im Juni 2020 wurde zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend die Beschäftigung von weiteren Unterstützungskräften zugelassen (Einfügung des § 12a) und im August 2020 wurden Masernschutzimpfungen für das Personal verpflichtend gemacht.⁴

2. Die Erfahrungen in der Umsetzung der Zugangsmöglichkeiten gem. § 10

Die erweiterten Möglichkeiten wurden von den Trägern zuerst sehr zögerlich und bis heute sehr unterschiedlich genutzt. Insbesondere Wege wie die individuelle Bildungsplanung trafen vielfach auf Unverständnis⁵. Zudem scheint das Erfordernis einer qualifizierten Antragstellung, die eine reflektierte pädagogisch-organisatorische Struktur der Einrichtung und ein Verständnis von Personalentwicklung erfordert, manche Träger überfordern – und insbes. scheinen die mit der Aufgabe der Personalentwicklung im Kern betraute Leitung der Kindertageseinrichtung hierauf vielfach nicht vorbereitet zu sein. Auf Fragen des Personalmanagements wären auch aus diesem Grund zukünftig ein stärkeres Gewicht in der Leitungsqualifizierung zu legen.

Diese Auswertung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport stellt die erteilten Erlaubnisse für die einzelnen Zugänge nach § 10 KitaPersV in den zehn Jahren der Gültigkeit dieser Regelung dar. Da eine Reihe Personen mehrere Erlaubnisse erhielten (wenn z.B. 77 Personen nach einer Tätigkeit als Ergänzungskraft eine tätigkeitsbegleitende Ausbildung machten), kann man trotzdem davon ausgehen, dass über den § 10 im Laufe der letzten zehn Jahre insgesamt **mindestens 7.500 Personen** den qualifizierten Zugang zu einer Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung gefunden haben. Das scheint angesichts einer Gesamtzahl von 22.167 am 1.3.2019 in brandenburgischen Kitas beschäftigten Personen⁶ durchaus nennenswert zu sein.

Landkreis/Stadt	§ 10 (1) gleichartig-wertig		§ 10 (2) tätigkeitsbegl. Ausbildung			indiv.BP §10 (3) gesamt	profilergänz. §10 (4) gesamt	§ 10 gesamt
	§10(1) gesamt	davon über §10 (3)	gesamt	davon über §10 (3)	davon über §10 (4)			
Prignitz	35	12	88	5	7	18	24	165
Ostprignitz-Ruppin	67	28	178	1	0	19	18	282
Oberhavel	94	19	502	16	0	21	31	648
Uckermark	97	33	244	9	6	34	79	454
Barnim	128	38	230	10	7	51	45	454
Havelland	99	36	460	11	17	58	128	745
Märkisch Oderland	41	11	367	15	0	23	69	500
Potsdam-Mittelmark	174	70	617	54	8	69	131	991
Teltow-Fläming	86	19	627	22	2	24	68	805
Dahme-Spreewald	119	33	445	29	6	55	58	677
Oder-Spree	72	13	280	14	6	16	54	422
Elbe-Elster	31	7	50	9	2	12	31	124
Oberspreewald-Lausitz	51	16	95	1	2	10	35	191
Spree-Neiße	65	11	82	2	1	15	28	190
Brandenburg (Havel)	58	16	182	14	0	29	36	305
Potsdam	261	83	663	15	11	114	225	1263
Frankfurt/Oder	6	2	70	7	0	2	44	122
Cottbus	49	6	110	0	2	23	32	214
Land	1533	453	5290	234	77	593	1136	8552

Nur die Träger selbst könnten Auskunft über die weiteren Berufsverläufe dieser Personen geben; nur Sie haben Kenntnis über die Verweildauer in der Einrichtung, über einen evtl. Aufstieg oder den

⁴ Die jeweiligen Fassungen der KitaPersV können hier nachvollzogen werden:

<https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/kitapersv>

⁵ Obwohl Bildung immer ein individueller Prozess ist, wie in der Kleinkind- und auch in der Schulpädagogik inzwischen allgemein anerkannt, wird in der beruflichen Qualifikation in Deutschland weitgehend auf formale Bildungsgänge und -abschlüsse Wert gelegt.

⁶ Im pädagogischen und im Verwaltungsbereich, gem. Statistik der Kinder- und Jugendhilfe; destatis

konkreten Einsatzbereich. Die individuellen Rückmeldungen sind allerdings deutlich positiv und verweisen auf den fachlichen Gewinn, den die anderen Berufs- und Lebenshintergründe dieser Personen für die Arbeit in der Kindertageseinrichtung gebracht haben. Die geäußerte Zufriedenheit ist jedenfalls deutlich größer als bei den AbsolventInnen der Vollzeitausbildung. (Auch wenn zu konstatieren ist, dass denen gegenüber häufig die unrealistische Erwartung herrscht, sie wären unmittelbar nach Abschluss der schulischen Ausbildung umfassend einsetzbar. Dabei sollte eigentlich Einsicht verbreitet sein, dass pädagogische Handlungskompetenz weniger im fachschulischen Rahmen, sondern in einer begleiteten und reflektierten Praxis erworben wird.)

In Ermangelung öffentlich verfügbarer trägerbezogener Daten zeigt die Verteilung nach Jugendämtern die tatsächlich unterschiedliche Nutzung der gegebenen Möglichkeiten. Setzt man die Zahlen der erteilten Erlaubnisse in Relation zu der Anzahl der am 1.3.2019 in Kitas beschäftigten Personen, so erhält man einen Hinweis auf die unterschiedliche Realisierung im Land.

Landkreis/Stadt	01.03.2020			
	Mitarb. Kita	Anteil gesamt	ohne §10(2)	Anteil
Prignitz	729	22,6%	77	11%
Ostprignitz-Ruppin	1007	28,0%	104	10%
Oberhavel	2110	30,7%	146	7%
Uckermark	1193	38,1%	210	18%
Barnim	1829	24,8%	224	12%
Havelland	1614	46,2%	285	18%
Märkisch Oderland	1977	25,3%	133	7%
Potsdam-Mittelmark	2300	43,1%	374	16%
Teltow-Fläming	1424	56,5%	178	13%
Dahme-Spreewald	1756	38,6%	232	13%
Oder-Spree	1811	23,3%	142	8%
Elbe-Elster	989	12,5%	74	7%
Oberspreewald-Lausitz	1030	18,5%	96	9%
Spree-Neiße	1087	17,5%	108	10%
Brandenburg (Havel)	714	42,7%	123	17%
Potsdam	2320	54,4%	600	26%
Frankfurt/Oder	453	26,9%	52	11%
Cottbus	910	23,5%	104	11%
Land	25253	33,9%	3262	13%

Während in einem Landkreis das Landesmittel um das Doppelte überschritten war, liegt die Nutzung in anderen Landkreisen bei der Hälfte des Landesmittels.⁷

Eine feinere Differenzierung nach Trägern würde die Unterschiede in der Nutzung dieser Möglichkeiten noch deutlicher werden lassen. In diesen Differenzen zeigt sich ein noch unausgeschöpftes Entwicklungspotenzial, das nicht nur aus Gründen des zunehmenden Personalmangels dringend zu nutzen wäre. Allerdings setzt das ein Wissen der Träger über die Regelungen aber mehr noch die Relativierung ihrer Vorbehalte gegenüber fehlenden formalen Qualifikationsnachweisen voraus. Auf der Ebene der Einrichtungen wäre neben der oben erwähnten Personalmanagementkompetenz vor allem die Personalressourcen für Anleitung und

Begleitung zu stärken, wie dies durch die Gutscheine „Zeit für Anleitung“ bereits begonnen und erweitert wurde.

3. Die aktuelle Personalstruktur in den Kindertageseinrichtungen

⁷ Die Prozentangaben drücken also NICHT den Anteil der SeiteneinsteigerInnen an allen Mitarbeitenden aus, sondern setzen die Anzahl der für diese Personen insgesamt erteilten Erlaubnisse in ein Verhältnis zur Zahl der Mitarbeitenden. Dabei wurde die Gruppe der Personen in der Tätigkeitsbegleitenden Ausbildung vernachlässigt.

Tätige Personen in Tageseinrichtungen nach Arbeitsbereich, Berufsausbildungsabschluss und Beschäftigungsumfang nach Ländern

Lfd. Nr.	Erster Arbeitsbereich Berufsausbildungsabschluss Beschäftigungsumfang	Deutschland				Brandenburg			
		2019	2009	Differenz 2019-2009	Aufwuchs	2019	2009	2019 - 2009	Aufwuchs
		1	Tätige Personen insgesamt.....	752 220	465 347	286 873	62%	25 401	15 187
	davon								
2	Gruppenleitung.....	237 806	159 900	77 906		11 386	7 253	4 133	
3	Zweit- bzw. Ergänzungskraft.....	256 507	154 123	102 384		3 491	3 086	405	
	Anteil Ergänzungskräfte an allen päd./verw. Beschäftigten.....	39%	38%			16%	22%		
4	Gruppenübergreifend tätig.....	92 721	54 349	38 372		5 655	2 924	2 731	
5	Förderung von Kindern nach SGB VIII/SGB XII.....	14%	14%				13%	93%	
	in der Tageseinrichtung	24 240	15 630	8 610		409	392		
6	Leitung.....	35 671	14 498	21 173		983	331	652	
						52%			
7	Verwaltung.....	6 814	3 621	3 193		243	101		
8	Hauswirtschaftlicher/technischer Bereich.....	98 461	63 226	35 235	56%	3 234	1 100	2 134	194%
9	darunter (Zeile 1) pädagogisches und Verwaltungs- Berufsausbildungsabschluss zusammen.....	653 759	402 121	251 638	63%	22 167	14 087	8 080	57%
	davon								
10	Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Sozialarbeiter/-innen (Fachhochschule oder vergleichbarer Abschluss)	18 973	9 728	9 245		264	153		
11	Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Erziehungswissenschaftler/-innen (Universität oder vergleichbarer Abschluss)	8 252	3 658	4 594		146	98		
12	Dipl.-Heilpädagogen/-innen (Fachhochschule oder vergleichbarer Abschluss)	2 581	921	1 660		96	22		
13	Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen /-innen (Master / Bachelor).....	7 329	-			161			
	Dipl. HeilpädagogInnen.....		921						
	Anteil Hochschulabs. an allen PädagogInnen+Verw.....	5,7%	3,8%			3,0%	1,9%		
14	Erzieher/-innen.....	428 443	282 795	145 648	52%	18 680	12 497	6 183	49%
	Anteil ErzieherInnen an allen pädagogisch Beschäftigten.....	66%	71%			85%	89%		
15	Heilpädagogen/-innen (Fachschule), Heilerzieher/-innen, Heilerziehungspfleger/-innen.....	18 818	6 152			588	311		
16	Kinderpfleger/-innen	69 337	50 282			65	69		
17	Familienpfleger/-innen, Assistenten/-innen im Sozialwesen ¹ , soziale und medizinische Helferberufe.....	15 877	2 510			94	9		
18	Sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung	2 603	1 539			52	27		
	Sonstige Sozial- und Erziehungsberufe		4 338						
	Assistenzberufe.....	87 817	54 331	33 486		211	105	106	
	Anteil der Assistenzberufe an tätigen Personen.....	12%	12%			1%	1%		
19	Gesundheitsdienstberufe	7 010	4 388			92	73		
20	Verwaltungs- und Büroberufe	3 857	2 297			117	66		
21	Sonstiger Berufsausbildungsabschluss	20 772	7 324			552	148		
	Anderer Hochschulabschluss, LehrerInnen.....		3 005				142	258	
	Hauswirtschaftsleiter/-innen, Wirtschaftler/-innen, Oeko- Praktikanten/-innen im Anerkennungsjahr	12 306	9 151	3 155		23	23		
			397				4		
22	Noch in Berufsausbildung	23 271	4 732	18 539	392%	995	64	931	1455%
						1 781			
24	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14 330	8 904	5 426		242	169		
	Nach Beschäftigungsumfang								
25	Personen mit 38,5 und mehr Wochenstunden.....	233 564	160 873	72 691	45%	3 987	2 562	1 425	56%
26	Personen unter 38,5 Wochenstunden.....	518 656	290 647	228 009	78%	21 414	12 453	8 961	72%
	Anteil Teilzeit an allen Beschäftigten.....	69%	62%			84%	82%		

¹ Sozialassistenten/-innen, Sozialbetreuer/-innen, Sozialpflegeassistenten/-innen, sozialpädagogische Assistenten/-innen.

Die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik für die Jahre 2009 und 2019⁸ belegen die o.g. Einschätzungen und erlauben, weil hier die am 1.3. der jeweiligen Jahre beschäftigten Personen dargestellt werden, einen verlässlicheren Eindruck über die quantitativen Dimensionen der Personalveränderungen.

Der Personalaufwuchs in Brandenburg in den zehn Jahren insgesamt betrug 67% und lag damit noch über dem bundesdeutschen Mittel von 62%. Berücksichtigt man hier nur das pädagogische (und das in

⁸ Eigene Zusammenstellung und Berechnungen (rot markiert) auf der Basis der Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 1.3.2009/2019; Statistisches Bundesamt Wiesbaden

geringem Umfang vorhandene Verwaltungspersonal) betrug der Aufwuchs 57%. Das ist bemerkenswert, weil in Brandenburg im Jahr 2009 bereits ein bedarfsdeckendes Angebot an Plätzen der Kindertagesbetreuung vorhanden war und der dringende Platzausbau vieler westdeutscher Länder in Brandenburg nicht in dem Maße erforderlich war. Zwar gab es auch in Brandenburg 2019 27% mehr Plätze in Kindertageseinrichtungen als im Jahr 2009 (182.654 zu 143.884); aber auch dieser Platzaufwuchs war noch deutlich geringer als der Personalzuwachs von 67%. Auch die Annahme, der überproportionale Personalzuwachs wäre das Ergebnis des Ausbaus von besonders personalintensiven Krippenplätzen trifft nicht zu. Der Zuwachs bei diesen Plätzen betrug 29%, im Kindergartenbereich 18% und im Hortbereich 31%. Also haben vorrangig die Personalschlüsselverbesserungen den Personalzuwachs verursacht: 5. Änderungsgesetz von 2010, 6. Änderungsgesetz von 2015 und das Kindertagesstättenanpassungsgesetz aus dem Jahr 2017.

Interessant ist aber nicht nur der absolute Aufwuchs, sondern mindestens ebenso die Veränderung in der Struktur:

Am auffälligsten ist der starke Anstieg der Kräfte, die noch in Berufsausbildung sind. In der Steigerung fast auf das 15fache zeigt sich der Ausbau der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung. War er vor 2009 mit 64 Personen quantitativ zu vernachlässigen, so waren, durch die anteilige Anrechnung auf den Personalschlüssel (§ 10 Abs. 2) im Jahr 2019 fast 1000 Auszubildende in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung. Weitaus überwiegend waren das die Personen in der tätigkeitsbegleitenden Fachschulausbildung, aber auch „Profis für die Praxis“ und andere. Dass diese Kräfte damit schon während ihrer Ausbildung zu einer relevanten Personalressource geworden sind, ist eher nebensächlich; dass Träger auf diesem Weg ihren eigenen Nachwuchs qualifizieren und die so Ausgebildeten von Anfang an eine Verbindung des Lernens an den Ausbildungsorten Schule/Seminar und Praxis erfahren, ist langfristig von höherer Bedeutung.

Die an der Auswertung der erteilten Erlaubnisse ermittelten Tendenzen bestätigen sich auch in den Gesamtdaten der Bundesjugendstatistik. Auch hier zeigt sich der Anstieg der Seiteneinsteiger (mit Berufsausbildung aber ohne päd. Abschluss) von 294 auf 552, also um 153%. Dies wird ergänzt durch einen geringen Aufwuchs beim Anteil der Hochschulabsolventen (Anstieg von 1,9% auf 3% des pädagogischen und Verwaltungspersonals) und andere Kräfte, wie z.B. HeilpädagogInnen, Heilerziehungspfleger u.a.. Insgesamt drückt sich das aus in einem zurückgehenden Anteil der ErzieherInnen an allen pädagogisch Beschäftigten von 89% auf 85%. Dabei waren und sind ErzieherInnen die vorherrschende Gruppe der Beschäftigten. Aber behutsame und fachlich kontrollierte Schritte in Richtung zu einer größeren Bandbreite und Diversifikation sind in diesen zehn Jahren gegangen worden. Von multiprofessionellen Teams, wie sie in der Fachwelt diskutiert werden, ist Brandenburg weit entfernt; allerdings wohl etwas weniger weit als andere Bundesländer.

Weiter entfernt ist Brandenburg von einer nennenswerten Anzahl Beschäftigter, die unterhalb des Fachschulniveaus qualifiziert sind. 1% im Vergleich zu 12% im Bundesschnitt zeigen, dass diese Gruppe in Brandenburg quantitativ keine Rolle spielt. (Wie dann allerdings die ggw. 16% Zweit- oder Ergänzungskräfte in Brandenburg zu erklären sind, die von den Einrichtungen in der Bundesjugendstatistik benannt werden, bleibt rätselhaft. Evtl. wurden hier die Personen, die vorrangig Eckdienste oder Vertretungen übernehmen benannt.) Die Frage, ob zukünftig eine Differenzierung der Personalstruktur auch durch den Einsatz von fachlich geringer qualifizierten Ergänzungskräften („Assistenzkräfte“) sinnvoll oder sogar (angesichts des Personalmangels) erforderlich ist, wird zu diskutieren sein.

Neben der Qualifikationsstruktur fällt auf, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen in Brandenburg immer noch über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt. Ob (und in welchem Maß) dies aber eine Personalreserve darstellt ist eher zweifelhaft. Die Aussagen von Trägern, die das erfragt

haben und der -trotz Personalmangels- gestiegene Anteil der teilzeitbeschäftigten Kräfte (von 82% auf 84%) begründen diesen Zweifel.

Ebenfalls bemerkenswert ist der massive Aufwuchs beim hauswirtschaftlichen Personal von 2009 bis 2019 mit 194%, der darauf hinweist, dass die Tendenz zum Outsourcing von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten aufgegeben wurde und sich umgekehrt hat.

Besorgniserregend ist dagegen die Tatsache, dass offenbar nur jede zweite Kita über eine Leitungskraft verfügt, für die dies als erster Arbeitsbereich bezeichnet wird. Zwar ließen schon frühere Sonderauswertungen der Bundesjugendstatistik⁹ darauf schließen, dass die keineswegs üppige Leitungsausstattung nach § 5 KitaPersV in der Praxis sogar noch unterschritten wird, und damit die rechtlichen Vorgaben von vielen Kitas nicht erfüllt werden; aber dass sich dies im Bewusstsein der Träger auch so niederschlägt, dass nur für 983 Personen „Leitung“ als erster Arbeitsbereich angegeben wird, ist problematisch.

4. Fazit

Während in der bundesdeutschen Fachdiskussion lange Jahre der Einsatz von Nicht-PädagogInnen in der Kita als tendenziell qualitätsmindernd angesehen wurde und die Berücksichtigung von Berufs- und Lebenserfahrung für einen Seiteneinstieg in Ausbildung und Beruf eher als irrelevant erschien, zeigen die Erfahrungen in Brandenburg, dass es zwischen der scheinbaren Alternative: bedingungslose Öffnung des Zugangs vs. Abschottung gegen alle Kräfte unterhalb des Fachschulniveaus einen dritten Weg gibt. Eine geregelter und dennoch individuelle Besonderheiten berücksichtigender Zugang, der die Qualität der pädagogischen Arbeit nicht nur gefährdet, sondern steigern kann, ist möglich.

Die Gefahren eines Personalmangels für Ausbau und Verbesserung der Rahmenbedingungen ist offensichtlich. Dass dieser Personalmangel weder allein über Verbesserung der Arbeitsbedingungen noch allein über eine Anpassung der Vergütung an die fachlichen Anforderungen zu beheben ist, sollte sich bis in die Gewerkschaften und Berufsverbände herumgesprochen haben. Es wäre zu wünschen, wenn die Energie weniger in Abwehrschlachten, sondern vielmehr in die positive Suche nach tragfähigen Lösungen gesteckt würde. Ein Lackmustest dafür wird sein, ob die Diskussion um die multiprofessionellen Teams tatsächlich auch den Einsatz von Nicht-PädagogInnen mitdenkt und ob in der Frage des Einsatzes von Assistenzkräften eine fachlich begründete Arbeitsteilung entwickelt werden kann.

⁹ <https://mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.341305.de>