

# Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Kitas und Horten der ZEWS - Gemeinden

MAI 2019

Kinder sind unser  
Potential  
von morgen



Der Weg in die  
Zukunft für  
uns Kinder

Kita ist Bildung

## Unser Wegweiser durch die Broschüre

Die Kapitel sind thematisch in drei Bereiche gegliedert, wobei jeder Bereich farblich gekennzeichnet ist. Nachfolgend ist die Farbgliederung im Detail dargestellt.

 Bereiche dieser Kategorie enthalten Informationen zum derzeitigen IST-Stand.

 In diesen Bereichen skizzieren wir Ihnen das jeweilige Thema durch grafische Beispiele.

 Die Ausführungen in diesem Bereich beziehen sich auf notwendige Änderungen für die Zukunft.

# Inhaltsverzeichnis

---

1.	Vorwort .....	1
2.	Verbesserung des „Betreuungsschlüssels“ .....	3
3.	Die verbindliche Leitungsfreistellung .....	5
4.	Mehr Platz für unsere Kinder .....	7
5.	Rahmenbedingungen für Azubis und PraktikantInnen .....	9
6.	Anerkennung anderer Berufsabschlüsse.....	10
7.	Optimierung der fachlichen Beratung und Begleitung .....	11
8.	Schlusswort .....	13

---



# 1. Vorwort

Vor gut einem Jahr trafen sich zwei Kitaleiterinnen zur Reflexion ihrer Arbeit. Die Erwartungshaltung war reine Neugier. Dialoge über Wissen, Erfahrungen und Kapazitäten wurden geführt. Wir gingen in den fachlichen Austausch und stellten schnell fest, dass wir von einander profitieren können. Unsere Konversation war ein Gewinn. Dabei sollte es nicht bleiben!

Heute sind wir ein Netzwerk aus einigen leidenschaftlich engagierten, hoch motivierten und professionellen Kitaleiterinnen und Stellvertreterinnen der Gemeinden Zeuthen, Eichwalde, Wildau und Schulzendorf (ZEWS).

Einem Netzwerk beizutreten ist immer mit einem Ziel verbunden. Wir, die Beteiligten, möchten gemeinsam kommunal- und trägerübergreifende Ziele für die Bildungseinrichtungen (Kitas und Horte) erreichen. Das Wissen, die Erfahrung und die Kapazitäten sollen gebündelt werden, um für gemeinsame Ziele konzeptionelle Arbeit zu leisten. Wissen teilen und Erfahrung weitergeben steht im Fokus der Zusammenarbeit.

Absicht der nachfolgenden Seiten ist es, einen Sachstand in Kindertagesstätten und Horteinrichtungen, der die Entwicklung unserer Kinder betrifft, darzulegen sowie Handlungsnotwendigkeiten aufzuzeigen.

Unser gemeinsames Anliegen ist die Umsetzung einer pädagogisch wertvollen Bildungsarbeit und die umfassende Qualitätssicherung in den Einrichtungen.

Dies funktioniert nur mit gut durchdachten, strukturierten und in der täglichen Praxis realisierbaren Rahmenbedingungen.



Bildungspolitik wird auf Landesebene gestaltet!

Auf kommunaler Ebene, bei unseren Trägern, finden wir bereits jetzt Unterstützung und verfolgen die von uns angestrebten Ziele gemeinsam. Leider bieten die derzeitigen, gesetzlichen Rahmenbedingungen weder für die Kita-Leitungen noch für die Träger den notwendigen Spielraum zum Handeln.



Deshalb brauchen wir SIE.

Denn nur Sie, als Verantwortliche in der Bildungspolitik auf Landesebene, besitzen die Möglichkeit, Verbesserungen an diesen Rahmenbedingungen zu realisieren.

Auf den nachfolgenden Seiten erwarten Sie Fakten und Beispiele für notwendige Veränderungen zu folgenden Themen:

- Betreuungsschlüssel
- Leitungsfreistellung
- Flächenbemessung
- Azubis und PraktikantInnen
- Anerkennung von Berufsabschlüssen
- Beratungsleistung

„Die Zukunft hängt davon ab,  
was wir heute tun.“

Mahatma Gandhi



## 2. Verbesserung des „Betreuungsschlüssels“

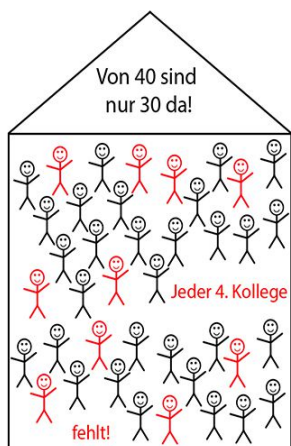
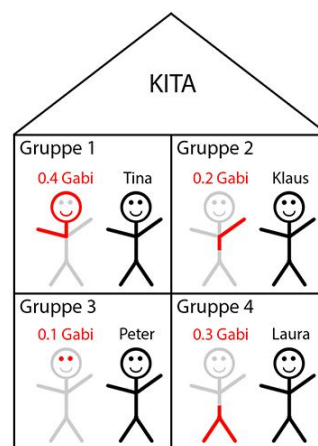
Der gesetzliche Rahmen im Land Brandenburg gibt einen rechnerischen Betreuungsschlüssel von einer Fachkraft für 5 Krippenkinder, einer für 11 Kindergartenkinder und 0.8 für 15 Hortkinder vor.<sup>1</sup> In den Horten hat sich an der Berechnung des Personalschlüssels seit mindestens 15 Jahren nichts verändert.

Fortbildung, Urlaub und Krankheit der Erzieher finden bisher keine adäquate Berücksichtigung in der Personalberechnung, so dass der Personalschlüssel zumeist nur auf dem Papier stimmig ist und die tatsächliche Erzieher - Kind - Relation deutlich darüber liegt.

25 % der Arbeitszeit eines Erziehers sind nötig, um mittelbare Tätigkeiten (Beobachtung, Dokumentation, Elterngespräche, Teambesprechungen ...) umzusetzen.<sup>2</sup>

Momentan staffelt sich der Betreuungsumfang der Kinder in 6 Stunden oder mehr als 6 Stunden (eine dritte Stufe ist im Aufbau), differenziertere Abstufungen im Mehrstundenbereich fehlen. Diese Tatsache ist kritisch für die Gegenrechnung des Personalaufwands, da besonders in den Randregionen von Berlin der Anteil von Kindern mit Mehrbetreuungsbedarf bei ca. 80 - 85 % liegt. Viele dieser Kinder verbringen nicht 7, sondern 9 bis 11 Stunden in der Einrichtung.

Im Moment verfälschen die Werte der Statistik die Praxis. So können wir, wie rechts dargestellt, 0.3 oder 0.7 ErzieherInnen nicht einsetzen, sondern nur „ganze“ Personen. Ein statistisches Zerlegen von Stundenanteilen auf mehrere Gruppen ist daher in der Praxis nicht anwendbar.



Dieses Bild beschreibt die Personalrealität am Beispiel einer Kita mit 40 Kollegen und 220 Kindern (davon 100 Krippenkinder und 120 Kindergartenkinder). Hier fehlt der Kita jeden Tag ein Viertel<sup>3</sup> des, auf dem Papier vorhandenen, Personals aufgrund von Urlaub, Krankheit und Fortbildung.

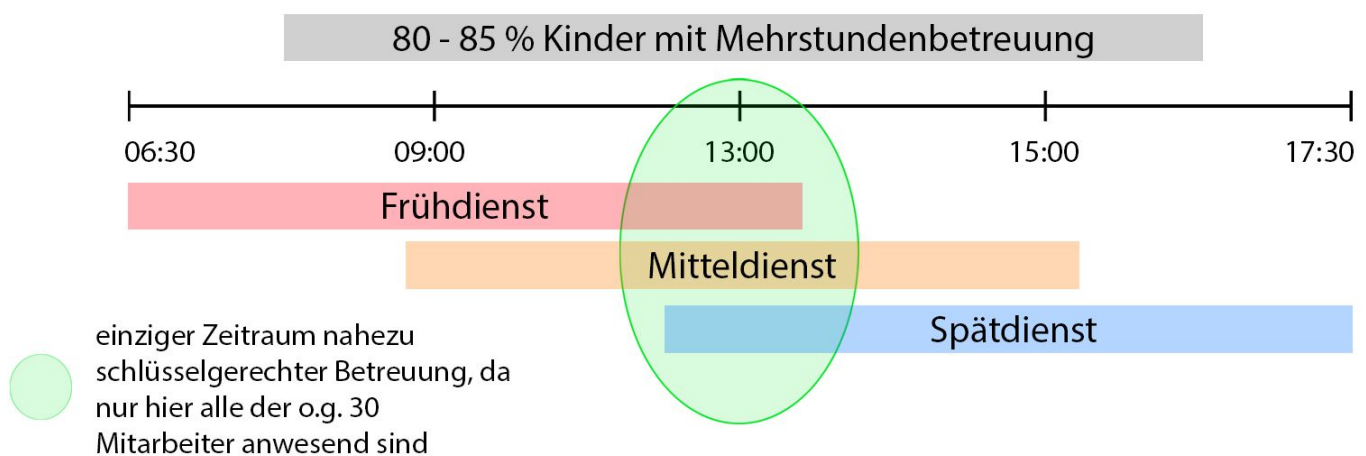
1 vgl. KitaG §10

2 vgl. KitaPersV §2

3 Diese Aussage basiert auf den Durchschnittswerten unserer Einrichtungen und spiegelt keine wissenschaftlich fundierte Größe wider.

Von diesen 30 KollegInnen benötigen die 100 Krippenkinder bei einem Schlüssel von 1:5 bereits 20 Fachkräfte. Für die 120 Kindergartenkinder werden bei einem Schlüssel von 1:11 nochmals 10,91 ErzieherInnen benötigt. Schon hier stellen wir fest, dass eine Fachkraft fehlt.

Zusätzlich wird die Personaldichte durch den Umstand, dass das vorhandene Personal auf die langen Öffnungszeiten verteilt werden muss, verringert. Die folgende Grafik skizziert das Problem im Detail.



■ Wir fordern im Interesse der Kinder und zur Qualitätssicherung in den Bildungseinrichtungen die Senkung des Personalschlüssels, beispielsweise gemäß Empfehlung der *Bertelsmann-Stiftung*:

- im U3 - Bereich 3 Kinder auf 1 pädagogische Fachkraft
- im Ü3 - Bereich 7,5 Kinder auf 1 pädagogische Fachkraft
- im Hort - Bereich 12 Kinder pro 0,8 Anteile einer pädagogischen Fachkraft

Es ist dringend erforderlich, lange Öffnungszeiten und den Verzicht auf eine Sommerschließzeit (für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf) im Personalschlüssel gegenzurechnen. Darüber hinaus benötigen wir eine Trennung der Arbeit am Kind von sonstigen Tätigkeiten und eine differenziertere Staffellung der Betreuungsstunden der Kinder, beispielsweise in 6, 8, 10 und mehr als 10 Stunden. Statt auf statistischen Anteilen muss die Personalberechnung auf realen Personen basieren.



All dies kann nur auf Landesebene realisiert werden.



### 3. Die verbindliche Leitungsfreistellung

Die Obergrenze für die Anrechnung von Leitungsanteilen liegt momentan bei 15 untergeordneten Mitarbeitern. Dabei werden maximal 20 Stunden pro Woche für Leitungsaufgaben vom Land refinanziert. Unsere Einrichtungen verfügen jedoch zum Teil über Teams von bis zu 40 Erziehern und Erzieherinnen.

Das heißt, in der Praxis stehen auch in solch großen Teams nur 20 Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit der Leitung für Leitungsaufgaben zur Verfügung. Alles darüber hinaus (die vollständige Leitungsfreistellung sowie das Vorhalten von Stellvertretern) wird bisher ausschließlich von den Kommunen selbst finanziert. Bisher bezieht sich die Kalkulation der Leitungsstunden nicht auf real vorhandene Personen (auch Teilzeitkräfte), sondern auf statistische Vollzeitstellen.

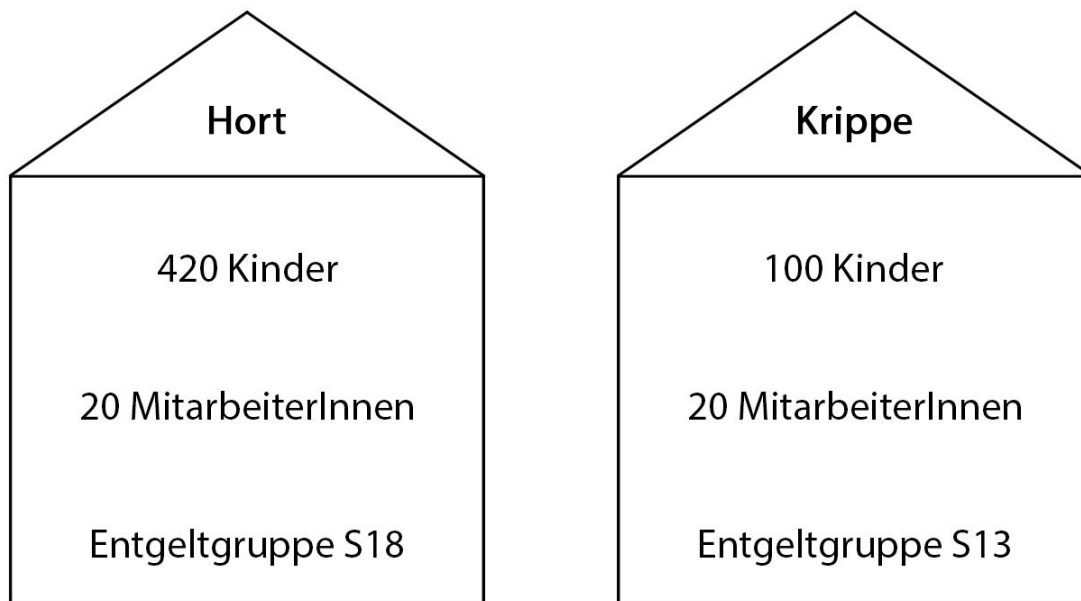
Außerdem erfolgt die Eingruppierung<sup>4</sup> der Leitungskräfte auf Basis der zu betreuenden Kinder ohne Berücksichtigung der Mitarbeiterzahlen, obwohl Mitarbeiterführung Hauptbestandteil der Leitungstätigkeit ist.

Diese Grafik veranschaulicht die Doppelverantwortung einer Leitungskraft, die zu mindestens 50% ins notwendige pädagogische Personal gerechnet wird.

Darüber hinaus steigt die Anzahl der Springerstunden in den Gruppen für die Leitung in Zeiten personeller Engpässe im Bereich der ErzieherInnen deutlich an, wodurch dann Zeit für die Bearbeitung der Aufgaben des Leitungsbereiches fehlt.



Die Anzahl der Mitarbeiter ist in Hort und Krippe in diesem real existierenden Beispiel vergleichbar groß. Dennoch unterscheidet sich die Entgeltgruppe der Krippenleitung bei gleichem Aufwand für Personalführung erheblich von jener der Hortleitung.



■ Die vom Landkreis refinanzierten Leitungsstunden müssen an die tatsächliche Anzahl der ErzieherInnen (reale Personen statt statistischen Stellen) angepasst und die Bemessungsgrenze von derzeit maximal 15 untergeordneten MitarbeiterInnen im Sinne einer vollständigen Leitungsfreistellung korrigiert werden.

Bei der Berechnung der Leitungsanteile müssen organisatorische Verwaltungsaufgaben ebenso Berücksichtigung finden, wie Konzeptentwicklung und Mitarbeiterführung. Dies gilt in großen Einrichtungen ebenso wie in kleinen. Leitungsanteile für StellvertreterInnen müssen in allen Einrichtungen vorgehalten und refinanziert werden.

Ebenso muss die Anzahl der ErzieherInnen bei der tariflichen Eingruppierung des Leitungspersonals berücksichtigt werden - nicht vorrangig jene der Kinder.

## 4. Mehr Platz für unsere Kinder

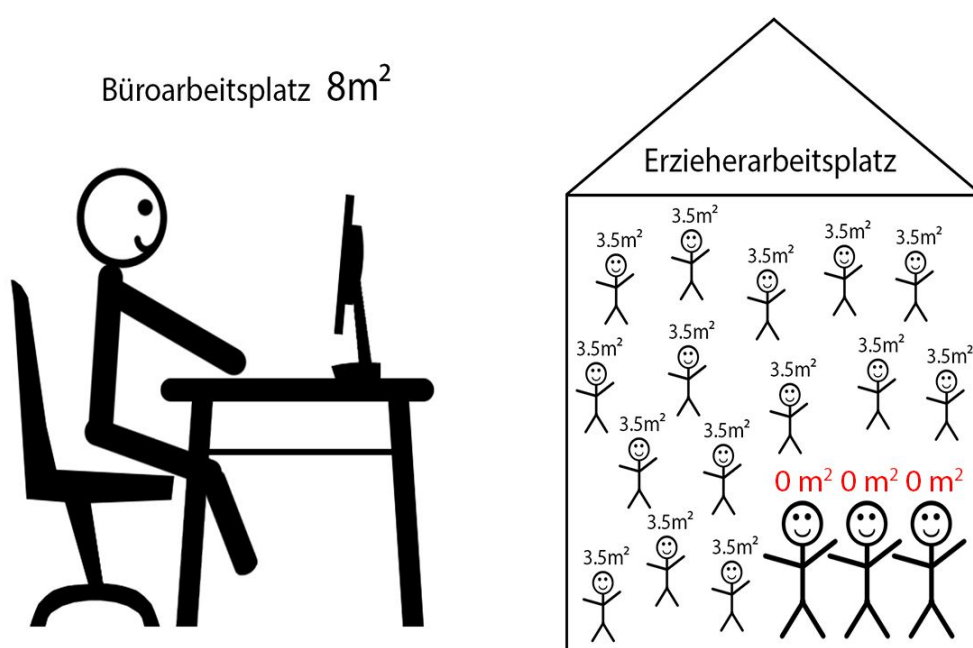
■ Momentan sind die Gruppen in unseren Kindertageseinrichtungen meist bis an ihre jeweiligen Kapazitätsgrenzen belegt. Die unmittelbare Folge hiervon ist eine laute und beengte Spielatmosphäre für die Kinder.

Der Gesetzgeber sieht  $3.5\text{m}^2$  Spielfläche pro Kind<sup>5</sup>, abzüglich des Mobiliars, vor. Die pädagogischen Fachkräfte werden dabei in der Kalkulation der Quadratmeter nicht berücksichtigt (siehe auch Beispiel unten).

Nebenräume, welche nicht über den ganzen Tag genutzt werden können (Sporträume, Kreativräume, ...), werden zu 100% auf o.g. Kapazität angerechnet, was die tatsächliche Anzahl der Kinder in den Gruppenbereichen erhöht.

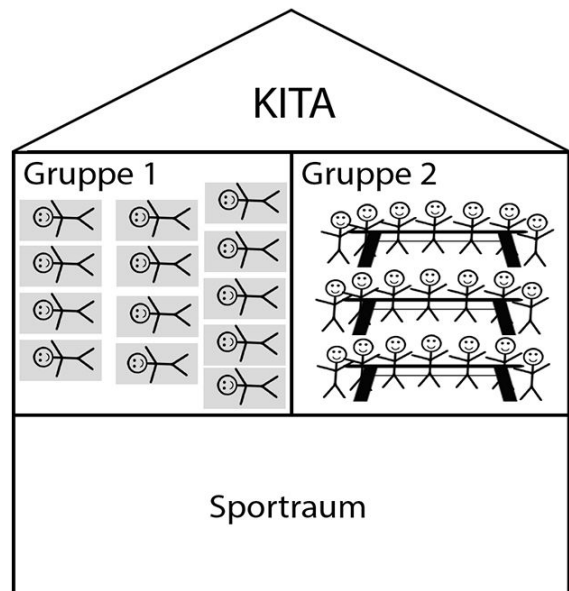
In einigen Einrichtungen fehlt es zudem an Personal- und Pausenräumen bis hin zu Leitungsbüros. Das bedeutet, dass Räume in nicht praktizierbarer Art und Weise in mehrfacher Funktion genutzt werden müssen.

■ Das folgende Beispiel zeigt den gravierenden Unterschied zwischen der gesetzlichen Grundlage zur Berechnung für Büroarbeitsplätze und jener, derzeit nicht existenten, Basis zur Ermittlung des arbeitsrelevanten Platzbedarfs der ErzieherInnen.



Nebenstehend ist dargestellt, dass z.B. der Sportraum nicht ganztäglich nutzbar ist, da er sich zur Entzerrung der Gruppendichte, vor allem in der Schlaf- und Essensphase, nicht eignet.

Dennoch wird dieser Raum mit seiner vollen Fläche in die Platzberechnung einbezogen.



■ Wir fordern, ergänzend zur bereits bestehenden Kind-Platz-Regelung von  $3.5\text{m}^2$ , eine faire Berücksichtigung der Fachkräfte in der Kalkulation des Platzbedarfs.

Die zwingend notwendige Verbesserung des Personalschlüssels allein reicht nicht aus. Es ist nicht sinnvoll, nur die Anzahl der ErzieherInnen und somit die Personendichte in den Gruppenräumen weiter zu erhöhen, ohne gleichzeitig die Berechnungsgrundlage für den Platzbedarf anzupassen.

Bereiche, die von den Kindern nur in begrenztem Umfang genutzt werden können bzw. die sich nicht zur Entzerrung in den Gruppen eignen, müssen aus der Berechnung der Gesamtkapazität herausgenommen oder nur anteilig berechnet werden, so dass die Gruppenräume entlastet werden können.

Administrative (Personal- und Besprechungsräume sowie Leitungsbüros) und sanitäre Räume müssen verpflichtend in allen Einrichtungen vorgehalten werden. Dies gilt gleichermaßen für Räume zur Sprach- und Frühförderung.

# 5. Rahmenbedingungen für Azubis und PraktikantInnen

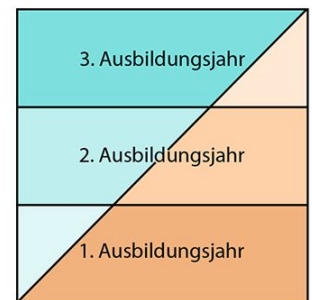
■ Grundsätzlich ist uns sehr viel an der Ausbildung von PraktikantInnen und berufsbegleitenden Auszubildenden gelegen. Wir sehen diese als Investition in die Zukunft unserer Einrichtungen und als Möglichkeit, dem immer größer werdenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

Leider erschweren uns die Rahmenbedingungen die Umsetzung einer qualifizierten Praxisanleitung. So zählen z.B. die jungen Menschen in der berufsbegleitenden Ausbildung vom ersten Ausbildungstag an zu 80% als volle MitarbeiterInnen und werden auch in dieser Höhe im notwendigen pädagogischen Personal gegengerechnet.

Zudem reichen die vom Land geförderten Stunden für die anleitenden ErzieherInnen meist nicht aus. Darüber hinaus gehende Mehraufwendungen für die Begleitung der fachpraktischen Ausbildung werden von den Kommunen selbst getragen und gehen auf Kosten der Stunden am Kind.

■ In der nebenstehenden Grafik wird veranschaulicht, dass die potentielle Arbeitsleistung und der Kenntnisumfang der Auszubildenden mit zunehmender Ausbildungsdauer stetig zunimmt, dass dennoch gerade in den ersten zwei Dritteln der Ausbildung nicht annähernd die gesetzten 80% erbracht werden können.

■ Mögliche Arbeitsleistung des Azubis      ■ Nötige Anleitung des Praxisanleiters



■ Wir fordern die gestaffelte Anrechnung der berufsbegleitenden Auszubildenden auf den Personalschlüssel wie folgt:

- im 1. Jahr keine Anrechnung
- im 2. Jahr 40%
- im 3. Jahr 80%

Zudem brauchen wir eine landesgesetzliche Grundlage zur Refinanzierung der zusätzlichen Arbeitsleistung der PraxisanleiterInnen (die eine entsprechende Weiterbildung nachweisen können) von 2.5 Stunden pro Woche und Praktikant / Azubi.

Die Arbeitszeit für die Begleitung von Auszubildenden und Praktikanten muss außerhalb des notwendigen pädagogischen Personals liegen. Dies muss für alle PraktikantInnen in einer beruflichen oder berufsvorbereitenden Ausbildung gelten. Bisher gilt das nur für berufsbegleitende Auszubildende.

## 6. Anerkennung anderer Berufsabschlüsse

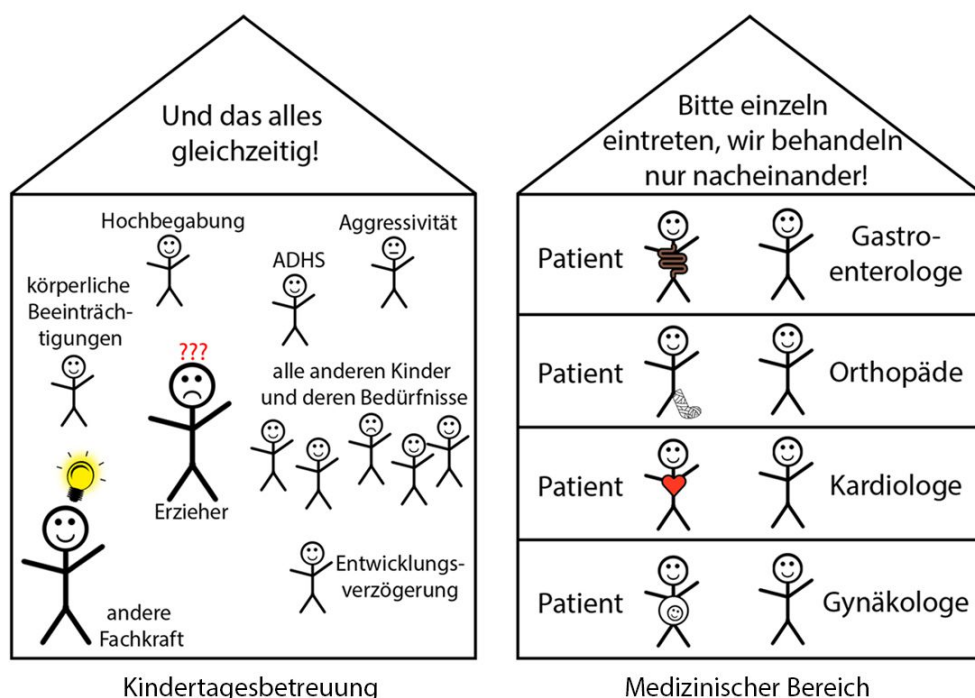
Die ErzieherInnen in unseren Einrichtungen werden im Alltag mit den Kindern zunehmend mit Herausforderungen (wie z.B. Entwicklungsverzögerungen, Hochbegabung, Aggressivität uvm.) konfrontiert, bei denen sie fachlich an ihre Grenzen stoßen.

In Zeiten voll ausgelasteter Gruppen wird es immer schwerer, den Kindern und diesen speziellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Der Bedarf an Unterstützung durch andere Fachkräfte steigt und wir benötigen deren Kompetenzen dringend zur Bildung von multiprofessionellen Teams.

Leider ist der Bereich Kindertagesbetreuung für diese Fachkräfte keineswegs als Arbeitsplatz attraktiv. Sehr oft werden sie nicht mit dem Gehalt eines ausgebildeten Therapeuten bezahlt, sondern als Ergänzungskräfte eingestellt. Ausnahmen davon finanzieren die Kommunen aus eigener Kraft.

Im medizinischen Bereich werden die Patienten entsprechend ihrer Bedürfnisse von Fachärzten mit entsprechender Kompetenz behandelt.

ErzieherInnen hingegen bewältigen noch immer all die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kinder allein, obwohl sie vom Wissen und der Erfahrung anderer Fachkräfte profitieren könnten.



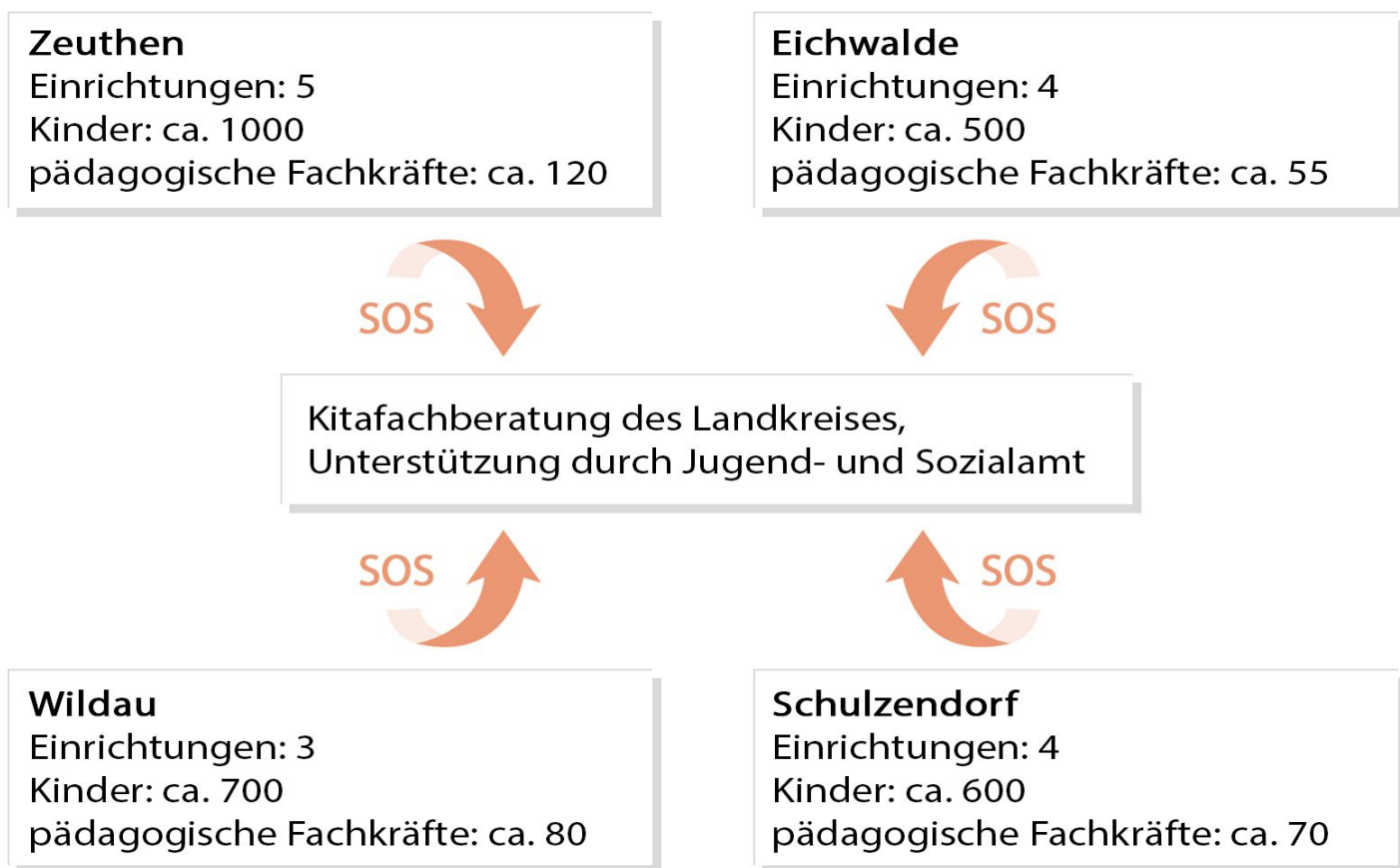
ArbeitnehmerInnen mit Abschlüssen, die dem des Erzieherberufs ähnlich oder gleichwertig sind (z.B. HeilpädagogInnen, ErgotherapeutenInnen, ...) müssen unter Anerkennung ihrer Ausbildung angestellt, bezahlt und außerhalb des notwendigen pädagogischen Personals vorgehalten werden.

## 7. Optimierung der fachlichen Beratung und Begleitung

■ Wir erleben in unseren Einrichtungen im Alltag einen Zuwachs von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf. Aufgrund voller Gruppen ist es nahezu unmöglich, diesem Bedarf aus eigener Kraft gerecht zu werden. Sowohl verhaltensauffällige Kinder als auch die steigenden Anforderungen in Bezug auf die Beratung von Eltern in Erziehungsfragen führen die ErzieherInnen teils an ihre fachlichen Grenzen.

Im Gebiet Dahme-Spreewald sind zwei Kitafachberaterinnen tätig, die uns in den o.g. Bereichen mit Beratungsleistungen zur Seite stehen. Die zeitlichen Kapazitäten dieser beiden Fachkräfte sind allerdings aufgrund der Größe des Landkreises sehr beschränkt. Auch im Jugend- und Sozialamt standen und stehen uns zwar Ansprechpartner zur Verfügung, jedoch erschweren langwierige und bürokratische Wege, vor allem in akuten Situationen, eine schnelle Unterstützung (durch z.B. die Realisierung einer Einzelfallhilfe) vor Ort.

■ In unseren Gemeinden werden rund 2800 Kinder (und deren Eltern) von ca. 325 Erziehern und Erzieherinnen versorgt. Allein in diesem Teil des Landkreises existiert daher ein ausreichend großer Bedarf für einen eigenen Kita-Fachberater.<sup>6</sup>



<sup>6</sup> Die Zahlen basieren auf Angaben der jeweiligen kommunalen Internetauftritte und wurden zu Darstellungszwecken sinnvoll gerundet.

■ Wir benötigen verbindliche Grenzen und Lösungen für Situationen, die wir nicht mehr aus eigener Kraft bewältigen können. Es muss tragfähige und verlässliche Handlungskonzepte geben, die schnell und unbürokratisch greifen bzw. Unterstützung durch zusätzliche Fachkräfte garantieren.

Darüber hinaus brauchen wir die Ausweitung der Fachberatung innerhalb des Landkreises und eine Verkleinerung der Gebiete der fachlichen Zuständigkeiten - also zuverlässige Fachberater mit ausreichend Zeit für die jeweiligen Beratungsaufgaben.





## 8. Schlusswort

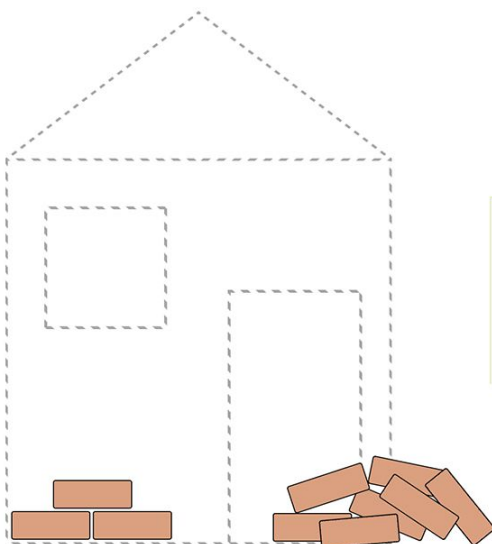
Die Darstellung der Fakten beschreibt die Komplexität der Sachlage in den Bildungseinrichtungen. Die Lösung für die Probleme wird nicht kurzfristig zu finden sein. Dennoch soll diese Zusammenfassung als Anstoß dienen, über notwendige Änderungen nachzudenken. Wir wissen, dass Veränderungen Zeit, Geld und Kraft kosten werden. Andererseits sind eben diese Veränderungen der Rahmenbedingungen in den Kindereinrichtungen die Basis für eine weiterhin gute Bildungs- und Erziehungsarbeit und ein ausgeglichenes soziales Miteinander.

Wir wünschen uns Veränderungen im Bildungssystem für die Kinder im Land Brandenburg - Veränderungen, die unsere Qualität steigern, Veränderungen, die wir spüren werden.

Für die Perspektive in der pädagogischen Arbeit werden folgende, in der Broschüre im Detail dargelegten, Veränderungen erforderlich:

- die Reduzierung des „Betreuungsschlüssels“
- verbindliche Leitungsfreistellung
- mehr Platz für unsere Kinder
- verbesserte Rahmenbedingungen für Azubis und Praktikanten
- die Anerkennung anderer Berufsabschlüsse
- die Optimierung der fachlichen Beratung und Begleitung

Kooperation und Kommunikation sollen in einem Veränderungsprozess im Fokus stehen. Wir sind bereit diese Veränderungen zu begleiten, in den Dialog zu treten und brauchen dafür jede - also IHRE - Unterstützung.



Legen Sie mit Ihren Entscheidungen den Grundstein für ein solides Fundament für die Bildung unserer Kinder.

Wir wünschen uns einen fachlichen Austausch mit Ihnen. Gern laden wir Sie hiermit ein, im Rahmen eines unserer Netzwerktreffen mit uns ins Gespräch zu kommen.

Wir freuen uns über eine Rückmeldung von Ihnen und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

### Ihr Kitaleiterinnen - Netzwerk

Britta Hinze, Kitaleiterin

Aline Schauer, stv. Kitaleiterin

Antje Wiegand, Kitaleiterin

Dana Mandel, Kitaleiterin

Marion Paulick, stv. Kitaleiterin

Manuela Weichert, Kitaleiterin

Petra Neumann, Hortleiterin

Birgit Flöricke, Kitaleiterin

Dorothea Hellmeister, Kitaleiterin

Jane Stropahl, Kitaleiterin

Kati Mösch, stv. Kitaleiterin

Nicole Hartwig, Hortleiterin

Mandy Schäfer, Kitaleiterin

Ines Krüger, Kitaleiterin

Grit Berger, Kitaleiterin

Angela Müller, stv. Kitaleiterin

Susanna Grabiger, Kitaleiterin

Nicole Frisch, Kitaleiterin

# Impressum

Herausgeber:	Netzwerk der Kitaleiterinnen aus ZEWS
Kontaktadresse:	Kita „Kleine Waldgeister“ Heinrich-Heine-Straße 5 15738 Zeuthen 033762 / 92217
Email:	<a href="mailto:kitaleistungsnetzwerk.zews@gmail.com">kitaleistungsnetzwerk.zews@gmail.com</a>
Inhaltlich verantwortlich:	Aline Schauer (in Vertretung des Netzwerks)
Grafik/Layout:	Aline Schauer, Sebastian Borufka

„Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Kitas und Horten der ZEWS - Gemeinden.“  
1. Auflage, Mai 2019

© Netzwerk der Kitaleiterinnen aus ZEWS, 2019  
Alle Rechte vorbehalten.

Die Vervielfältigung und Weitergabe dieser Broschüre ist nach vorheriger Rücksprache mit dem „Netzwerk der Kitaleiterinnen aus ZEWS“ erlaubt und ausdrücklich erwünscht. Änderungen an Form und Inhalt sind hiervon ausgenommen.

