

Gesetz und Wirklichkeit

Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation in Berliner Kitas

Babette Sperle, DaKS, Mai 2019

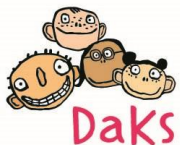


Begriffe, Begriffe

- Personalschlüssel
 - Ausstattung der Kita mit Fachpersonal aufgrund der gesetzlichen Vorgaben
 - inklusive aller Fehlzeiten
- Fachkraft-Kind-Relation
 - reale Betreuungsrelation „am Kind“
- mittelbare pädagogische Arbeit
 - Arbeitszeit der Erzieherin, die nicht „am Kind“ geleistet wird
 - z.B. Teambesprechungen, Elterngespräche/-abende, Entwicklungsdokumentation, Sprachlerntagebuch, Vor- und Nachbereitung Projekte, Evaluation, Weiterbildung, Kooperation mit externen Institutionen ...

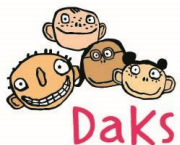
Personalschlüssel

- ist gesetzlich festgelegt (KitaFöG, VOKitaFöG)
- kindgenaue Berechnung, kein Gruppenschlüssel
- ist abhängig von Alter und Betreuungsumfang der betreuten Kinder
 - Alterskategorien: 0/1 Jahre, 2 Jahre, 3 Jahre bis Schule
 - Betreuungsumfang: halbtags (bis 5h), teilzeit (5-7h), ganztags (7-9h), ganztags erweitert (über 9h)
- zusätzliche Zeitkontingente gibt es für:
 - behinderte Kinder
 - Kinder nichtdeutscher Herkunftssprache (nur bei mind. 40%)
 - Kinder aus Quartiersmanagementgebieten
 - Leitung



Personalschlüssel

- enthält sämtliche „Ausfallzeiten“ (Krankheit, Urlaub, Fortbildung, mittelbare pädagogische Arbeit)
- **ist also eine rechnerische Größe, die beschreibt, in welchem Umfang pädagogisches Fachpersonal vom Kitaträger angestellt werden muss**
- einrichtungsbezogene Berechnung
 - nachrechnen möglich, z.B. unter www.daks-berlin.de (Info über Alter der Kinder und Betreuungsumfänge notwendig)
- wird kontrolliert durch die Kitaaufsicht
- schwankt jeden Monat (Zu-/Abgänge, Geburtstage)
- 5%-Schwankungsreserve
 - wenn Ausgleich zu anderer Zeit

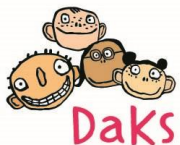


Personalschlüssel – die Zahlen

	halbtags	teilzeit	ganztags	ganztags erweitert
0/1 Jahr	1:7	1:5	1:4	+ 0,015 Stelle
2 Jahre	1:8	1:6	1:5	+ 0,015 Stelle
ab 3 Jahre	1:14	1:11	1:9	+ 0,015 Stelle

(Lesehilfe: für 9 dreijährige Ganztagskinder gibt es eine volle Stelle)

- **Zuschläge:**
 - Behinderung: 0,25 bzw. 0,5 Stelle/Kind
 - nichtdeutsche Herkunftssprache: 0,017 Stelle/Kind
 - gibt es nur, wenn 40% der Kinder diesen Zuschlag bekommen
 - Quartiersmanagementgebiet: 0,01 Stelle/Kind
- **Leitung**
 - 0,01 Stelle/Kind (= 1 volle Stelle für 100 Kinder)

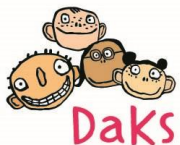


Personalschlüssel konkret

- Einrichtung mit 20 Kindern:
 - Kindergruppe:
 - 0/1 Jahre: 1 Kind ganztags, 1 Kind teilzeit
 - 2 Jahre: 2 Kinder ganztags, 1 Kind teilzeit
 - ab 3 Jahre: 11 ganztags, 3 teilzeit, 1 halbtags
 - zusammen: 2,53 Stellen (= 99,6 h/Woche)
 - dazu Leitung: 0,2 Stelle (= 7,9 h/Woche)
 - insgesamt: 2,73 Stellen (= 107,5 h/Woche)
 - beispielhaft Zuschläge:
 - 1 Kind mit Behinderung, 2 QM-Kinder
 - 0,27 Stelle (= 10,6 h/Woche)
 - gesamt inkl. Zuschläge: 3,0 Stellen (= 118,1 h/Woche)

Personalschlüssel konkret

- Einrichtung mit 100 Kindern (proportional zur Gesamtberliner Gutscheinverteilung besetzt):
 - Kindergruppe:
 - 0/1 Jahre: 2 Kinder ganztags erw., 7 Kinder ganztags, 1 Kinder teilzeit, 2 Kinder halbtags
 - 2 Jahre: 3 Kinder ganztags erw., 10 Kinder ganztags, 5 Kinder teilzeit, 2 Kinder halbtags
 - ab 3 Jahre: 10 Kinder ganztags erw., 35 Kinder ganztags, 22 Kinder teilzeit, 1 Kinder halbtags
 - zusammen: 13,42 Stellen (= 528,9 h/Woche)
 - dazu Leitung: 1 Stelle (= 39,4 h/Woche)
 - insgesamt: 14,42 Stellen (= 568,3 h/Woche)



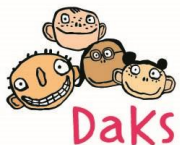
Fehlzeiten

- Urlaub
 - nach TV-L Berlin 30 Urlaubstage/Jahr
- Krankheit
 - mittlere Krankheitstage in Berlin: 16 Tage/Jahr
- Quote
 - Arbeitstage pro Jahr: 252
 - mittlere Fehlzeit: 46 Tage (18,25%)



mittelbare päd. Arbeit

- Worum geht es?
 - pädagogische Arbeitszeit der Erzieherin, die nicht direkt „am Kind“ geleistet wird
- Wieviel?
 - Arbeitsgruppe von Eigenbetrieben, LIGA und DaKS hat 2008 eine umfangreiche Berechnung vorgelegt
 - Grundlage: Anforderungen aus KitaFöG, Bildungsprogramm
 - Ergebnis: Für die Umsetzung werden 23% der Arbeitszeit benötigt (für volle Stelle 9h).
 - 7% indiv. Förderung, Vorbereitung päd. Aktivitäten
 - 4% Kooperation mit Eltern
 - 5% Qualitätsentwicklung und –sicherung
 - 7% Organisation und Vernetzung

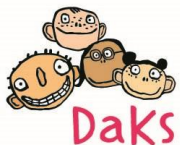


mittelbare päd. Arbeit

- 23% sind hehrer Wunsch, realistisch wird meist etwa die Hälfte bis 2/3 gewährt
 - mit Ausreißern nach unten und oben
- Gratwanderung zwischen inhaltlichen Anforderungen/Ansprüchen und den Notwendigkeiten des Betriebsablaufs

Fachkraft-Kind-Relation

- ergibt sich, wenn man vom Personalschlüssel nach Gesetz die Zeiten der Abwesenheit und der mittelbaren pädagogischen Arbeit abzieht
- wird auch beeinflusst durch: Öffnungszeiten, Schließzeiten, Belegungslücken, Anwesenheit der Kinder
- **Öffnungszeit**
 - Personalzuteilung ist unabhängig von der jeweiligen Öffnungszeit
 - d.h. längere tägliche Öffnungszeit verschlechtert die Fachkraft-Kind-Relation (und andersrum)
 - Mindestöffnungszeit ist vorgeschrieben



Fachkraft-Kind-Relation

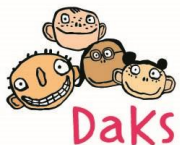
- Schließzeiten
 - Schließzeiten ermöglichen konzentrierte „Urlaubs-Abschöpfung“
 - Grenzen hinsichtlich von Eltern und Team
- Belegungslücken
 - nicht belegte Plätze werden in Berlin nicht finanziert (monatsgenau)
 - wesentliche Kosten des Kitaträgers laufen aber weiter und Arbeitsverträge sollten nicht monatlich angepasst werden
 - notwendigerweise entstehendes „Sommerloch“ muss im Jahresverlauf aufgefangen werden

Fachkraft-Kind-Relation

- Anwesenheit der Kinder
 - auch die Kinder schöpfen nicht jeden Tag den vollen Betreuungsumfang aus und sind mal krank oder im Urlaub
 - ist im geltenden Personalschlüssel auch so angelegt
 - groß angelegte Untersuchung im Jahr 2014 ergab verblüffende Übereinstimmung von tatsächlichen Anwesenheitszeiten von Kindern und rechnerisch vorgesehener Anwesenheit von Erzieher/innen
 - aber rechnerische Grundlagen des Schlüssels gehen von 8,5% Zeit für mittlere päd. Arbeit aus – viel zu wenig (Stand von 1978)

Fachkraft-Kind-Relation konkret

- 20-Kinder-Einrichtung
 - Personalsoll 118,1 h/Woche
 - Fehlzeiten (18%): 21,3 h/Woche
 - mittelbare päd. Arbeit (23% von 80,1 h): 27,2 h/Woche
 - es bleiben ca. 69,6 h/Woche
 - vorgeschriebene Öffnungszeit: 45 h/Woche – diese wäre mit einer erwarteten Doppelbesetzung nicht erreichbar
- Was passiert in der Realität?
 - Kürzung von mittelbarer pädagogischer Arbeit
 - Einzelbesetzung in den Randzeiten, in größeren Einrichtungen Zusammenlegung von Gruppen
 - Einschränkung der Öffnungszeit bei kleinen Einrichtungen
 - Konzentration von Fehlzeiten in den Schließzeiten



Vergleich / Empfehlungen / Forderungen

- Berlin im Bundesvergleich
 - Personalschlüssel laut Jugendhilfestatistik 2017
 - Kinder von 2-7: bundesweit 1:8,6 - Berlin 1:8,3
 - Kinder von 0-2: bundesweit 1:4,3 - Berlin 1:5,9
 - Kinder von 0-7: bundesweit 1:4,6 - Berlin 1:6,7
- Empfehlung Bertelsmann-Stiftung
 - Personalschlüssel für Kinder unter 3: 1:3
 - Personalschlüssel für Kinder ab 3: 1:7,5
- Forderung Berliner Kitabündnis 2015/16
 - im Krippenalter pro Erzieherin ein Kind weniger
 - Leitungsfreistellung 1:80

Personalverbesserung 2016-19

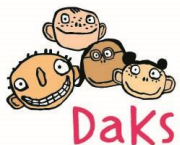
- Änderung KitaFöG 2016 und 2017:
 - stufenweise Verbesserung des Krippenschlüssels um 1 bzw. 1,25 Kind pro Erzieherin (bis 2019)
 - stufenweise Verbesserung Leitungsanteil auf 1:90 (bis 2019)
 - Verbesserung QM-Zuschlag (2016)
- Auswirkung in der 20er Beispielkita:
 - bis Juli 2016: 109,9 h/Woche
 - August 2016: 113,7 h/Woche
 - August 2017: 116,2 h/Woche
 - August 2018: 118,1 h/Woche
 - August 2019: 120,5 h/Woche

Personalschlüssel und Aufsichtspflicht

- Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation haben NICHTS mit der Frage zu tun „Wie viele Kinder DARF eine Erzieherin betreuen?“
- Auf diese Frage gibt es keine allgemeingültige Antwort, denn die Zulässigkeit von Betreuungsrelationen kann sich nur aus der konkreten Situation ergeben und obliegt zuerst der Einschätzung durch die pädagogische Fachkraft.

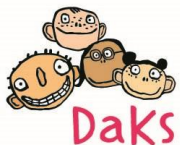
Fachkräftemangel

- Arbeitsmarkt für Erzieher/innen ist leergefegt
- auch „gute Träger“ haben große Probleme, freiwerdende Stellen zu besetzen
- viele Ursachen:
 - Platzausbau und höhere Inanspruchnahme
 - Ausbau auch in konkurrierenden Beschäftigungsfeldern (Hort, Hilfen zur Erziehung, Flüchtlingshilfe ...)
 - Widerspruch von gestiegenen Aufgaben/Erwartungen und Bezahlung
 - Spezialproblem: Gehaltsgefälle Berlin-Brandenburg
 - flexiblere Absolventen
 - sofortiges Beschäftigungsverbot für schwangere Kitaerzieherinnen



Fachkräftemangel

- Ausmaß ist ablesbar aus berlinweiter Erhebung im März 2017
 - Personalquote insgesamt bei 94,6% (freie Träger 95,5%, Eigenbetriebe 92,6%)
 - Insgesamt ist Personalausstattung fast im genehmigten Schwankungsbereich (5%), im Einzelfall aber auch deutlich drunter
- kann nur durch eine Vielzahl von Maßnahmen abgemildert werden
 - weitere Ausweitung der Ausbildung
 - Forcierung des Quereinstiegs in allen Formen
 - Verbesserung von Bezahlung und Arbeitsbedingungen
 - leichtere Anerkennung ausländischer Abschlüsse

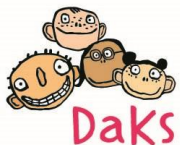


Fachkräftemangel

- Ziel muss sein, die existierenden Standards durch ihre flexible Anwendung zu erhalten
- real existierender Mangel führt zu Personallücken und mitunter auch schon zur Angebotseinschränkung
 - in der Praxis werden plötzliche Fachpersonallücken auch durch Vertretungskräfte ohne Fachkraftqualifikation aufgefangen – nicht schön, aber manchmal nicht anders machbar
 - im Einzelfall ist eine Angebotseinschränkung (verkürzte Öffnungszeiten) unumgänglich, um das Kindeswohl noch gewährleisten zu können

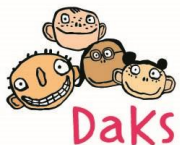
Fachkräftemangel

- vorhandene Kitaplätze werden nicht belegt, weil das Personal fehlt
 - systemkonforme Reaktion des Kitaträgers, aber für das Gesamtsystem gefährlich (Druck auf Personalstandards)
 - OVG: kurzer Kitaweg ist wichtiger als der Personalschlüssel, Rücknahme der Personalschlüsselverbesserung würde Platzproblem lösen
- Mangelsituation wird über mehrere Jahre erhalten bleiben
 - Position des DaKS: In der konkreten Notsituation ist „geeignete Person wichtiger als Qualifikation“: Gerade für die Betreuung der Jüngsten ist Personalschlüssel unbedingt einzuhalten und eigentlich noch zu schlecht.



Kitakrise und Folgen

- Kitaplatzmangel wurde 2018 medial mit viel Getöse thematisiert
 - Elternklagen und Gerichtsurteile entwickelten massiven politischen Druck
 - Sehr konkrete Forderung nach Aussetzung der Personalverbesserungen
 - Elterngruppe veranstaltete Demo zur Kitakrise, die besonders von den Erzieher*innen unterstützt wurde
 - Aus Anlass der Kitakrise forderten Verbände, Gewerkschaften und Elternvertretungen einen „Erzieher*innen-Krisen-Gipfel“, der dann von der Senatorin einberufen wurde
 - Gipfel fand im Juni 2018 statt und wurde gefolgt von 5 Sondersitzungen des UA Tagesbetreuung des Landesjugendhilfeausschusses mit allen Gipfelbeteiligten



Kitakrise und Folgen

- Zu den Themen Fachkräfte, Platzausbau und Elterninformation/Anmeldungen wurden Sachstände berichtet, Anregungen eingesammelt und Umsetzungsstände berichtet
 - Parallel wurde in den existierenden Arbeitsgruppen gearbeitet
- Gemeinsames Ziel: Rechtsanspruch sichern und an Personalverbesserungen festhalten
- Zweiter Krisengipfel fand Ende Februar statt
 - Situation anhand von diversen Indikatoren bewertet: mehr Plätze trotz Personalverbesserung, viel Bewegung bei Fachkräften/Quereinstieg, höhere Auslastung der Kitas, aber auch Anstieg offener Gutscheine
 - Ergebnis: an Personalverbesserung wird festgehalten, parallel der Aufruf, kurzfristig weitere Plätze in bestehenden Kitas zu schaffen („1 Platz pro Kita“)