

Eine Bildungslücke. Zur Rolle von Aus und Weiterbildung im neuen Kindertagesstätten-Gesetz Schleswig-Holsteins

Tobias Reichardt

In den letzten drei Jahrzehnten hat die Kindertagesbetreuung in Deutschland einen beeindruckenden Ausbau sowohl in Hinblick auf die Anzahl der Betreuungsplätze als auch in Hinblick auf das pädagogische Personal erfahren. Dieser Ausbau entspricht einer gesellschaftlichen Entwicklung, in welcher die Kinderbetreuung in Teilen von den Familien auf öffentliche Institutionen verlagert wird. Eltern und insbesondere Müttern soll dadurch ermöglicht werden, mit möglichst wenig familienbedingten Einschränkungen einer Berufstätigkeit nachzugehen. Arbeitgeber sollen auf der anderen Seite auf qualifizierte Arbeitskräfte nicht verzichten müssen. Außerdem verspricht der Ausbau frühkindlicher Betreuung besonders auch den Kindern aus benachteiligten Elternhäusern mehr Bildungs- und damit Teilhabechancen. Es handelt sich also um einen Prozess, der einer größeren Anzahl von Menschen mehr Chancen, mehr Gerechtigkeit, aber auch der Wirtschaft zusätzliches Wachstumspotenzial aufgrund eines größeren Reservoirs an qualifizierten Arbeitskräften verspricht.

Dieser gesellschaftliche Prozess verlangte und verlangt nach grundlegenden Reformen des Systems der frühkindlichen Betreuung und Bildung, die heute noch keineswegs abgeschlossen sind. Die Reformen betreffen nicht nur den quantitativen Ausbau, sondern auch verschiedene Qualitätsmerkmale der Betreuung, die Ausbildung des pädagogischen Personals, die Struktur der Träger und die Finanzierung des gesamten Systems. Die bestehenden Defizite in der expandierten Kindertagesbetreuung sind gravierend. Sie ergeben sich u.a. aus chronischem Personalmangel, wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen an die pädagogische Arbeit sowie aus den steigenden Kosten, die die Kommunen an den Rand der Belastungsfähigkeit bringen.

Ein Bestandteil dieses längerfristigen Reformprozesses ist das „Gute-KiTa-Gesetz“ (Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung, KiQuTG), das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist und die Qualitätsentwicklung der Kindertagesstätten in den Bundesländern im Rahmen von zehn möglichen Schwerpunktsetzungen („Handlungsfelder“) in erheblichem Umfang finanziell unterstützt. Das Land Schleswig-Holstein hat sich für eine Verbesserung des Personalschlüssels und eine

Senkung der Elternbeiträge entschieden. Das „Gesetz zur Stärkung der Qualität in der Kindertagesbetreuung und zur finanziellen Entlastung von Familien und Kommunen“ (Kita-Reform-Gesetz) wurde im Dezember 2019 vom Kieler Landtag beschlossen. Am 1. Januar 2021 trat das „Kindertagesförderungsgesetz“ in Kraft. Auch in Schleswig-Holstein haben sich durch die Kita-Expansion die Verhältnisse so sehr geändert, dass eine Gesetzesreform nötig war. Die Kosten waren durch den Ausbau von Jahr zu Jahr gestiegen, viele Einrichtungen und das Personal insgesamt gewachsen. Die Finanzierung war uneinheitlich und kaum noch zu überblicken. Die jetzige Reform betrifft vor allem die Finanzierung, die Beteiligung der Eltern an dieser und die Qualität der Betreuung.

In diesem Artikel soll ein Teilaspekt der Qualität der Kindertagesbetreuung im Mittelpunkt stehen, der allerdings in der genannten Reform in Schleswig-Holstein keineswegs im Mittelpunkt steht: Es geht um die Stellung, die Aus- und Weiterbildung in diesem Reformprozess und damit zukünftig in den Kindertagesstätten Schleswig-Holsteins haben. Denn die Qualität der Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsleistung ist gebunden an die Qualifikation des Personals, daran, welche Bildungsabschlüsse als pädagogisch qualifizierend anerkannt und welche Kompromisse hier zugelassen werden. Sie ist gebunden an eine hochwertige Ausbildung. Außerdem ist es fachlich unstrittig, dass die pädagogischen Fachkräfte in Kitas einer stetigen Weiterbildung bedürfen, um auf gesellschaftliche Ansprüche und Herausforderungen reagieren zu können (Viernickel 2021: 31 ff.). Die Anforderungen an das Personal, die seitens Eltern und Politik erhoben werden, sind vielfältig, sie wachsen und verändern sich auch qualitativ.

Es handelt sich hier um eine Reflexion aus der Praxis.¹ Die AWO in Stormarn, selber Träger von derzeit fünfzehn Kindertagesstätten, setzt sich seit Jahren gemeinsam mit lokalen Bündnispartnern für eine Verbesserung und Weiterentwicklung der Ausbildung im Bereich Kindertagesstätten und im Sozialwesen generell ein. Aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte Projekte erlauben es ihr, sich mehr, als dies in der Regel im Sozialwesen möglich ist, für die interne Aus- und Weiterbildung, aber auch für bildungspolitische Belange der Branche zu engagieren. Mit dem Projekt „Aufbau eines Innovations- und Wissensmanagements bei der AWO in Stormarn“, das im Rahmen des Programms „rückenwind+“ vom 01.04.2020 bis 30.06.2022 vom Europäischen Sozialfonds und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird, werden Weiterbildungen

¹ Ich danke meiner Kollegin Birgit Gerber und Herrn Christian Restin vom Kreis Stormarn für wertvolle Hinweise.

zu verschiedenen Themengebieten für die Mitarbeitenden organisiert. Ein Schwerpunkt ist dabei auch die Weiterbildung in Hinblick auf die Förderung von Ausbildung und Studium im Sozialwesen.

Bisherige Situation: Personalmangel und Qualitätsmängel

In fast allen westdeutschen Bundesländern herrscht ein eklatanter Mangel an pädagogischem Personal in den Kindertagesstätten, der aller Wahrscheinlichkeit nach auch in den nächsten Jahren noch anhalten wird, selbst wenn keine zukünftigen qualitativen Verbesserungen etwa durch einen höheren Betreuungsschlüssel mit einbezogen werden und auch wenn man den von der Bundesregierung geplante Anspruch auf einen Ganztagsbetreuungsplatz für Schulkinder außer Betracht lässt (Rauschenbach e.a., 2020). Die Ausbildung von Personal hält mit dem politisch gewünschten und rechtlich erzwungenen rasanten Ausbau der Kapazitäten in den Kitas in Westdeutschland nicht Schritt. Der permanente Personalmangel ist eine Sollbruchstelle für die Qualität der pädagogischen Arbeit in Kindertagesstätten: Betreuendes Personal fehlt schlicht, Kinder werden also unzureichend betreut. An die Förderung von Bildungsprozessen über die reine Betreuung hinaus ist oft nicht zu denken. Die aus Sicht der Fachkräfte erfreulich große Auswahl an offenen Stellen begünstigt außerdem die Fluktuation, was die Entstehung von Bindungen der Kinder zu den Pädagoginnen wiederum beeinträchtigt. Darüber hinaus bewirkt der Personalmangel eine zusätzliche Belastung des Personals und trägt dadurch – angesichts der hohen Bedeutung psychischer Störungen für die Arbeitsunfähigkeit (Techniker Krankenkasse, 2020; DAK-Gesundheit 2020) – mutmaßlich zu einem hohen Krankenstand bei oder sogar dazu, dass dieser Beruf überhaupt als nicht mehr der Mühe wert betrachtet und verlassen wird (Nürnberg 2018: 50 ff.; Viernickel & Voss 2013: 42, 156 ff.). Der Personalmangel wird in manchen Bundesländern durch Einsatz von nur rudimentär qualifiziertem Personal bekämpft und es gibt Bestrebungen – in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern bereits realisiert – die einschlägige pädagogische Erzieherausbildung zu verkürzen und deren Niveau gemäß Deutschem Qualifikationsrahmen von der Stufe sechs auf die Stufe vier zu senken (Rechlin & Rauschenbach, 2020). Diese Maßnahmen verkürzen die Ausbildungszeit; sie sorgen kurzfristig für mehr Personal, dessen Ausbildungsqualität jedoch geringer ist.

Auf der anderen Seite gibt es bundesweit zahlreiche Initiativen, insbesondere ausgehend vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ), die der Erzieherausbildung einen Rahmen geben, in dem sie ohne Qualitätseinbußen die Vorteile einer Ausbildung im Dualen System übernimmt.

Durch die damit verbundene Vergütung sollen mehr Auszubildende, auch Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen, in den Beruf gelenkt werden. Diese Ausbildungsform ist unter dem Namen Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) bekannt und existiert bundesweit in verschiedenem Umfang neben der rein fachschulischen Ausbildung. Aktuell werden Stellen in der Praxisintegrierten Ausbildung im Rahmen der „Fachkräfteoffensive“ des BMFSFJ gefördert. Auch das „Gute-Kita-Gesetz“ sieht das Handlungsfeld „Qualifizierte Fachkräfte“, in welchem Ausbildung gefördert werden soll, als mögliche Schwerpunktsetzung der Länder vor. So finanzieren etwa die Länder Niedersachsen und Bremen im Rahmen dieses Handlungsfelds vergütete Ausbildungsplätze. Es gibt einen kaum mehr zu überblickenden Wildwuchs an Ausbildungsformen in den verschiedenen Bundesländern. Initiativen, Programme und Projekte werden ins Leben gerufen, zeitigen mehr oder weniger Erfolg, verstetigen sich hier und versanden dort. Der zukunftsweisende Königsweg ist offenbar noch nicht gefunden oder hat sich zumindest noch nicht durchgesetzt.

Die Kita-Reform in Schleswig-Holstein

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat angekündigt, durch die Kita-Reform die Förderung des Landes pro Kind von 2017-2022 zu verdoppeln. Zentrale Ziele sind die Verbesserung der Qualität, u.a. durch eine Erhöhung des Betreuungsschlüssels und Stärkung des Qualitätsmanagements, die Erhöhung der finanziellen Förderung des Landes, eine Einheitlichkeit der bisher stark variierenden Elternbeiträge sowie eine finanzielle Entlastung der Eltern. Die Nutzung einer Kita-Datenbank, in der die Betreuungsplätze verwaltet werden, wird verbindlich gemacht.

Aus Sicht der Träger ist eine Verbesserung der Kindertagesbetreuung durch diese Reform bisher schwer auszumachen (Landesarbeitsgemeinschaft 2020). Die Erhöhung des Betreuungsschlüssels von 1,5 auf 2 Fachkräfte pro Regelgruppe kann bei ohnehin schon bestehender Personalnot kaum zur Qualität beitragen. Die Elternbeiträge sind nun landesweit gedeckelt. Im Durchschnitt sinken sie. Auch dieser Punkt trägt zur Qualität offenkundig nicht bei und stößt bei den Trägern von daher auf Skepsis. Weitere Punkte, in denen die Reform anscheinend eher zu Verschlechterungen führt, sind die Freistellungen für Leitungstätigkeiten und die so genannten „Verfügungszeiten“ der Fachkräfte, Zeiten für notwendige Tätigkeiten neben der direkten Arbeit mit Kindern. Sowohl für Leitungstätigkeiten als auch für andere nichtpädagogische Tätigkeiten wird nämlich auf Grundlage der Reform tendenziell weniger Zeit zur Verfügung stehen als vorher.

Wie inzwischen üblich, sieht auch das Kitareformgesetz in Schleswig-Holstein vor, dass die Kindertagesstätten und d.h. vor allem die in diesen tätigen Pädagoginnen wahre Wunderwerke vollbringen: Sie betreuen, erziehen und bilden, berücksichtigen dabei die kulturellen Erfahrungen und Lebensbedingungen sowie die individuellen Verhaltensweisen der Kinder, fördern diverse Kompetenz- und Bildungsbereiche wie die Sprache und das naturwissenschaftliche Denken, außerdem die psychische und physische Gesundheit der Kinder und wirken auf Toleranz, Akzeptanz, Gleichstellung der Geschlechter und Ausgleich von Behinderungen hin (§19 KiTaG). Nebenbei kooperieren sie mit anderen Institutionen und arbeiten mit den Erziehungsberechtigten partnerschaftlich zusammen. Es kann kein Zweifel bestehen, dass diese in den Kitas offenbar tätigen pädagogischen Tausendsassas exzellente Arbeitsbedingungen und insbesondere hervorragende Bedingungen der Aus- und Weiterbildung genießen müssten, um ihre umfassenden erzieherischen Fähigkeiten erst entwickeln und dann optimieren sowie den sich verändernden gesellschaftlichen Bedürfnissen und Wünschen der Politik anpassen zu können.

Wie steht es um Ausbildung?

Leider hat der Gesetzgeber dies nicht so gesehen. Die finanziell aufwändige Reform konnte nicht alle Wünsche befriedigen. Es mussten Prioritäten gesetzt werden. Und die Prioritäten wurden offenbar nicht auf die Aus- und Weiterbildung gelegt. Dabei wird die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildung im Gesetz durchaus anerkannt. §24 („Aus-, Fort- und Weiterbildung“) legt fest:

(1) In jeder Kindertageseinrichtung mit drei und mehr Gruppen soll für die Aus- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte oder für Studierende sozialpädagogischer Studiengänge mindestens ein Praktikumsplatz angeboten werden. Eine angemessene Anleitung ist sicherzustellen.

(2) Der Einrichtungsträger stellt sicher, dass die pädagogischen Fachkräfte regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen. Die pädagogischen Fachkräfte müssen über eine Erste-Hilfe-Ausbildung verfügen und mindestens alle zwei Jahre an einem Wiederholungskurs teilnehmen.

Dies markiert allerdings kaum einen Unterschied zum vorher geltenden Gesetz, dessen Wortlaut zu diesem Punkt nahezu identisch war. Dort hieß es (§4):

(3) Jede Kindertagesstätte mit drei und mehr Gruppen soll einen Praktikumsplatz für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern anbieten. Für diese Personen in der Ausbildung sowie für Personen im freiwilligen sozialen Jahr ist eine angemessene Anleitung sicherzustellen.

Die Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen war auch schon nach dem alten Gesetz verpflichtend. Träger wurden auch bereits zu Weiterbildungen angehalten, was sich außerdem aus §72 SGB VIII ergibt. Geändert hat sich also im Wesentlichen, dass Personen im FSJ offenbar als weniger wichtig angesehen werden und stattdessen die sozialpädagogischen Studiengänge hinzugekommen sind, deren Bedeutung auch in Schleswig-Holstein durch den Ausbau des Studienangebots seitens öffentlicher und privater Hochschulen in der Tat zugenommen hat (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019: 136 ff.). Alle anderen Entwicklungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sind an der Kita-Reform in Schleswig-Holstein spurlos vorübergegangen. Die Entwertung der Freiwilligendienste ist unter dem Aspekt der Nachwuchsgewinnung bedauerlich, da durch ein FSJ oder einen Bundesfreiwilligendienst häufig junge Leute an einen Beruf im Sozialwesen herangeführt wurden. Auch den Bemühungen des Sozialwesens widerstreitet es (Positionspapier 2021).

Kitas ab drei Gruppen sollen sich laut neuem Kitagesetz an der Ausbildung beteiligen, indem sie Praktikantinnen und Praktikanten aufnehmen. Wie aber ist deren Betreuung und Anleitung sichergestellt? Das Kitagesetz sieht keine Zeit dafür vor. Anders wird dies bereits in der Fachkräfteoffensive des BMFSFJ gehandhabt sowie im BMFSFJ-Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ (2015-2020), wo ein bis zwei Stunden pro Woche für Anleitung vorgesehen und finanziert wurden bzw. werden. Diese Impulse wurden vom Land Schleswig-Holstein also nicht aufgegriffen.

Auffällig ist außerdem, dass hier nur von „Praktikantinnen und Praktikanten“ die Rede ist. Auszubildende in der Praxisintegrierten Ausbildung scheint man bewusst unerwähnt gelassen zu haben. Denn entsprechende Ansätze, die vom BMFSFJ und in Schleswig-Holstein von einigen engagierten Trägern und Kommunen vorangetrieben werden, sind dem Landessozialministerium seit Jahren bestens bekannt.

Sodann stellt sich die Frage nach der Qualifikation der anleitenden Personen. In der Fachdiskussion besteht die einhellige Überzeugung, dass es nicht reicht, selbst Erzieher zu sein, um Erzieher ausbilden zu können. Auch steigt die Bedeutung der Praxisanleitung angesichts neuer Ausbildungsformen wie der Praxisintegrierten Ausbildung und berufsbegleitender Ausbildungen, da die Auszubildenden deutlich mehr Zeit im

Ausbildungsbetrieb verbringen und daher auch mehr angeleitet werden müssen. Eine Weiterbildung – ähnlich der Ausbildereignung im Dualen Ausbildungssystem – gilt weithin als geboten (Staatsinstitut 2020: 43 ff.; König e.a. 2018: 49). Die Praxisanleiterinnen und -anleiter, deren eigene Ausbildung ja oftmals schon länger zurückliegt, erhalten in solchen Weiterbildungen aktuelle Informationen über die Erzieherausbildung und über die verschiedenen Formen, in denen sie heute angeboten wird. Sie reflektieren ihre Rolle in der Ausbildung. Sie erlernen berufsdidaktische Grundlagen wie die Planung und Durchführung beruflicher Lernprozesse und deren Bewertung. Da es sehr stark um die Kooperation mit der Fachschule geht, scheint es sinnvoll, diese Weiterbildungen an den Beruflichen Schulen mit sozialpädagogischer Fachschule anzusiedeln.

Gut ausgebildete Praxisanleitungen tragen schon während der Ausbildung zur Bindung der zukünftigen Fachkräfte an das Berufsfeld und an den Träger bei. Eine Weiterqualifizierung auf diesem Gebiet kann zudem als Spezialisierung die Grundlage für einen beruflichen Aufstieg gesehen werden, in einem Berufsfeld, dessen mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten häufig beklagt werden (Geiger 2019: 85 ff.).

Auch für Praxisanleitungsschulungen gibt es bereits positive Beispiele. So fördert die „Fachkräfteoffensive“ auch die Teilnahme des ausbildenden Personals an speziellen Praxisanleitungsfortbildungen. Private und öffentliche Schulen haben sich darauf eingestellt, Curricula entwickelt und bieten entsprechende Lehrgänge an – auch in Schleswig-Holstein. Auch diese Entwicklung wurde nicht aufgegriffen.

Für die Ausbildung neuer Fachkräfte, also vor allem neuer Erzieherinnen und Erzieher, ist das neue Kindertagesförderungsgesetz also kein Fortschritt. Wie sieht es nun mit der *Weiterbildung* der bereits qualifizierten Fachkräfte aus? Auch hierfür sind die Voraussetzungen eher ungünstig. Der Fachkräfteschlüssel wurde von 1,5 auf 2 erhöht. Dies bedeutet, dass immer zwei voll qualifizierte Fachkräfte, in der Regel Erzieherinnen, pro Regelgruppe anwesend sein müssen, was täglich zu dokumentieren ist. Nicht nur stellt sich die Frage, wo die weiteren Fachkräfte herkommen sollen, da ja bisher schon ein notorischer Engpass an qualifiziertem Personal besteht. Das gesetzliche Erfordernis, dass zwei Fachkräfte in der Gruppe anwesend sind, bewirkt außerdem gemeinsam mit weiteren, schon genannten Beschränkungen, dass Pädagoginnen andere, ebenfalls wichtige Aufgaben, wie eben die Teilnahme an Fortbildungen, nicht erfüllen können, da diese eine zeitweilige Abwesenheit von Fachkräften erfordern würden. Diese Grenze wird dadurch verschärft, dass ein Unterschreiten des Fachkräfteschlüssels finanzielle Auswirkungen für den Träger haben kann.

Was auf den ersten Blick eindeutig eine Erhöhung der Betreuungsqualität zu sein scheint, erweist sich beim genaueren Hinsehen durchaus als problematisch.

Fazit und Vorschläge

Welche Auswirkungen das neue Kindertagesförderungsgesetz in der Praxis haben wird, lässt sich noch nicht abschließend sagen. Vermutlich werden die Auswirkungen auch je nach Kreis und Kommune unterschiedlich ausfallen. Es bestehen jedoch Anlässe zu bezweifeln, dass es im Allgemeinen zu einer Verbesserung der Aus- und Weiterbildung in den Kitas kommen wird. Man hat darauf verzichtet, die hierfür nötigen Grundsteine zu legen. Zumindest in dieser Hinsicht kann also auch von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das pädagogische Personal keine Rede sein. Ganz im Gegenteil steigen die quantitativen und qualitativen Ansprüche an das Personal, ohne dass hinreichend Personal vorhanden ist und ohne dass sich das Personal durch Weiterbildungen auf diese Herausforderungen vorbereiten kann. Zwar wird die Teilnahme an Weiterbildungen verlangt, aber nicht nur, dass Weiterqualifikation nach wie vor finanziell nicht honoriert wird, es werden nicht einmal die zeitlichen Voraussetzungen dafür bereitgestellt. Der brachiale Kita-Ausbau, der Eltern und besonders Mütter entlasten soll, erfolgt also weiterhin teilweise zu Lasten des pädagogischen Personals und indirekt damit leider auch zu Lasten der qualitativ prekär betreuten Kinder.

Die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an die Kindertagesbetreuung, die vom Kitagesetz selbst noch einmal bekräftigt werden, sollen, was Aus- und Weiterbildung angeht, mit den Konzepten von gestern bewältigt werden. Tatsächlich aber wären angemessene Investitionen in die berufliche Bildung notwendig. Verbesserungen anknüpfend an den oben zitierten §24 des Kitagesetzes sind dringend geboten:

a) Quereinsteigern sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich zum Erzieher oder zur Erzieherin fortzubilden, während sie in einer Kita vergütet beschäftigt werden. Dies wäre etwa bei der Praxisintegrierten Ausbildung der Fall. Erfahrungen sprechen dafür, dass auf diese Weise viele Personen für die Arbeit in Kindertagesstätten gewonnen werden könnten. Die Möglichkeiten für Träger, Auszubildende in diesem Rahmen einzustellen, sind bisher äußerst begrenzt. Die Personalqualifikationsverordnung vom Januar 2021 (§§ 3.3, 4.4) legt fest, dass nicht einschlägig qualifizierte Personen mit bestimmten benachbarten Ausbildungsabschlüssen nach Absolvierung einer 480stündigen Zusatzqualifizierung als einer Fachkraft vergleichbar qualifiziert und entsprechend einsetzbar gelten sollen. Dies ist im

Prinzip nachvollziehbar und gut. Doch damit dieser Weg auch realistisch ist, müsste die Möglichkeit bestehen, diese Personen schon während der Fortbildungszeit in einer Kita zu beschäftigen, was sowohl didaktisch als auch unter dem Aspekt der Bindung an das Berufsfeld sinnvoll wäre. Die Lehrgangsgebühren für diese Anpassungsqualifizierung sind von den angehenden Erzieherinnen nach den Plänen der Landesregierung wohlgemerkt aus eigener Tasche zu zahlen (MSGJFS 2021, 6). Es scheint, dass hier ein Instrument ohne Rücksicht auf die Realisierbarkeit geschaffen wurde.

b) Zeitliche Ressourcen für die Anleitung sollten dauerhaft geschaffen werden, damit Ausbildung professionell erfolgen kann und von den Einrichtungen gerne übernommen wird, statt nur als eine weitere zusätzliche Aufgabe zu erscheinen.

c) Die Teilnahme an Weiterbildungen (sowie an anderen Aktivitäten, die keine direkte Betreuungsleistung darstellen, aber für die pädagogische Qualität wichtig sind) sollte gefördert werden, indem entsprechende Freiräume in Form von Zeit und Budget zur Verfügung gestellt werden.

d) In Abstimmung mit den anderen Bundesländern sollte eine standardisierte Fortbildung für die Praxisanleitung geschaffen werden

Die freien Träger selbst sind kaum in der Lage eigene Ansätze der Aus- und Weiterbildung zu entwickeln, wenn sie nicht den politischen und gesetzlichen Rahmen dafür vorfinden. Solange diese Strukturen nicht bereitgestellt werden, können die Träger sich auf diesem Gebiet nur durch Initiativen und Projektförderungen mit Ausnahmecharakter engagieren.

Literatur

Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.

DAK-Gesundheit 2020: Gesundheitsreport 2020: Stress in der modernen Arbeitswelt. medhochzwei Verlag: Heidelberg.

Fuchs-Rechlin, K./ Rauschenbach, Th. 2020: Wie aus einer „Fachassistentin“ eine „Fachkraft“ wird – oder: Ist die Erzieherinnenausbildung noch zu retten? Ein Diskussionspapier. WiFF Arbeitspapier | Nr. 2 | Mai 2020.

Geiger, K. 2019: Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. WiFF Studie, Band 32. München.

König, A./ Kratz, J./ Stadler, K./ Uihlein, C. 2018: Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Organisationsformen, Zulassungsvoraussetzungen und Curricula – eine Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studie, Band 29. München.

Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände Schleswig-Holstein e.V. (Landesarbeitsgemeinschaft) 2019: Diskussionsgrundlage Reformierung Ausbildung sozialpädagogischen Assistent*in / Erzieher*in. Abgerufen am 27.03.2021 von <https://www.lag-sh.de/wp-content/uploads/2019/09/Erzieherausbildung.pdf>

Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände Schleswig-Holstein e.V. (Landesarbeitsgemeinschaft) 2020: Stellungnahme zum Gesetzentwurf „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes“ Drucksache 19/2396. Abgerufen am 27.03.2021 von <https://www.lag-sh.de/stellungnahmen-studien-berichte/stellungnahme-zum-gesetzentwurf-entwurf-eines-gesetzes-zur-aenderung-des-kindertagesfoerderungsgesetzes-drucksache-19-2396/>

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren Schleswig-Holstein (MSGJFS) 2021: Empfehlung zur Qualifizierung gemäß § 8 i.v.m. § 3 Ziffer 3 sowie § 4 Ziffer 4 Personalqualifikationsverordnung – PQVO für vergleichbar qualifizierte Personen. Abgerufen am 22.04.2021 unter <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/Themen/Soziales/Kitareform2020/Downloads/Qualifizierungsempfehlung.html;jsessionid=042D408D3A8FBB1518D5DD5DD03987AF.delivery1-replication>

Nürnberg, C. 2018: Kita-Alltag zwischen Belastung und Erfüllung. Ergebnisse einer explorativen Interviewstudie mit Gruppenkräften und Kitaleitungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 31, München.

Rauschenbach, Th./ Meiner-Teubner, Chr./ Böwing-Schmalenbrock, M./ Olszenka, N. 2020: Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Dortmund.

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München 2020: Evaluation des Modellversuchs „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (Optiprax)“. München.

Techniker Krankenkasse 2020: Gesundheitsreport 2020 – Arbeitsunfähigkeiten. Hamburg.

Verbandliche Zentralstellen (2021): Freiwilligendienste stärken. Positionen zur Bundestagswahl 2021. Abgerufen am 01.04.2021 von https://awo.org/sites/default/files/2021-03/Freiwilligendienste%20st%C3%A4rken%20-%20BTW%202021_0.pdf

Viernickel, S./ Jankowicz, V. (2020): Qualität und Qualitätsentwicklung von Kindertageseinrichtungen in Thüringen. Gutachten im Auftrag der Thüringer Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen. 2021. Abgerufen am 30.03.2021 von <https://www.gruene-thl.de/node/7374>

Viernickel, S./ Voss, A. (2013): Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Abgerufen am 18.04.2021 von https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/PDF_2013/studie_stege.pdf

Tobias Reichardt ist Professor im Studiengang Soziale Arbeit am Hamburger Standort der IU – Internationale Hochschule. Er arbeitet außerdem in Projekt AIWA bei der AWO in Stormarn.

Das Projekt „AIWA – Aufbau eines Innovations- und Wissensmanagements für die AWO in Stormarn“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.