

# »Fachkräftemangel« – Chance nicht verpassen (Teil 2)

**Pädagogische Fachkräfte haben eine abgeschlossene Fach- oder Hochschulausbildung absolviert um den anspruchsvollen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag erfüllen zu können ■** Mit viel pädagogischem Geschick, Empathie schaffen sie es, das theoretische Wissen im pädagogischen Alltag zur praktischen Anwendung zu bringen.



**Christel Ulmer-Walz**

Sozialfachwirtin / Erzieherin  
Leitung einer 5-Gruppen Kindertageseinrichtung im Bodenseekreis  
2. Vorsitzende im KITA-Bündnis Baden-Württemberg

## Neue Wege gehen

Laut des jüngsten Ländermonitors von Juli 2013 arbeiten in Baden-Württemberg Kitas 62.433 Fachkräfte. Hoch beziffert ist dabei der Anteil an Teilzeitkräften mit 64,8 %. Wenn wir jetzt zugrunde legen, dass aufgrund des Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz ab dem vollendeten 1. Lebensjahr weitere Plätze geschaffen werden müssen, werden in Baden-Württemberg wohl weiter 3.500 Fachkräfte fehlen.

Die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre fordern die Kita Teams langfristig dazu auf, sich nicht nur inhaltlich zu positionieren. Neue Familienkonstellationen, Rückgang der Geburten, die zunehmende Überalterung und eine längere Lebensarbeitszeit, all das und noch vieles mehr beeinflusst zunehmend unseren Arbeitsalltag. Fordert uns regelrecht auf, neue Wege zu gehen. Familiengründungsphasen, das Pflegen von Angehörigen, Flexibilität im Berufsalltag, beschleunigte Veränderungsprozesse, immer wieder aufs Neue gefordert sein, all dies fordert allmählich seinen Tribut. Gerade deshalb brauchen wir flexiblere Arbeitszeitmodelle.

Schlummert doch im Teilzeitbereich ein unglaubliches Potenzial, das wir geschickt nutzen müssen.

Hier müssen Arbeitgeber langfristig gesicherte Anreize und Angebote schaffen, um den betroffenen Fachkräften gerade in diesen intensiven Lebensphasen unter die Arme zu greifen. Rahmenbedingun-

gen sollten es schaffen, dass Fachkräfte gleichzeitig Mütter, (Väter) sind. Ausfallzeiten bei Erkrankung eines Kindes oder anderen Familienmitgliedern nicht den gesamten Betriebsablauf infrage stellen – was letztlich zur Überforderung der betroffenen Fachkräfte und Teams führt. Verständnis und Solidarität unter den Kollegen und Kolleginnen sind groß. Doch dürfen wir langfristig nicht darauf bauen. Gerade an dieser Stelle des Gesamtpersonalschlüssels darf nicht gespart werden. Sonst steigen Druck und Arbeitsbelastung weiter an. Langfristig wird dadurch der soziale Frieden in den Einrichtungen empfindlich gestört.

## Männer in den Kitas – Fehlanzeige

Auch wenn einzelne Städte ermutigende Projekte und Kampagnen starteten, um den Männeranteil in Kitas zu erhöhen, ist dieser in den letzten Jahrzehnten kaum merklich angestiegen. Laut einer Studie vom Dezember 2012 lag der tatsächliche Anteil in Deutschlands Kitas bei gerade mal 2,4 % (Studie Bundesfamilienministerium – Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten). Nicht verwunderlich sind auch die angegebenen Gründe der befragten männlichen Kollegen mit pädagogischen Ausbildungsberufen; die geringe gesellschaftliche Anerkennung – keine Ausbildungsvergütung und nicht zuletzt die schlechte tarifliche Entlohnung.

Der jüngst in Baden-Württemberg eingeführte duale Ausbildungsgang »PIA« verzeichnet dagegen am Ravensburger Institut für soziale Berufe, das diese maßgeblich mit aus der Taufe gehoben hatte, einen 25 %-Zuwachs an männlichen Ausbildungsbewerbern und Quereinsteigern aus anderen artverwandten pädagogischen Berufsfeldern. Erstmals bekommen Auszubildende eine Ausbildungsvergütung, die zwischen ca.

750,- € und 850 € liegt und sich an den Verwaltungsfachangestellten orientiert. Das zeigt eindeutig, welches Potenzial an dieser Stelle brach liegt und wo sich die Stellschrauben befinden, die langfristig zum Erfolg führen können.

*» Die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre fordern die Kita Teams langfristig dazu auf, sich nicht nur inhaltlich zu positionieren.«*

Folglich muss dies aber auch dazu führen, dass in der Praxis neue Wege eingeschlagen werden, damit gerade männliche Kollegen mit ihren Kompetenzen gleichberechtigte Plätze in unseren Teams finden und eine breite gesellschaftliche Akzeptanz dafür vorhanden ist. (Die notwendigen Voraussetzungen an dieser Stelle zu diskutieren würde allerdings den Rahmen dieses Artikels sprengen.)

## Erfahrene Fachkräfte – deren Kompetenzen schätzen und nutzen

Derzeit arbeiten in Baden-Württemberg ca. 62.433 Fachkräfte. Davon sind 15,7 % unter 25 Jahre, 35,4 % 25–40 Jahre, 38,2 % 40–55 Jahre und 10,7 % 55 Jahre und älter. (Bertelsmannstiftung Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2012)

»Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen gehen insgesamt im Durchschnitt mit 59 Jahren in den Ruhestand. Ein Viertel davon gibt als Begründung für den vorzeitigen Ruhestand gesundheitliche Probleme an. Diejenigen, die wegen Krankheit den Beruf aufgeben, gehen bereits mit 54 Jahren in Rente. Eine Erzieherin, die vom 21. bis zum 59. Lebensjahr ununterbrochen in Vollzeit gearbeitet hat, kommt bei einem Bruttoeinkommen von 2.500 Euro auf