
Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern

**Analyse der Situation und Entwicklung des Fachkräftebedarfs
in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege
in Mecklenburg-Vorpommern sowie Erarbeitung von Lösungsan-
sätzen zur Begegnung des Fachkräftebedarfs**



Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern

**Analyse der Situation und Entwicklung des Fachkräftebedarfs
in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege
in Mecklenburg-Vorpommern sowie Erarbeitung von Lösungsan-
sätzen zur Begegnung des Fachkräftebedarfs**

Autorinnen und Autoren

Dr. Dagmar Weßler-Poßberg
Gwendolyn Huschik
Claudia Münch
Johanna Okroi
Ulrich Weuthen

Auftraggeber

Ministerium für Soziales, Integration und
Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern

Datum

April 2021

Das Unternehmen im Überblick

Prognos – wir geben Orientierung.

Wer heute die richtigen Entscheidungen für morgen treffen will, benötigt gesicherte Grundlagen. Prognos liefert sie – unabhängig, wissenschaftlich fundiert und praxisnah. Seit 1959 erarbeiten wir Analysen für Unternehmen, Verbände, Stiftungen und öffentliche Auftraggeber. Nah an ihrer Seite verschaffen wir unseren Kunden den nötigen Gestaltungsspielraum für die Zukunft – durch Forschung, Beratung und Begleitung. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit rund 180 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an neun Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München und Stuttgart. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Unser Ziel ist stets das eine: Ihnen einen Vorsprung zu verschaffen, im Wissen, im Wettbewerb, in der Zeit.

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht; Sitz der Gesellschaft: Basel
Handelsregisternummer
CH-270.3.003.262-6

Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Gründungsjahr

1959

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 122787052

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG

St. Alban-Vorstadt 24
4052 Basel | Schweiz
Tel.: +41 61 3273-310
Fax: +41 61 3273-300

Prognos AG

Résidence Palace, Block C
Rue de la Loi 155
1040 Brüssel | Belgien
Tel: +32 280 89-947

Prognos AG

Hermannstraße 13
(C/O WeWork)
20095 Hamburg | Deutschland
Tel.: +49 40 554 37 00-28

Weitere Standorte

Prognos AG

Goethestr. 85
10623 Berlin | Deutschland
Tel.: +49 30 5200 59-210
Fax: +49 30 5200 59-201

Prognos AG

Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf | Deutschland
Tel.: +49 211 913 16-110
Fax: +49 211 913 16-141

Prognos AG

Nymphenburger Str. 14
80335 München | Deutschland
Tel.: +49 89 954 1586-710
Fax: +49 89 954 1586-719

Prognos AG

Domshof 21
28195 Bremen | Deutschland
Tel.: +49 421 845 16-410
Fax: +49 421 845 16-428

Prognos AG

Heinrich-von-Stephan-Str. 23
79100 Freiburg | Deutschland
Tel.: +49 761 766 1164-810
Fax: +49 761 766 1164-820

Prognos AG

Eberhardstr. 12
70173 Stuttgart | Deutschland
Tel.: +49 711 3209-610
Fax: +49 711 3209-609

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	VI
Literaturverzeichnis	XIV
Einführung	- 1 -
A Quantitative Analyse	- 3 -
A.1 Zentrale Ergebnisse – Quantitative Analyse	- 3 -
A.2 Einführung in die quantitativen Erhebungen	- 9 -
A.3 Überblick über die Situation der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern	- 12 -
A.4 Status quo-Analyse	- 17 -
A.4.1 Pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen	- 17 -
A.4.2 Kindertagespflegepersonen	- 74 -
A.5 Prognose von Fachkräftebedarf und -angebot	- 93 -
A.5.1 Demografie	- 93 -
A.5.2 Inanspruchnahme	- 96 -
A.5.3 Personalbedarf	- 99 -
A.5.4 Neuzugänge	- 108 -
A.5.5 Gegenüberstellung	- 112 -
B Qualitative Analyse	- 116 -
B.1 Zentrale Ergebnisse – qualitativer Berichtsteil	- 116 -
B.2 Einführung in die qualitativen Erhebungen	- 121 -
B.3 Entwicklung der Versorgungssituation und Förderstruktur	- 126 -
B.3.1 Versorgungssituation	- 126 -
B.3.2 Förderstruktur	- 131 -

B.4	Kindertageseinrichtungen	- 133 -
B.4.1	Aktuelle und künftige Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen	- 133 -
B.4.2	Ausbildung und Nachwuchsgewinnung	- 146 -
B.4.3	Fort- und Weiterbildung sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen	- 168 -
B.5	Kindertagespflege	- 174 -
B.5.1	Aktuelle und künftige Personalsituation in der Kindertagespflege	- 174 -
B.5.2	Arbeitssituation in der Kindertagespflege	- 176 -
B.5.3	Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung	- 182 -
C	SWOT-Analyse und Ableitung von Strategien	- 184 -
C.1	Zielsetzung und Verfahren der SWOT-Analyse	- 184 -
C.2	Interne Analysen	- 185 -
C.2.1	Stärken der Kindertagesförderung	- 185 -
C.2.2	Schwächen der Kindertagesförderung	- 188 -
C.3	Externe Analysen	- 192 -
C.3.1	Chancen für die Fachkräftesituation	- 192 -
C.3.2	Risiken für Fachkräftesituation	- 195 -
C.4	Verbindung der internen und externen Analyse und Ableitung von Strategien	- 197 -
C.4.1	Gegenüberstellung der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken	- 197 -
C.4.2	Strategien zur Bewältigung der Fachkräftesituation	- 201 -
	Zusammenfassung und Fazit	- 222 -
	Anhang	
1	Kreisergebnisse der Status quo-Analyse	- 1 -
2	Kreisergebnisse der Vorausberechnungen	- 7 -
2.1	Rostock	- 8 -
2.2	Schwerin	- 10 -
2.3	Ludwigslust-Parchim	- 12 -
2.4	Mecklenburgische Seenplatte	- 14 -
2.5	Landkreis Rostock	- 16 -

2.6	Nordwestmecklenburg	- 18 -
2.7	Vorpommern-Greifswald	- 20 -
2.8	Vorpommern-Rügen	- 22 -
3	Vergleichende Ergebnisse der Status quo-Analyse	- 24 -
4	Methodenbericht zur Online-Befragung	- 30 -
4.1.1	Vorgehen	- 30 -
4.1.2	Deskription des Rücklaufs	- 30 -
4.2	Fragebögen der Online-Befragungen	- 35 -
4.2.1	Befragung der Träger	- 35 -
4.2.2	Befragung der Einrichtungen	- 52 -
4.2.4	Befragung der Kindertagespflegepersonen	- 74 -
	Impressum	- 87 -

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wie hoch war die durchschnittliche Dauer der Elternzeit (in Monaten) der pädagogischen Fach- und Assistenzkräfte im Jahr 2019?	- 31 -
Tabelle 2:	Wo haben Sie Ihren letzten berufsqualifizierenden Abschluss erworben?	- 57 -
Tabelle 3:	Kinder in der Bevölkerung nach Altersgruppen und Kreisen 2018, 2024, 2030	- 96 -
Tabelle 4:	Unterstellte Inanspruchnahmequoten im Szenario «Status quo» 2019 bis 2030	- 96 -
Tabelle 5:	Unterstellte Inanspruchnahmequoten im Szenario «Elternbeitragsfreiheit 2020» 2019 bis 2030	- 97 -
Tabelle 6:	Unterstellte Inanspruchnahmequoten im Szenario «Rechtsanspruch Grundschulbetreuung 2025» 2019 bis 2030	- 98 -
Tabelle 7:	Annahme zur Entwicklung des Anteils der unterdreijährigen Kinder in Kindertagespflege an allen geförderten Kindern dieser Altersgruppe 2019 bis 2030	- 99 -
Tabelle 8:	Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund der demografischen Entwicklung (Szenario «Status quo») 2019 bis 2030	- 100 -
Tabelle 9:	Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund der demografischen Entwicklung und der Elternbeitragsfreiheit (Szenario «Elternbeitragsfreiheit 2020») 2019 bis 2030	- 101 -
Tabelle 10:	Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund der demografischen Entwicklung, der Elternbeitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter (Szenario «Rechtsanspruch Grundschule 2025») 2019 bis 2030	- 102 -
Tabelle 11:	Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund von Veränderungen des Personaleinsatzes 2025 und 2030	- 103 -
Tabelle 12:	Vorausberechnung der Anzahl an Absolventinnen und Absolventen in ausgewählten sozial- und	

	Kindheitspädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen 2019/20 bis 2029/30	- 109 -
Tabelle 13:	Vorausberechnung der Anzahl an Neuzugängen aus ausgewählten sozial- und kindheitspädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen in Kindertageseinrichtungen 2020 bis 2030	- 110 -
Tabelle 14:	Überblick über die qualitativen Erhebungen	- 125 -
Tabelle 15:	Wesentliche Ausbildungswege in die Frühe Bildung in Mecklenburg-Vorpommern	- 152 -
Tabelle 16:	Staatliche (Berufs-)Fachschulen – Ausbildungsmöglichkeiten und Standorte	- 153 -
Tabelle 17:	Private Fachschulen – Ausbildungsmöglichkeiten, Kosten und Standorte	- 154 -
Tabelle 18:	Studienfächer mit Bezug zur Frühen Bildung nach Hochschule/Uni	- 155 -
Tabelle 19:	Vertretungsmodelle für Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern	- 179 -
Tabelle 20:	SWOT-Matrix	- 197 -
Tabelle 21:	Einordnung der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken in Strategietypen	- 199 -
Tabellen im Anhang		
Tabelle 22:	Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2009 bis 2019	- 1 -
Tabelle 23:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2019	- 2 -
Tabelle 24:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2019	- 2 -
Tabelle 25:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019	- 3 -
Tabelle 26:	Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen 2012 bis 2019	- 4 -
Tabelle 27:	Betreuungsrelationen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019	- 5 -

Tabelle 28:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Altersgruppen 2019	- 6 -
Tabelle 29:	Rücklauf der Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen	- 31 -
Tabelle 30:	Rücklauf der Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen	- 32 -
Tabelle 31:	Rücklauf der Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen	- 34 -

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Kinder unter 10,5 Jahren in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Alter 2019	- 12 -
Abbildung 2:	Betreuungsquoten der Kinder in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppe 2019	- 13 -
Abbildung 3:	Betreuungsquoten der Kinder in Kindertagespflege nach Altersgruppe 2019	- 14 -
Abbildung 4:	Anzahl der Einrichtungen für Kinder nach Altersgruppe 2019	- 15 -
Abbildung 5:	Kindertageseinrichtungen nach Träger 2019	- 15 -
Abbildung 6:	Pädagogisches Personal in den Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen 2019	- 16 -
Abbildung 7:	Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2009 bis 2019	- 17 -
Abbildung 8:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2009 bis 2019	- 19 -
Abbildung 9:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsniveau 2009 bis 2019	- 20 -
Abbildung 10:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsniveau 2009 und 2019	- 21 -

Abbildung 11:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2019	- 22 -
Abbildung 12:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen unter 30 und über 50 Jahre nach Kreisen 2019	- 23 -
Abbildung 13:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen und Altersgruppen 2019	- 24 -
Abbildung 14:	Mittelbare pädagogische Arbeitszeit von pädagogischen Fach- und Assistenzkräften	- 25 -
Abbildung 15:	Sind die Ihnen zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen für Leitungsaufgaben insgesamt aus Ihrer Sicht ausreichend?	- 27 -
Abbildung 16:	Wie bewerten Sie die zeitlichen Ressourcen für einzelne Leitungsaufgaben?	- 28 -
Abbildung 17:	Wie viele Krankheitstage hatten die bei Ihrem Träger angestellten pädagogischen Fachkräfte durchschnittlich im Jahr 2019?	- 29 -
Abbildung 18:	Wie viele pädagogische Fachkräfte haben 2019 von der Elternzeit oder der Angehörigenpflege (Pflegezeit bzw. kurzzeitige Arbeitsverhinderung) Gebrauch gemacht bzw. waren von einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot betroffen?	- 30 -
Abbildung 19:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2019	- 32 -
Abbildung 20:	Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang und Altersgruppen 2019	- 33 -
Abbildung 21:	Aus welchen Gründen werden Teilzeitstellen ausgeschrieben?	- 34 -
Abbildung 22:	Wie häufig führen die folgenden Gründe zu Teilzeitbeschäftigung bei pädagogischen Fachkräften und Assistenzkräften?	- 35 -
Abbildung 23:	Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in der Einrichtung?	- 36 -
Abbildung 24:	Sind Sie einem Tarif angeschlossen?	- 38 -

Abbildung 25:	Wie viele Jahre ist das pädagogische Personal (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) im Durchschnitt in einer Ihrer Kindertageseinrichtungen angestellt?	- 40 -
Abbildung 26:	Welche Gründe für den Ausstieg in einen anderen pädagogischen Bereich und aus dem Beruf nehmen Sie bei Ihren Beschäftigten wahr?	- 41 -
Abbildung 27:	Arbeitslos gemeldete Fach- und Assistenzkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung 2013 bis 2019	- 43 -
Abbildung 28:	Gemeldete Arbeitsstellen für Fach- und Assistenzkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung 2013 bis 2019	- 44 -
Abbildung 29:	Vakanzzzeit und Arbeitslosen-Stellen-Relation bei Erzieherinnen und Erziehern 2013 bis 2019	- 45 -
Abbildung 30:	Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Sozialassistenten- und Kinderpflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19	- 47 -
Abbildung 31:	Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenten- und Kinderpflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19	- 48 -
Abbildung 32:	Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieher- und Heilerziehungspflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19	- 49 -
Abbildung 33:	Absolventinnen und Absolventen der Erzieher- und Heilerziehungspflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19	- 49 -
Abbildung 34:	Studierende der Kindheitspädagogik, der Erziehungswissenschaft (Uni) und der Sozialen Arbeit (FH) im ersten Fachsemester, 2008 bis 2018	- 50 -
Abbildung 35:	Absolventinnen und Absolventen der Kindheitspädagogik, der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit, 2008 bis 2018	- 51 -
Abbildung 36:	Verteilung der Auszubildenden bei den Trägern (Stand: 1. März 2019) nach Art der Ausbildung und Einrichtung	- 52 -
Abbildung 37:	Welche Aufgaben nehmen die berufsbegleitend Auszubildenden in Ihrer Einrichtung wahr?	- 53 -
Abbildung 38:	Sind Ihre Ausbildungskapazitäten damit erschöpft? (Anteil „ja“)	- 54 -
Abbildung 39:	Wie beurteilen Sie die Ausbildungs- und Studienkapazitäten im Bereich des pädagogischen Personals für die Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern?	- 56 -

Abbildung 40:	Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf der pädagogischen Fachkräfte im Hinblick auf die Ausgestaltung multiprofessioneller Teams ein?	- 59 -
Abbildung 41:	Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf speziell von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen ein?	- 61 -
Abbildung 42:	Wie beurteilen Sie die Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte im Hinblick auf verschiedene Qualitäts- und Entwicklungsfaktoren?	- 63 -
Abbildung 43:	Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial bei der Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungen im Feld der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern?	- 65 -
Abbildung 44:	Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihrer Einrichtung wahr? Einschätzungen zur Aussage: „Die Personalentwicklung ist aufgrund der individuellen Motivation der Mitarbeiter/innen zufriedenstellend“.	- 66 -
Abbildung 45:	Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihren Einrichtungen der Kindertagesförderung wahr? Einschätzungen zur Aussage: „Personalentwicklung ist eine Aufgabe der Leitungen.“	- 67 -
Abbildung 46:	Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihren Einrichtungen der Kindertagesförderung wahr?	- 68 -
Abbildung 47:	Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeitsorganisation in Ihrer Einrichtung?	- 70 -
Abbildung 48:	Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung des pädagogischen Personals (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) durch folgende Faktoren am Arbeitsplatz ein?	- 72 -
Abbildung 49:	Welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen bieten Sie in Ihren Kindertageseinrichtungen an?	- 73 -
Abbildung 50:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019	- 75 -
Abbildung 51:	Betreuungsrelationen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019	- 76 -
Abbildung 52:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Altersgruppen 2019	- 77 -
Abbildung 53:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Altersgruppen 2019	- 78 -

Abbildung 54:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Art der Qualifizierung 2019	- 79 -
Abbildung 55:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach höchstem Berufsausbildungsabschluss und Alter 2019	- 79 -
Abbildung 56:	Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach höchstem Berufsausbildungsabschluss 2019	- 80 -
Abbildung 57:	An wie vielen Tagen im Jahr 2019 konnten Sie krankheitsbedingt Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson nicht ausüben?	- 81 -
Abbildung 58:	In welchen Bereichen würden Sie sich gerne noch weiterqualifizieren?	- 83 -
Abbildung 59:	Gibt es für die Bereiche, bei denen Sie einen hohen Qualifizierungsbedarf sehen, ein entsprechendes Qualifizierungsangebot?	- 84 -
Abbildung 60:	Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung der Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Kindertagespflegepersonen im Hinblick auf verschiedene Qualitätsfaktoren?	- 86 -
Abbildung 61:	Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung der Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Kindertagespflegepersonen im Hinblick auf verschiedenen Qualitätsfaktoren?	- 87 -
Abbildung 62:	Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu den Rahmenbedingungen der Kindertagespflege zu?	- 89 -
Abbildung 63:	Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung durch Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson ein?	- 91 -
Abbildung 64:	Kinder in der Bevölkerung nach Altersgruppen 2018 bis 2030	- 93 -
Abbildung 65:	Veränderung der Anzahl der Kinder in der Bevölkerung nach Altersgruppen 2019 bis 2030	- 94 -
Abbildung 66:	Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund von Veränderungen des Personaleinsatzes 2025	- 104 -
Abbildung 67:	Personalersatzbedarf wegen Altersrente nach Förderart 2020 bis 2030	- 107 -
Abbildung 68:	Personalersatzbedarf wegen vorzeitig aus dem Beruf ausscheidenden Personals nach Förderart 2020 bis 2030	- 108 -

Abbildung 69:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	- 112 -
Abbildung 70:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern 2030	- 114 -
Abbildung 71:	Entwicklung der Inanspruchnahmequoten von Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2015 bis 2020	- 129 -
Abbildung 72:	Entwicklung der Struktur der vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten von Kindern in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2015 bis 2020	- 130 -
Abbildung 73:	Das Vorgehen im Überblick	- 223 -
Abbildungen im Anhang		
Abbildung 74:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Rostock 2025	- 8 -
Abbildung 75:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Rostock 2030	- 9 -
Abbildung 76:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Schwerin 2025	- 10 -
Abbildung 77:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Schwerin 2030	- 11 -
Abbildung 78:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Ludwigslust-Parchim 2025	- 12 -
Abbildung 79:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Ludwigslust-Parchim 2030	- 13 -
Abbildung 80:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte 2025	- 14 -
Abbildung 81:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte 2030	- 15 -

Abbildung 82:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Rostock 2025	- 16 -
Abbildung 83:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Rostock 2030	- 17 -
Abbildung 84:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Nordwestmecklenburg 2025	- 18 -
Abbildung 85:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Nordwestmecklenburg 2030	- 19 -
Abbildung 86:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Greifswald 2025	- 20 -
Abbildung 87:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Greifswald 2030	- 21 -
Abbildung 88:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Rügen 2025	- 22 -
Abbildung 89:	Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Rügen 2030	- 23 -
Abbildung 90:	In welchen Bereichen sehen Sie Qualifizierungsbedarf bei pädagogischen Fachkräften und Assistenzkräften in den Kindertageseinrichtungen?	- 24 -
Abbildung 91:	Welchen Qualifizierungsbedarf sehen Sie speziell bei Leitungen von Kindertageseinrichtungen?	- 25 -
Abbildung 92:	Wie beurteilen Sie die Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für das pädagogischen Personal im Hinblick auf verschiedene Qualitäts- und Entwicklungsfaktoren?	- 26 -
Abbildung 93:	Wo sehen Sie als Träger Verbesserungspotenzial bei der Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungen in Mecklenburg-Vorpommern?	- 27 -
Abbildung 94:	Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung des pädagogischen Personals (pädagogische Fachkräfte und	

	Assistenzkräfte) durch folgende Faktoren am Arbeitsplatz ein?	- 28 -
Abbildung 95:	Welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen werden vom Träger Ihrer Einrichtung durchgeführt bzw. angeboten?	- 29 -

Literaturverzeichnis

Alt, Christian/Anton, Jeffrey/Gedon, Benjamin/Hubert, Sandra/Hüsken, Katrin/Lippert, Kerstin/Schickle, Valerie (2020): DJI-Kinderbetreuungsreport 2019. Inanspruchnahme und Bedarf aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. Deutsches Jugendinstitut (DJI). München.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung in einer digitalisierten Welt. https://www.bildungsbericht.de/static_pdfs/bildungsbericht-2020.pdf (abgerufen am 20.06.2020).

Autorengruppe Bildungsbericht (2019): Berufsbildungsbericht 2019. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildungsbericht 2018. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2019/Fachkraeftebarometer_Fruehe_Bildung_2019_web.pdf (abgerufen am 20.05.2020).

AWO Landesverband Brandenburg (2018): Konzept für eine dualorientierte Ausbildung Erzieherinnen und Erzieher in Brandenburg. https://www.awo-brandenburg.de/2018-11_awoBB-kita_dp-dual-ausbildung-945094.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Bertelsmann Stiftung (2012): Jobmotor Kita: Zahl der Erzieherinnen in Thüringens Kitas seit 2006 um 22 Prozent gestiegen –weiterer Fachkräftebedarf besteht. https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_36262_36263_2.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

BMBF (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2014 Trendbericht. https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020a): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2019. <https://www.bmfsfj.de/blob/156672/aba616b5c3fc1cb9bd52e41aec73d246/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2019-ausgabe05a-data.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020b): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2019. Ausgabe 05b Kinder im Grundschulalter. https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Betreuungszahlen/Kindertagesbetreuung_Kompakt_2019_Ausbaustand_und_Bedarf_Ausgabe_5b_bf.pdf (abgerufen am 16.02.2020).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020c): Gute KiTa-Bericht 2020. Monitoringbericht 2020 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nach § 6 Absatz 2 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG) für das Berichtsjahr 2019. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gute-kita-bericht-2020/163402> (abgerufen am 13.01.2021).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020d): Wege in den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher in Schleswig-Holstein. Aktualisierte Fassung von 2020. Fachkräfte-Offensive Erzieherinnen und Erzieher. https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Schleswig-Holstein_September_2020.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Positive Zwischenbilanz von „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/positive-zwischenbilanz-von-quereinstieg--maenner-und-frauen-in-kitas-/120156> (abgerufen am 13.01.2021).

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (2019): Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Land Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG) <https://www.bmfsfj.de/blob/141634/bd459fbe00e3adeb095a7ca43a3456da/gute-kita-vertrag-bund-mecklenburg-vorpommern-data.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Bund-Länder-AG (2018): Handlungsempfehlung zum Beschluss der gemeinsamen Bund-Länder-Arbeitsgruppe von Jugend- und Familienministerkonferenz, Arbeits- und Sozialministerkonferenz sowie Kultusministerkonferenz unter Beteiligung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit zur Fachkräftegewinnung Erzieherin/Erzieher. <https://storage.polit-x.de/media/JFMK/pdf/2018-06/41ee08446d8f1e9bacfb238f6fd8c89.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Bundesagentur für Arbeit (2020): Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Kinderbetreuung-erziehung.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (abgerufen am 17.02.2021).

Buschle, Christina/Gruber, Veronika (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 30. https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Studie_30_Buschle_Gru-ber_WEB.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Busse, Anna/Gathmann, Christina (2018): Free daycare and its effects on children and their families. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 958. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin.

Busse, Angela/in Schlegel, Rainer/Voelzke, Thomas: jurisPK-SGB VIII, 2. Aufl., § 45 SGB VIII (Stand: 21.12.2020) https://www.juris.de/jportal/portal/page/homerl.psml?cmsuri=/juris/de/nachrichten/zeigenachricht.jsp&feed=jpk-sgbviii&wt_mc=rss.jpk-sgbviii&nid=jpk-SGBH-2SR0057

Cohen, Franziska/Hemmerich, Fabian (2019): Nutzung digitaler Medien für die pädagogische Arbeit in der Kindertagesbetreuung. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Endfassung_Kurzexpertise_Dr._Cohen_Digitalisierung_Kindertagesbetreuung.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Deutscher Verein (2020): Empfehlungen des Deutschen Vereins für die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung für (sozialpädagogische) Fachkräfte und Lehrende für den Bereich der Kindertagesbetreuung. https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2020/dv-06-19_ausbildung-sozialpaed-fachkraefte-und-lehrende-ktb.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 8. München.

Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (2020): Verhandlungen für einen neuen Landesrahmenvertrag Kita beginnen. <https://www.drk-mv.de/leichte-sprache/aktuell/aktuelles/meldung/verhandlungen-fuer-einen-neuen-landesrahmenvertrag-kita-beginnen.html> (abgerufen am 23.02.2021).

Fischer, Sabine/Speck-Geisler, Kristina (2014): Praxisanleitung pädagogischer Fachkräfte. Der Weg zu mehr Qualität. Cornelsen-Verlag Berlin.

Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München. https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_St_27_Fuchs-Rechlin.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Fuchs-Rechlin, Kirsten/Kammermeyer, Gisela/Roux, Susanna/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2017): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WiFF_Studie_32_Geiger.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Gessler, Angelique/Hanssen, Kirsten/Uihlein, Clarissa (2018): Berufsfachschulausbildung als Einstiegsqualifizierung für die Frühe Bildung? In Friese, Marianne (Hrsg.): Reformprojekt Care Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung. Bielefeld: S. 269–284.

Gersonowicz, Eveline (2018): Gegenseitige Anerkennung vorausgesetzt: Übergänge und Kooperationen zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtung. In RuhrFutur gGmbH (Hrsg.): Frühkindliche Bildung. HANDBUCH Kooperation von Kindertagespflege und Kita. https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2020/12/HB_KTP_Kita.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) (2019): Tarifvertrag öffentlicher Dienst Kommunen. Ratgeber Eingruppierung Sozial- und Erziehungsdienst. https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=74532&to-ken=67668e787c41fb12b8d6dc7d375431b30a12f841&sdownload=&n=TVoeD-Broschuere_Ratgeber-Eingruppierung_SuE_2019.pdf (abgerufen am 28.08.2020).

GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) (2018a): Tarifvertrag öffentlicher Dienst. TVöD Bund und Kommunen. Alle Tarifverträge. Stand 1. März 2018. https://www.gew.de/index.php?eID=dum-File&t=f&f=53009&t-ken=6c2c991616d23b75b3d9e4b28e77b8703fccdacf&sdownload=&n=TVoeD_Broschuere_Tarifrecht_2018_web.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) (2018b): Tarifvertrag öffentlicher Dienst. TVöD Bund und Kommunen Alle Tarifverträge Stand 1. März 2018. https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=53009&to-ken=6c2c991616d23b75b3d9e4b28e77b8703fccdacf&sdownload=&n=TVoeD_Broschuere_Tarifrecht_2018_web.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Gilch, Harald et al. (2019): Digitalisierung der Hochschulen: Ergebnisse einer Schwerpunktstudie für die Expertenkommission Forschung und Innovation, Studien zum deutschen Innovationssystem, No. 14-2019, Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), Berlin. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjFxsqq2o-vAhXh1uAKHYzLBH84ChAWMAF6Bag-CEAM&url=https%3A%2F%2Fwww.econ-tor.eu%2Fbitstream%2F10419%2F194284%2F1%2F1067678492.pdf&usg=AOvVaw1Qh7wSJ7Zegft-fANx5cdNV> (abgerufen am 20.01.2021).

Guglhör-Rudan, Angelika/Alt, Christian (2019): Kosten des Ausbaus der Ganztagsgrundschulangebote. Bedarfsgerechte Umsetzung des Rechtsanspruchs ab 2025 unter Berücksichtigung von Wachstumsprognosen. Deutsches Jugendinstitut (DJI). München.

Hammermann, Andrea/Schmidt, Jörg/Stettes, Oliver (Hrsg BMFSFJ) (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019. <https://www.bmfsfj.de/source/blob/138446/b9fd33ee4455a4f67595790080da7196/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf> (abgerufen am 20.02.2021).

Institut für Informationsmanagement (HRSG.) (2019): Berufsschule digital. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. <https://www.telekom-stiftung.de/handreichung-berufsschule-digital> (abgerufen am 02.02.2021).

Jung, Edita/Gels, Annika (2019): Vernetzung von KiTas im Sozialraum und darüber hinaus. nifbe-Beiträge zur Professionalisierung Nr. 10. Osnabrück: Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung e.V.

Jensen, Jytte Juul (2017), DENMARK ECEC Workforce Profile. http://www.seeepro.eu/English/pdfs/DENMARK_ECEC_Workforce.pdf (abgerufen am 20.02.2021)

Kalicki, Berhnhardt/Spiekermann, Nicole/Uihlein, Clarissa (2019): Zukunft der sozialen Berufe – Fachspezialisierungen für Erzieherinnen. Ein Dossier auf der Grundlage von Ergebnissen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/DJI-Dossier_Fachspezialisierungen.pdf (abgerufen am 18.02.2021).

Klaudy, Elke Katharina/Köhling, Karola/ Micheel, Brigitte/ Stöbe-Blossey, Sybille (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen. Herausforderungen und Strategien. Böckler-Studien Nr. 336. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_336.pdf (abgerufen am 20.02.2021).

Kiefer, Christoph (2018): Professionalität will gelernt sein, Praxisanleitung muss in der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Plädoyer für Praktika. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik Heft 3 Nr. 44.

KMK – Kultusministerkonferenz (2011): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 in der Fassung vom 24.11.2017. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_12_01-ErzieherInnen-Quali-Profil.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

KMK – Kultusministerkonferenz (2002): Rahmenvereinbarung über Fachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 in der Fassung vom 10.09.2020. [2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf) (kmk.org) (abgerufen am 15.02.2021).

KMK/JFMK – Kultusministerkonferenz/Jugend- und Familienkonferenz (2010): Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern – Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ (Beschluss der KMK vom 16.09.2010 und der JFMK vom 14.12.2010). <https://kindergartenpaedagogik.de/images/PDF/2380.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Koordinationsstelle Männer in KitAs (2016): Anteil Männlicher Beschäftigter in den Bundesländern. <https://mika.koordination-ma-ennerinkitas.de/forschung/maenneranteil-bundeslaender/> (abgerufen am 13.01.2021).

Koordinationsstelle Männer in Kitas (2013): Handreichung für die Praxis. https://www.kita-bildungsserver.de/wp-content/themes/kbs/inc/downloads_ausliefern.inc.php?did=1343 (abgerufen am 13.01.2021).

König, Anke/Kratz, Joanna/Stadler, Katharina/Uihlein, Clarissa (2018): Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Organisationsformen, Zulassungsvoraussetzungen und Curricula – eine Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29. München.

Kommunaler Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern (2015): Antrag auf befristete Überbelegung. http://www.ksv-mv.de/fileadmin/download/LJA/Antrag_auf_befr._UEberbel_01.02.2015_01.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Kruppe, Thomas/Trepesch, Merlind (2017): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. IAB Discussion Paper 16/2017. <http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp1617.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2020): Kleine Anfrage der Abgeordneten Jacqueline Bernhardt und Simone Oldenburg, Fraktion DIE LINKE. Ausbildung zu Erzieherinnen und Erziehern in Mecklenburg-Vorpommern. Drucksache 7/5460 vom 12.11.2020. https://www.landtag-mv.de/fileadmin/media/Dokumente/Parlamentsdokumente/Drucksachen/7_Wahlperiode/D07-5000/Drs07-5460.pdf (abgerufen am 22.02.2021).

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2019a): Kleine Anfrage der Abgeordneten Jacqueline Bernhardt, Fraktion DIE LINKE. Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen. Drucksache 7/3576 vom 18.06.2019. http://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/43906/personalschluessel_in_den_kindertageseinrichtungen.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2019b): Kleine Anfrage der Abgeordneten Jacqueline Bernhardt und Peter Ritter, Fraktion DIE LINKE. Situation der Kindertagespflege und Antwort der Landesregierung. Drucksache 7/4433 vom 20.12.2019. http://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/44966/situation_der_tagespflege.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2019c): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Soziales, Integration und Gleichstellung (9. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung-Drucksache 7/3393. http://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/44513/gesetz_zur_einfuehrung_der_elternbeitragsfreiheit_zur_staerkung_der_elternrechte_und_zur_novellierung_des_kindertagesfoerderungsgesetzes_mecklenburg_v.pdf (abgerufen am 21.02.2021).

Litjens, Ineke; Taguma, Miho (2017): Early childhood education and care staff recruitment and retention: A review for Kazakhstan, OECD, Paris. <https://www.oecd.org/education/school/Early-Childhood-Education-and-Care-Staff-Recruitment-Retention-Kazakhstan.pdf> (abgerufen am 13.01.2021)

Mertens, Vanessa/Küls, Holger/ Karber, Anke (2019): „Lernortkooperation qua Lernplattform? – Perspektiven der Akteurinnen und Akteure zu Lernbegleitung“ Ein Beitrag zur Fachtagung Sozialpädagogik: „FT 17 Digitalisierung zwischen Hype und didaktischen Mehrwert – Digitale Lehr-Lern-Formate sozialpädagogischer Qualifizierung in Hochschule und beruflicher Bildung“ 20. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität Siegen. https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2019beitraege/ft17_lernortkooperation-qua-lernortplattform_mertens-kuels-karber.pdf (abgerufen am 24.02.2021).

MEID MV – Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern (2019a): 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2040 – Landesprognose. <https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Energie%2c%20Infrastruktur%20und%20Digitalisierung/Dateien/Downloads/Bev%C3%B6lkerungsprognose-Landesprognose.pdf> (abgerufen am 20.05.2020).

MEID MV – Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern (2019b): 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2040 – Regionalisierung für die Landkreise, kreisfreien Städte sowie die Mittelbereiche der Zentralen Orte. <https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Energie%2c%20Infrastruktur%20und%20Digitalisierung/Dateien/Downloads/Bev%C3%B6lkerungsprognose-Regionalisierung.pdf> (abgerufen am 20.05.2020).

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (o. J.): Neue Ausbildung: Staatlich anerkannte Erzieherin/Staatlich anerkannter Erzieher für 0-bis 10-Jährige. <https://www.bildung-mv.de/artikel/neue-ausbildung-staatlich-anerkannte-erzieherin-staatlich-anerkannter-erzieher-fuer-0-bis-10-jaehrige/> (abgerufen am 13.01.2021).

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2021): Aufbauweiterbildung für Absolventinnen und Absolventen des Bildungsganges „staatlich anerkannte Erzieherin für 0- bis 10-Jährige und staatlich anerkannter Erzieher für 0- bis 10-Jährige“. <https://www.rbb-lro.de/wp-content/uploads/2021/01/AufbauWB-ENZ-Informationsblatt-SuS.pdf> (abgerufen am 12.02.2021).

Ministerium für Soziales Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern (2020): Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in M-V. https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Soziales,%20Integration%20und%20Gleichstellung/Dateien/Dateien/BK2020_IH.pdf (abgerufen am 10.04.2021).

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2016): Vorläufiger Rahmenplan, Fachschule für Sozialwesen, Bildungsgang staatlich anerkannte Erzieherin/staatlich anerkannter Erzieher. https://www.bildung-mv.de/export/sites/bildungsserver/downloads/unterricht/rahmenplaene-fachschulen/rp_fs_erzieher.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2014): Ausbildungsplatzplanung für Pädagogische Fachkräfte gemäß § 11 Absatz 2 des Gesetzes zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V) 2014 – 2023 (unveröffentlicht).

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (2006a): Landesgesetz über die Weiterentwicklung der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTa-Zukunftsgesetz). https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/01_Themen/Ki-TaG/GVBI.Nr._13_vom_13.09.2019.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (2006b): Rahmenvereinbarung zur Praxisanleitung. https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/03_Fachkraefte/Praxisanleitung/Kita_Rahmenvereinbarung_Praxisanleitung_RLP.pdf (abgerufen am 10.02.2021).

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2016): 2. Evaluationsbericht der praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mit Ausbildungsbeginn 2012/13 und -abschluss Sommer 2015. https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/Remote/km/bkspit_abschlussbericht_2016-01-18.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Müller, Margaretha/Faas, Stefan/Schmidt-Hertha, Bernhard (2016): Qualitätsmanagement in der frühpädagogischen Weiterbildung. Konzepte, Standards und Kompetenzanerkennung. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, S. 22. https://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Exp_45_Mueller_Faas_Schmidt-Hertha_web.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Deiss-Niethammer, Birgit (2017): PiA - die praxisintegrierte Ausbildung: Ein Erfolgsmodell mit Zukunft. *PiA - die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieher/-in: Modell mit Zukunft* (herder.de) (abgerufen am 13.01.2021).

OECD (2019): Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung, OECD Publishing, Paris. https://www.oecd.org/els/family/Gute-Strategien-f%C3%BCr-gute-Berufe-in-der-fr%C3%BChen-Bildung-Booklet_DE.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Ostendorf-Servissoglou, Eike (2016): Fachkräftemangel in Kitas. Das Konzept multiprofessioneller Teams. https://www.konzept-e.de/fileadmin/Daten/Fachliteratur/kug_2016-11_Fachkraeftemangel.pdf (abgerufen am 13.01.2021).

Peeters, Jan (2003): "The project Men in Childcare in Flanders", presentation at the Men in Childcare European Conference 2003, Edinburgh 8. December 2003. <http://www.menin-childcare.co.uk/Conference-2003.htm> (abgerufen am 13.01.2021).

Plehn, Manja (Hrsg.) (2020): Qualität in Hort, Schulkindbetreuung und Ganztagschule. Grundlagen zum Leiten, Führen und Managen. Freiburg, Basel, Wien. Herder Verlag.

Quedau, Anja (2019): Die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitgeberattraktivität, 1. Auflage, Steinbeis-Edition, Stuttgart.

Rauschenbach/Schilling/Meiner-Teubner (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/rauschenbach_schilling_plaetze_personal_finanzen.pdf (abgerufen am 12.07.2020).

Regierungsportal Mecklenburg-Vorpommern – Landesregierung – Ministerpräsidentin und Staatskanzlei (o. J): Zukunftsbündnis stellt Weichen für Azubi-Ticket. <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/stk/Themen/Zukunftsb%C3%BCndnis-3/> (abgerufen am 13.01.2021).

Reichert-Garschhammer, Eva (2019): Kompetenzrahmen zur digitalen Bildung in Kindertageseinrichtungen, IFP – Didacta 2019. <https://www.didacta.de/download.php?id=141> (abgerufen am 20.09.2020).

Schleicher, Andreas (2019): Helping our Youngest to Learn and Grow: Policies for Early Learning. International Summit on the Teaching Profession. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264313873-en> (abgerufen 13.01.2021).

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Fachinformation. Regelung zur Förderfähigkeit der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. und 180 SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit.

Sinus-Institut (2020): Sinus Jugendbefragung: Kindertagesbetreuung Pflege – attraktive Berufe? Qualitative und Quantitative Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren. <https://www.bmfsfj.de/blob/158240/dddec08758972ec83d43f233d90fc8d7/20200607-sinus-jugendbefragung-data.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern (2017): Rahmenempfehlung Kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung von Fachkräften zu Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis in Mecklenburg-Vorpommern. Bereich: Frühkindliche Bildung. <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/Familie/Kindertagesf%C3%B6rderung/Fort-und-Weiterbildung/Mentor-Fr%C3%BChkindliche-Bildung/> (abgerufen am 13.01.2021).

Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern (2004): Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 KiföG M-V. <https://de.scribd.com/document/4886761/Handreichung-Kita> (abgerufen am 13.01.2021).

Stadt Düsseldorf (2021): Fachkräfteoffensive des Jugendamts trägt Früchte. <https://www.duesseldorf.de/aktuelles/news/detailansicht/newsdetail/fachkraefteoffensive-des-jugendamtes-traegt-fruechte-1.html> (abgerufen am 20.01.2021)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2019): Berufliche Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Schuljahr 2018/19. <https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/B%20II%20Berufliche%20Schulen,%20Berufsbildung/B%20213/B213%202018%2000.pdf> (abgerufen am 17.02.2021).

Statistisches Bundesamt (2020): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2020. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402207005.xlsx?__blob=publicationFile (abgerufen am 13.01.2021).

Statistisches Bundesamt (2018): Der Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/kindertageseinrichtungen-personalschluesel-5225409189004.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).

Stüwe, Gerd/Ermel, Nicole (2019): Lehrbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Beltz. Weinheim Base

- Techniker Krankenkasse (2018): Gesundheitsreport 2018 Arbeitsunfähigkeiten.
<https://www.tk.de/resource/blob/2034000/60cd049c105d066650f9867da5b4d7c1/gesundheitsreport-au-2018-data.pdf> (abgerufen am 13.07.2020).
- Tillman, Angela (2019): Identitätsarbeit in Sozialen Netzwerken. In: Pädagogikunterricht, Heft 1/19, 2019, S. 5-15.
- Viernickel, Susanne/Fuchs-Rechlin, Kirsten/Strehmel, Petra/Preissing, Christa/Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (2016): Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung. 3. korrigierte Auflage. Freiburg, Herder Verlag.
- Vorderer, Peter (2015): Der mediatisierte Lebenswandel. Permanently online, permanently connected. In: Publizistik 60 Jg., Heft 3.
- Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers: Engpässe werden immer stärker sichtbar. IAB-Kurzbericht, No. 2/2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216718/1/kb202002.pdf> (abgerufen am 13.01.2021).
- Weßler-Poßberg, Dagmar/Huschik, G. (2020): Zukunftsfelder für Erzieherberufe – Fachkarriere in der Frühen Bildung. Kurzstudie.
<https://www.bmfsfj.de/blob/163910/694f6b1807f0f1857bceb0f009b499f5/zukunftsfelder-fuer-erzieherberufe-fachkarrieren-in-der-fruehen-bildung-prognos-data.pdf> (abgerufen 20.01.2021).
- Weßler-Poßberg, Dagmar (2019): Zeitautonomie und Work-Life Balance: Impulse für eine lebensphasengerechte Arbeitszeitpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen in NRW. (FGW-Impuls Vorbeugende Sozialpolitik, 24). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW). https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/66315/ssoar-2019-weler-poberg-Zeitautonomie_und_Work-Life-Balance_Impulse_fur.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-weler-poberg-Zeitautonomie_und_Work-Life-Balance_Impulse_fur.pdf (abgerufen am 18.02.2021).
- WiFF-Studiengangsdatenbank: <https://www.weiterbildungsinitiative.de/studium-und-weiterbildung/studium/studiengangsdatenbank/> (abgerufen 13.01.2021).
- Wolters Kluwer Deutschland GmbH (2019): DKLK-Studie 2019. Befragung zur Wertschätzung und Anerkennung von Kita-Leitungen. https://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/assets/documents/pressemitteilungen/dklk/DKLK_Studie_2019.pdf (abgerufen am 13.01.2021).
- Zapf, Ines (2015): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität. Arbeitsangebots- und nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Nr. 361. Bielefeld wbv Verlag. http://www.ci-ando.com/img/books/extract/376394110X_Ip.pdf (abgerufen am 17.02.2021).
- Zentrum Bildung der EKHN Fachbereich Kindertagesstätte (2019): Praxishilfe Jahresarbeitszeitmodell (JAM) in evangelischen Kindertagesstätten <http://docplayer.org/198304210-Jahresarbeitszeitmodell-jam-in-evangelischen-kindertagesstaetten-praxishilfe.html> (abgerufen am 26.02.2021).

Einführung

Das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern beauftragte Prognos im Januar 2020 mit einer wissenschaftlichen Fachkräfteanalyse für das Land Mecklenburg-Vorpommern. Der Auftrag umfasst die Analyse der Ist-Situation in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern sowie die Quantifizierung des aktuellen und zukünftig erwartbaren Fachkräftebedarfs in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege.

Die Fachkräfteanalyse soll zudem Aussagen über den bestehenden Qualifizierungsbedarf bei den derzeitigen Fachkräften ermöglichen und das Verhältnis von Fachkräftebedarf, Qualifizierungsbedarf und einer qualitativ guten Kindertagesförderung aufzeigen. Abschließend sollen Lösungsansätze zur Begegnung des Fachkräftebedarfs entwickelt werden.

Entstanden ist ein umfassender Bericht, der sich in drei Teile gliedert:

- A. **Quantitativer Berichtsteil:** Inhalt des quantitativen Berichtsteils ist eine umfassende Bestandsaufnahme zur Personalsituation und -struktur in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege. Im Rahmen von Online-Befragungen wurden hierfür das Strukturwissen sowie die individuellen Wahrnehmungen der relevanten Akteurinnen und Akteure erhoben. Befragt wurden die Träger der Kindertageseinrichtungen (Krippe, Kindergarten, Hort), die Einrichtungsleitungen und Beschäftigten der Einrichtungen dieser Träger sowie Kindertagespflegepersonen. Zweiter Schwerpunkt des quantitativen Berichtsteils ist die Ermittlung des Personalmehrbedarfs in der Kindertagesförderung unter Beachtung der demografischen Entwicklung, einer steigenden Inanspruchnahme aufgrund der Beitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung im Grundschulalter sowie möglicher Verbesserungen des Personaleinsatzes sowie der Personalersatzbedarf in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege. Hierfür dienten die Auswertung und Analyse sekundärstatistischer Daten sowie eigene Modellrechnungen zur Quantifizierung des Bedarfs und Angebots an Fachkräften auf Kreis- und Landesebene bis zum Jahr 2030.

Die Analyse beantwortet zusammengefasst auf der quantitativen Ebene folgende Fragen:

- Wie entwickelt sich der Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung bis 2030?
- Wie werden sich bestimmte Entwicklungen (z. B. steigende Betreuungsquoten bis zur bedarfsdeckenden Inanspruchnahme, bessere Fachkraft-Kind-Relationen etc.) auf den Personalbedarf auswirken?
- Welches Fachkräfteangebot gibt es? Wie wird sich das Fachkräfteangebot entwickeln und welche Parameter sind dabei steuerbar?
- Wie gestalten sich die Rahmenbedingungen der Arbeit?

B. Qualitativer Berichtsteil: Im zweiten Berichtsteil werden die Erkenntnisse des quantitativen Berichts eingeordnet, vertieft sowie Handlungsbedarfe für eine verbesserte Fachkräftesituation identifiziert. Dazu wurden Fachgespräche und Fokusgruppen mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren der Kindertagesförderung und der Kindertagespflege geführt (Trägervertretungen sowie Planungsverantwortlichen der Kommunen und Kreisjugendämter, politische Akteure, Leitungen und Praxisanleitungen, pädagogischen Fachkräften, Absolvierenden einer Fachschule und Kindertagespflegepersonen) durchgeführt.

Auf der qualitativen Ebene beantwortet die Analyse Fragen zu den Hintergründen der quantitativen Erkenntnisse, zum Beispiel:

- Wie gestaltet sich die Versorgungssituation in den Einrichtungen der Kindertagesförderung und der Kindertagespflege?
- Wie wird die aktuelle Fachkräftesituation bewertet?
- Welche Strategien der Fachkräftegewinnung und -bindung werden verfolgt?
- Wie werden Auszubildenden und Quereinsteigende als Fachkräfte in den Einrichtungen eingesetzt?
- Wie werden die Rahmenbedingungen und die Arbeitsorganisation empfunden?
- Welcher Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarf besteht?

C. SWOT-Analyse: Im Rahmen einer SWOT-Analyse (Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken) werden die Ergebnisse des quantitativen und qualitativen Berichts zusammengeführt. Im Vorderrund steht hierbei die Frage, welche Qualitätsmaßnahmen zu einer Gewinnung und Sicherung von Fachkräften beitragen können. Daraus abgeleitet werden Strategien und Beispiele guter Praxis, die zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung in der Kindertagesförderung und Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern beitragen können.

Die Ergebnisse der Analysen werden in den folgenden Kapiteln detailliert beschrieben. Zu Beginn der Kapitel erfolgt eine Beschreibung der methodischen Vorgehensweisen.

A Quantitative Analyse

A.1 Zentrale Ergebnisse – Quantitative Analyse

Zentrale Ergebnisse zum pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen

(Online-Befragung der Träger und der pädagogischen Fach- und Assistenzkräfte in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern, sekundärstatistische Analysen)

Deutliche aber regional unterschiedliche Personalzuwächse in den Kindertageseinrichtungen.

Die Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern ist zwischen 2009 und 2019 von 9.000 auf 12.700 Personen gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs um 41 Prozent. Auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte schwankte der Zuwachs zwischen 50 Prozent im Landkreis Vorpommern-Rügen und 29 Prozent im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte. Der Landkreis Mecklenburgische Seenplatte war der einzige Kreis, in dem im Jahr 2018 weniger unter 10,5-jährige Kinder lebten als im Jahr 2008.

Diversifizierung der Qualifizierungen des Personals seit 2016.

Der zwischen 2009 und 2019 in den Kindertageseinrichtungen zu beobachtende Personalzuwachs beruht zu 60 Prozent auf staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern. Dennoch ist der Anteil der Personen mit einschlägigem Fachschulabschluss von 92 Prozent im Jahr 2016 auf 87 Prozent im Jahr 2019 gesunken. Die Anteile der Tätigen mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss sowie der Auszubildenden sind nach wie vor eher gering, aber erkennbar gestiegen. Hervorzuheben ist der steigende Anteil von Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern, der vermutlich auf die zunehmende Zahl von Kindern mit Eingliederungshilfe in den Einrichtungen zurückzuführen ist.

Praktikantinnen und Praktikanten in der Erzieherausbildung stellen 50 Prozent der Auszubildenden bei den Trägern dar. Weitere 35 Prozent befinden sich in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen bzw. Erziehern für 0- bis 10-Jährige, 16 Prozent in der berufsbegleitenden Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen bzw. Erziehern.

Die Ausbildungskapazitäten für die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen bzw. Erziehern sind bei knapp der Hälfte der Träger erschöpft. Bei den berufsbegleitenden Auszubildenden und den angehenden Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige ist die Kapazität bei etwas mehr als der Hälfte (52% bzw. 54%) der Träger erschöpft.

Hoher Altersdurchschnitt des Personals in den Kindertageseinrichtungen – insbesondere in den Landkreisen. Knapp zwei Fünftel des Personals waren im Jahr 2019 über 50 Jahre alt. Der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten fiel in den Berufsgruppen der Erzieherinnen und Erziehern mit 43 Prozent überdurchschnittlich hoch aus. Die Altersstruktur des pädagogischen und leitenden Personals variiert auf regionaler Ebene. In den kreisfreien Städten ist die Altersstruktur ausgewogener.

Teilzeit ist die überwiegende Arbeitsform, eine Ausnahme bilden Beschäftigte unter 30 Jahren. Im Jahr 2019 hatte lediglich ein Drittel der pädagogischen und leitenden Mitarbeitenden eine Stelle mit einem Umfang von 38,5 Wochenstunden oder mehr. Unter den Teilzeitstellen dominierten vollzeitnahe Stellen mit einem Umfang von 32 bis 38,5 Wochenstunden (33%) sowie

Halbtagsstellen mit einem Umfang von 21 bis 32 Wochenstunden (27%). Jüngere Beschäftigte verfügten mit einem Anteil von 43 Prozent überdurchschnittlich häufig über eine Vollzeitstelle.

Teilzeit erleichtert Trägern die Kompensation von Personalausfällen und entspricht dem Wunsch der Beschäftigten. 60 Prozent der ausgeschriebenen Stellen werden von den Trägern als in Teilzeitform ausgeschriebene angegeben. Den Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit folgend ist anzunehmen, dass der größere Anteil dieser Stellen auch reine Teilzeitstellen sind (46 Prozent der gemeldeten Stellen). 66 Prozent der befragten Fach- und Assistenzkräfte würden den Umfang ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beibehalten, wenn sie selbst wählen könnten. Nur eine insbesondere von jungen Fach- und Assistenzkräften geprägte Minderheit (14%) würde den aktuellen Arbeitsumfang von aktuell 30 oder weniger Wochenstunden gerne erhöhen.

21 Prozent des Personals fällt bis zu 10 Tage im Jahr aufgrund von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung zur Organisation von Pflege und 17 Prozent durch Erkrankungen der eigenen Kinder aus. Die Zahl der Krankheitstage liegt mit durchschnittlich 16 Fehltagen im bundesdeutschen Schnitt bei den Sozial- und Erziehungsberufen. 10 Prozent der Fachkräfte fallen im Schnitt 10 Monate durch die Nutzung von Elternzeit aus.

Fachkräfte bleiben mehrheitlich bis zu 5 Jahre in einer Einrichtung. Nur rund 30 Prozent des Personals ist zwischen 5 und 15 Jahren in einer Kindertageseinrichtung beschäftigt.

Fast ein Drittel des pädagogischen Personals wird nicht nach einem Tarif entlohnt. Am häufigsten wird mit 31 Prozent der Tarif des öffentlichen Dienstes, in der Entgeltgruppe S 8a der Stufe 1 gefolgt von sonstigen Tarifen (19%) genannt. Das Einstiegseinkommen einer Erzieherin oder eines Erziehers unterscheidet sich in den verschiedenen Tarifen zwischen 100 und 200 Euro brutto.

Leitende und pädagogische Mitarbeitende seltener mit Personalentwicklung zufrieden als Träger. Bisher liegt bei weniger als der Hälfte der Träger ein Personalentwicklungskonzept vor. Dennoch sind 60 Prozent der Träger mit der Personalentwicklung zufrieden. Ein knappes Drittel der Träger sieht jedoch auch fehlende Strukturen für eine koordinierte Personalentwicklung. 45 Prozent der Leitungen und 35 Prozent der Fach- und Assistenzkräfte sind mit der Personalentwicklung in den Kindertagesstätten unzufrieden.

Das Personal ist sehr fortbildungsaktiv – Unsicherheit herrscht über die aufgabenbezogenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. 63 Prozent des Personals aber nur 48 Prozent der Träger geben an, dass sich Fortbildungen als Grundlage für die Übernahme von besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten z. B. Koordinierungsaufgaben für mindestens vier Kolleginnen und Kollegen eignen. Jeweils rund ein Drittel des Einrichtungspersonals und der Träger sieht in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeiten von Höhergruppierungen, ein Drittel stimmt nicht zu und knapp 30 Prozent können dies nicht beurteilen.

Mehr als zwei Drittel der Fach- und Assistenzkräfte und 81 Prozent der Leitungen bemängeln die Fachkraft-Kind-Relation. In der kreisfreien Stadt Rostock sowie im Landkreis Rostock und in der Landeshauptstadt Schwerin wird am meisten Kritik geübt. Dort sind zwischen 78 Prozent und 84 Prozent der Befragten mit der Fachkraft-Kind-Relation (eher) unzufrieden. Im Landkreis Vorpommern-Greifswald schließen sich hingegen nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (55%) dieser Einschätzung an.

Die verfügbare mittlere Betreuungszeit des Personals entspricht nicht dem Bedarf der Fach- und Assistenzkräfte. In den Krippengruppen wird eine verfügbare mittlere

Betreuungszeit von 2,5 Stunden pro Woche entsprechend der im KiföG M-V vorgesehenen Stunden angegeben, benötigt werden nach eigenen Angaben rund 5 Stunden. In den Kindergarten-Gruppen sind im KiföG M-V 5,0 Stunden für mittelbare pädagogische Arbeit vorgesehen. Über die verfügbaren 3,0 Stunden pro Woche hinaus fehlen weitere 2,6 Stunden. Im Hort werden statt der verfügbaren 2,7 Stunden 5,7 Stunden als notwendig angegeben.

Leitungskräfte werden im Schnitt 20 Stunden in der Woche für Leitungsaufgaben freigestellt, über die Hälfte der Leitungen hält die verfügbare Zeit für unzureichend. Leitungen, die Einrichtungen mit bis zu 75 Kindern leiten, verfügen mit durchschnittlich 16 Wochenstunden Leitungszeit über vier Stunden mehr als Leitungen, die die Verantwortung für Einrichtungen mit bis zu 45 Kindern haben. Vier von fünf Leitungen fehlt insbesondere Zeit für Qualitätsmanagement und Konzeptarbeit.

87 Prozent der Träger und 88 Prozent des Personals bewerten Lärm als größte Belastung. An zweiter Stelle steht die körperliche Beanspruchung durch Heben und Arbeit in Zwangshaltungen oder einseitige körperliche Beanspruchung (72% des Einrichtungspersonals, 86% der Trägervertretungen). 70 Prozent des Einrichtungspersonals schätzt die psychischen Belastungen durch besondere pädagogische Herausforderungen bei den Kindern und durch Anforderungen der Eltern als hoch ein.

Zentrale Ergebnisse zu den Kindertagespflegepersonen

(Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern, sekundärstatistische Analysen)

Rückläufige Personalzahlen in der Kindertagespflege, vor allem in den Landkreisen. Zwischen 2011 und 2019 ist die Anzahl der Kindertagespflegepersonen von 1.500 auf 990 gesunken. Dies entspricht einem Rückgang um 34 Prozent. In den kreisfreien Städten Schwerin und Rostock fiel der Rückgang mit 5 und 3 Prozent deutlich schwächer aus als in den Landkreisen.

Durchschnittlich Anzahl betreuter Kinder je Kindertagespflegeperson zwischen 2009 und 2019 von 3,4 auf 4,1 gestiegen. Da die Anzahl der Kinder in Kindertagespflege weniger stark gesunken ist als die Anzahl der Kindertagespflegepersonen, ist die durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder je Kindertagespflegeperson zwischen 2009 und 2019 von 3,4 auf 4,1 gestiegen.

Regional unterschiedliche Bedeutung der Großtagespflege. Mehr als ein Drittel (36%) der Kindertagespflegepersonen war im Jahr 2019 in einer Großtagespflegestelle tätig. Hinter diesem landesweiten Durchschnitt verbergen sich deutliche regionale Unterschiede. So variierte der Anteil der Kindertagespflegepersonen in einer Großtagespflegestelle zuletzt zwischen 15 Prozent im Landkreis Rostock und 67 Prozent in der kreisfreien Stadt Rostock.

Relativ hoher Altersdurchschnitt bei den Kindertagespflegepersonen, in den kreisfreien Städten arbeiten mehr jüngere Kindertagespflegepersonen. Im Jahr 2019 war über die Hälfte der in Mecklenburg-Vorpommern tätigen Kindertagespflegepersonen über 50 Jahre alt. Während die Anteile der jüngeren unter 40-jährigen Kindertagespflegepersonen in den Landkreisen zwischen 9 Prozent (Vorpommern-Greifswald) und 24 Prozent (Vorpommern-Rügen) lagen, machten sie in den kreisfreien Städten Schwerin und Rostock jeweils teils deutlich mehr als ein Drittel aus.

Der Anteil der Kindertagespflegepersonen mit Basisqualifikation und/oder fachpädagogischer Berufsausbildung ist regional sehr unterschiedlich. Im Jahr 2019 verfügte gut ein Drittel

der tätigen Kindertagespflegepersonen über eine fachpädagogische Berufsausbildung, knapp zwei Drittel verfügten ausschließlich über eine Basisqualifikation. Der Anteil der Kindertagespflegepersonen, die ausschließlich über eine Basisqualifikation verfügten, variierte zuletzt zwischen 47 Prozent in Ludwigslust-Parchim und 86 Prozent in Nordwestmecklenburg. Der Anteil der Kindertagespflegepersonen mit fachpädagogischer Ausbildung schwankte zwischen 13 Prozent in Nordwestmecklenburg und 50 Prozent im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte.

Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern fallen nur selten und wenn dann eher kurzzeitig aus. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten liegen im Durchschnitt bei 4,4 Tagen, jüngere Kindertagespflegepersonen im Alter von unter 50 Jahren geben im Schnitt 5,9 Tage und damit etwas längere Fehlzeiten an. Unterbrechungen aufgrund von Elternzeit oder Angehörigenpflege nehmen 17 Prozent der Kindertagespflegepersonen in Anspruch, 50 Prozent dieser Ausfälle dauern weniger als einen Monat.

Die Hälfte der Kindertagespflegepersonen absolvierte im Jahr 2019 über 30 Fort- und Weiterbildungsstunden. Den gesetzlich geforderten Umfang von mindestens 25 Stunden pro Jahr erfüllen 98 Prozent der Kindertagespflegepersonen. Mehr als die Hälfte sieht Fortbildungen wenig mit der eigenen Arbeitszeit vereinbar. Jüngere Kindertagespflegepersonen wünschen häufiger längerfristige Weiterbildungsformate auch in Teilzeit.

Mehr als zwei Drittel der Kindertagespflegepersonen sehen einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den allgemeinen Rechtsgrundlagen, weniger als die Hälfte nehmen ein ausreichendes Angebot wahr. Der ebenfalls von über der Hälfte der Kindertagespflegepersonen angegebene Qualifizierungsbedarf im Bereich Kinderschutz wird demgegenüber mehrheitlich als durch ein ausreichendes Angebot gedeckt bewertet. Mehr als zwei Drittel wünschen sich praxisorientiertere und thematisch abwechslungsreichere Fortbildungen.

Kindertagespflege erfolgt unter regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Bezahlte Urlaubstage sind für 90 Prozent der Kindertagespflegepersonen die Regel. Ausfallleistungen im Falle von Krankheit erhalten Kindertagespflegepersonen in den kreisfreien Städten Rostock und Schwerin (jeweils 56 Prozent) häufiger als in den Landkreisen (zwischen 19 und 44 Prozent). Für ihren Vertretungsbedarf nutzen über der Hälfte der Kindertagespflegepersonen Springer oder eine mobile Vertretung. Ein knappes Drittel des Vertretungsbedarfs konnte zuletzt nicht gedeckt werden und führte zu Unterbrechungen.

Kindertagespflegepersonen nehmen häufig gesundheitsbelastende Faktoren bei ihrer Arbeit wahr. Besonders hervorgehoben werden körperliche Belastungen durch Zwangshaltungen oder einseitige körperliche Beanspruchung und die Ansteckungsgefahr (jeweils 72 Prozent). Die Belastung durch kranke Kinder wird dabei unabhängig von der Corona-Pandemie wahrgenommen. Für über die Hälfte der Kindertagespflegepersonen stellen Anforderungen der Eltern eine psychische Belastung dar.

Zentrale Ergebnisse zur Prognose von Personalbedarf und -angebot (Sekundärstatistische Analysen und Modellrechnungen)

Veränderung des Personalbedarfs infolge der demografischen Entwicklung, der Elternbeitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs auf Grundschulförderung. Maßgeblich für den zukünftigen Personalbedarf in der institutionellen Kindertagesförderung ist zum Einen, wie viele Kinder im Krippen-, Kindergarten- und Grundschulalter in den nächsten Jahren in

Mecklenburg-Vorpommern leben und wie viele von ihnen einen Platz in einer Kindertageseinrichtung oder einer Kindertagespflege benötigen werden. Unter Berücksichtigung der in der 5. Bevölkerungsprognose M-V angenommenen Entwicklung der Kinderzahl und der voraussichtlichen Auswirkungen der seit Anfang 2020 landesweit geltenden Elternbeitragsfreiheit sowie des ab 2025 geplanten Rechtsanspruchs auf Grundschulförderung (Umsetzung zu 80% in Horten) werden im Jahr 2025 rund 500 mehr pädagogische Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen benötigt als im Jahr 2019. Dagegen werden in der Kindertagespflege infolge der demografischen Entwicklung und der Elternbeitragsfreiheit im Jahr 2025 rund 300 Kindertagespflegepersonen weniger benötigt als im Jahr 2019. Der rückläufige Personalbedarf in der Kindertagespflege resultiert dabei auch aus der Annahme, dass der Anteil der Kinder in Kindertagespflege an allen institutionell geförderten Kindern zukünftig entsprechend des Trends der vergangenen Jahre weiter sinkt.

Veränderungen des Personalbedarfs aufgrund von altersbedingten oder vorzeitigen Austritten aus dem Arbeitsfeld. Die zweite relevante Determinante des zukünftigen Personalbedarfs in der institutionellen Kindertagesförderung ist, wie viele pädagogisch Tätige in den kommenden Jahren altersbedingt oder vorzeitig aus den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege dauerhaft ausscheiden werden. Unter den Annahmen, dass jährlich rund ein Fünftel der 60- bis 65-jährigen Mitarbeitenden das Arbeitsfeld altersbedingt und rund ein Prozent das Arbeitsfeld vorzeitig verlässt, stünden bis zum Jahr 2025 kumuliert rund 3.340 weniger pädagogisch Tätige in den Kindertageseinrichtungen bzw. kumuliert rund 340 weniger Kindertagespflegepersonen zur Verfügung als im Jahr 2019.

Neuzugänge in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege. Wesentliche Ressource für die Deckung der zukünftigen Personalbedarfe in den Kindertageseinrichtungen sind die Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen sozial- und kindheitspädagogischen Ausbildungen. Unter der Annahme, dass sich die Ausbildungspräferenzen zukünftig auf dem Niveau des Ausbildungsjahres 2018/2019 stabilisieren und jährlich rund zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen der Erzieher- und Kindheitspädagogikausbildungen in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen eintreten, ist bis 2025 mit insgesamt rund 3.590 Berufsanfängerinnen und -anfängern in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern zu rechnen. Unter der Annahme, dass sich das Qualifizierungsverhalten in der Kindertagespflege zukünftig entsprechend der Entwicklung seit 2000 entwickelt, stünden in der Kindertagespflege bis zum Jahr 2025 insgesamt 170 neu qualifizierte Kindertagespflegepersonen zur Verfügung.

Gegenüberstellung von Personalangebot und -deckung. Die Gegenüberstellung der zu erwartenden Personalbedarfe und Neuzugänge in Kindertageseinrichtungen legt nahe, dass die bis zum Jahr 2025 insgesamt zu erwartenden Neuzugänge ausreichen, um die bis dahin altersbedingt oder vorzeitig ausscheidenden Beschäftigten sowie einen Teil des zusätzlichen Personalbedarfs aufgrund der Elternbeitragsfreiheit zu kompensieren. Für die (vollständige) Deckung des zusätzlichen Personalbedarfs aufgrund der seit Anfang 2020 geltenden Elternbeitragsfreiheit, des geplanten Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung im Grundschulalter sowie bestimmter Qualitätsverbesserungen (Ausweitung der Hortförderung während der Sommerferien, moderate Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses) wären hingegen rund 1.510 Neuzugänge mehr erforderlich als unter den gesetzten Annahmen zu erwarten sind. In der Kindertagespflege ist demgegenüber nicht mit einem Mehrbedarf an Kindertagespflegepersonen zu rechnen. Vielmehr würde unter den gesetzten Annahmen die Anzahl der Neuzugänge die Anzahl der insgesamt benötigten Kindertagespflegepersonen deutlich übersteigen. Das daraus resultierende Personalpotenzial könnte sowohl für die (Rück-)Gewinnung von Kindertagespflegepersonen für Kindertageseinrichtungen als auch für Verbesserungen der Betreuungsrelationen in der Kindertagespflege genutzt werden. Hierdurch könnte die Kindertagespflege womöglich auch attraktiver für Eltern und

dadurch zukünftig stärker in Anspruch genommen werden, was mit entsprechend entlastenden Effekten auf den Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen einherginge.

Weitere Personalpotenziale. Neben den Berufsanfängerinnen und -anfängern mit einschlägigen sozial- und kindheitspädagogischen Berufsabschlüssen kommen weitere Personalpotenziale in Form von Fach- und Assistenzkräften aus anderen Bundesländern, in Form von Quereinsteigenden sowie in Form einer Ausweitung von Teilzeitstellen in Betracht. Die Ergebnisse der im Rahmen der Studie durchgeführten Einrichtungs- und Bildungsträgerbefragung legen nahe, dass bis zum Jahr 2030 jährlich etwa 80 ausgebildete Fach- und Assistenzkräfte aus anderen Bundesländern sowie etwa 30 bis 50 Quereinsteigende zur Deckung von Personalbedarfen in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung stehen. Durch die Erfüllung von Aufstockungswünschen von in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden ergäbe sich bei Unterstellung des Personalbestands im Jahr 2019 zudem ein Personalpotenzial in Höhe von 275 Vollzeitstellen.

A.2 Einführung in die quantitativen Erhebungen

Inhalt des vorliegenden quantitativen Berichtes sind die Darstellung folgender Bereiche:

- **Aktuelle Personalsituation und -struktur in den Kindertageseinrichtungen** (u. a. Bestand, Verbleib sowie Beschäftigungsumfang und -unterbrechungen des pädagogischen Personals sowie Bestand, Zugang und Verbleib von Auszubildenden)
- **Aktuelle Personalsituation und -struktur in der Kindertagespflege** sowie Rahmenbedingungen für die Arbeit als Kindertagespflegeperson
- **Personalmehrbedarf in der Kindertagesförderung** unter Beachtung der demografischen Entwicklung, einer steigenden Inanspruchnahme aufgrund der Beitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung im Grundschulalter sowie möglicher Verbesserungen des Personaleinsatzes
- **Personalersatzbedarf sowie potenzielle Fachkräftedeckung in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege**

Die Ergebnisse des vorliegenden quantitativen Berichts entstammen einer umfassenden Primärstudie sowie einer deskriptiven Sekundäranalyse amtlicher statistischer Daten.



Im Rahmen der **Primäranalyse** wurden sowohl das Strukturwissen als auch die individuellen Wahrnehmungen der relevanten Akteure erhoben. Dazu erfolgten Online-Befragungen der Träger der Kindertageseinrichtungen (Krippe, Kindergarten, Hort) sowie der Einrichtungsleitungen und des Personals in den Einrichtungen dieser Träger. Für die Kindertagespflege wurden die aktuell tätigen Kindertagespflegepersonen befragt. Die Befragungen waren als Vollerhebungen angelegt. Informationen zum Rücklauf sowie die jeweiligen Fragebögen sind im Anhang einzusehen.

Die Ergebnisse der quantitativen Befragungen liefern ein breites Bild zur aktuellen Situation und den wahrgenommenen Bedarfen der Zielgruppen. Der datenbasierte Überblick über Einschätzungen und Bewertungen der zentralen beteiligten Akteure ist Ausgangsbasis für die weiteren qualitativen Analysen und die Zusammenführung der einzelnen Ergebnisse im Nachgang dieses Berichts.

Die **Träger der Einrichtungen der Kindertagesförderung** bieten aufgrund ihrer Verantwortung für die Personalbeschaffung und die qualitative Entwicklung der Einrichtungen sowie als Arbeitgeber eine praxisnahe und zum Teil einrichtungsübergreifende strukturelle Perspektive der personalbezogenen Ist-Situation und der potenziellen Entwicklungen.

Inhaltliche Ausrichtung der Befragung der Träger der Kindertageseinrichtungen

- Verweildauer des pädagogischen Personals in der Kindertageseinrichtung
- Aufnahme der Tätigkeit in dem Arbeitsfeld Krippe, Kindergarten, und Hort
- Anteil der Absolventinnen und Absolventen aus anderen Bundesländern
- Durchschnittliche Krankheitstage des pädagogischen Personals
- Fehlzeiten aufgrund Elternzeit, Krankheit, Angehörigenpflege
- Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr
- Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen
- Bewertung der Personalentwicklung
- Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation
- Gesundheitsbelastende Faktoren

Die **Einrichtungsleitungen** bieten aufgrund ihrer personalbezogenen und konzeptionellen Verantwortung Praxiswissen hinsichtlich des Personaleinsatzes und dies vor allem mit Blick auf die Qualifizierungsanforderungen und die konkrete Arbeitssituation der Fachkräfte.

Inhaltliche Ausrichtung der Befragung der Einrichtungsleitungen

- Tätigkeitsbereiche von berufsbegleitenden Auszubildenden
- Abschätzung des Anteils des pädagogischen Personals, das vorzeitig das Arbeitsfeld verlässt
- Fehlende Qualifizierungen zur Ausgestaltung multiprofessioneller Teams
- Qualifizierungsbedarf für die Leitungen
- Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen
- Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen
- Bewertung der Personalentwicklung
- Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation
- Gesundheitsbelastende Faktoren

Mit der Befragung des **Personals in den Kindertageseinrichtungen** (Krippe, Kindergarten, Hort) wird aus der individuellen Wahrnehmung der Arbeitswünsche und Realitäten ein umfassendes Bild über die Arbeitssituation der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen ermöglicht. Damit werden sowohl erklärende Hintergrundinformationen zu aktuellen quantitativen Phänomenen wie z. B. dem Teilzeitanteil gewonnen, als auch eine Bewertung bestehender Entwicklungsmöglichkeiten möglich.

Inhaltliche Ausrichtung der Befragung des Personals in den Kindertageseinrichtungen

- Beschäftigungsumfänge und Gründe für Teilzeitbeschäftigung
- Gewünschter Beschäftigungsumfang
- Abschätzung des Anteils des pädagogischen Personals, das vorzeitig das Arbeitsfeld verlässt
- Qualifizierungsbedarf aus Perspektive des pädagogischen Personals
- Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen
- Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen
- Bewertung der Personalentwicklung
- Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation
- Darstellung der gesundheitsbelastenden Faktoren

Die Befragung der **Kindertagespflegepersonen** liefert Erkenntnisse über qualitative Aspekte der Tätigkeit, über eine Ausprägung als ebenbürtiges Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsangebot und als Hauptberuf sowie die daran gekoppelten qualitativen Entwicklungsanforderungen.

Inhaltliche Ausrichtung der Befragung von Kindertagespflegepersonen

- Fehlzeiten aufgrund Elternzeit, Krankheit, Angehörigenpflege
- Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr
- Abschätzung des Anteils des pädagogischen Personals, das vorzeitig das Arbeitsfeld verlässt
- Qualifizierungsbedarf aus Perspektive von Kindertagespflegepersonen
- Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen
- Bedarf an zusätzlicher Fort- und Weiterbildung
- Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation



Die Auswertung und **Analyse amtlicher statistischer Daten** dient zum einen der Erhebung der Ist-Situation und zum anderen der Berechnung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Datenquellen sind vor allem Sonderauswertungen der Kinder- und Jugendhilfestatistik (Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen, Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege) sowie ausgewählter Statistiken der beruflichen Schulen und der Hochschulen des Statistischen Amtes von Mecklenburg-Vorpommern. Darüber hinaus wurden insbesondere auch Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosen-Stellen-Relation, Vakanzzeiten) und die 5. Bevölkerungsprognose für Mecklenburg-Vorpommern genutzt. An Stellen, wo die amtlichen statistischen Daten nicht erschöpfend waren, wurden für die Modellrechnungen weitere geprüfte Daten z. B. aus dem Bildungsbericht 2020 hinzugezogen.

Mit Hilfe eines entwickelten Rechenmodells werden der Bedarf und das Angebot an Fachkräften auf Kreis- und Landesebene jahresscharf bis zum Jahr 2030 differenziert für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege quantifiziert.

Über die Auswertung der amtlichen Statistiken werden der Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot ermittelt und gegenübergestellt.

Ermittelte Größen zur Vorausberechnung des **Fachkräftebedarfs** sind:

- Personalmehrbedarf aufgrund Demografie, Betreuungsbedarf, Personaleinsatz
- Personalersatzbedarf aufgrund ausscheidender Fachkräfte

Ermittelte Größen zur Vorausberechnung des Fachkräfte-**Angebots** sind:

- Erwartbare Neuzugänge durch Ausbildung und Studium
- Erwartbare Quereinsteigende
- Zusätzliches Angebotspotenzial bei Erhöhung des Stellenumfangs bei Teilzeitbeschäftigten

Die Ergebnisse werden in diesem Bericht nach Analysebereichen aufgezeigt. Dabei werden Querbezüge zwischen den Ergebnissen aus den einzelnen quantitativen Befragungen und der Auswertung der amtlichen Statistiken hergestellt. Um die Ergebnisse den verschiedenen Quellen eindeutig zuordnen zu können, werden die Ergebnisse jeweils mit dem angezeigten Icon gekennzeichnet.

A.3 Überblick über die Situation der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern

Im Jahr 2019 wurden rund 108.100 unter 10,5-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern in Kindertageseinrichtungen und der öffentlich geförderten Kindertagespflege betreut. Der weitaus größere Anteil (96%) der Kinder dieser Altersgruppe besuchte dabei eine Kindertageseinrichtung.

Abbildung 1: Kinder unter 10,5 Jahren in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Alter 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl und Anteil in Prozent (gerundet)



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Knapp ein Fünftel (19%) aller unter 10,5-jährigen Kinder in Kindertageseinrichtungen waren im Jahr 2019 unter drei Jahre alt. In der Kindertagespflege machte diese Altersgruppe hingegen mit 86 Prozent den größten Anteil der geförderten Kinder aus.

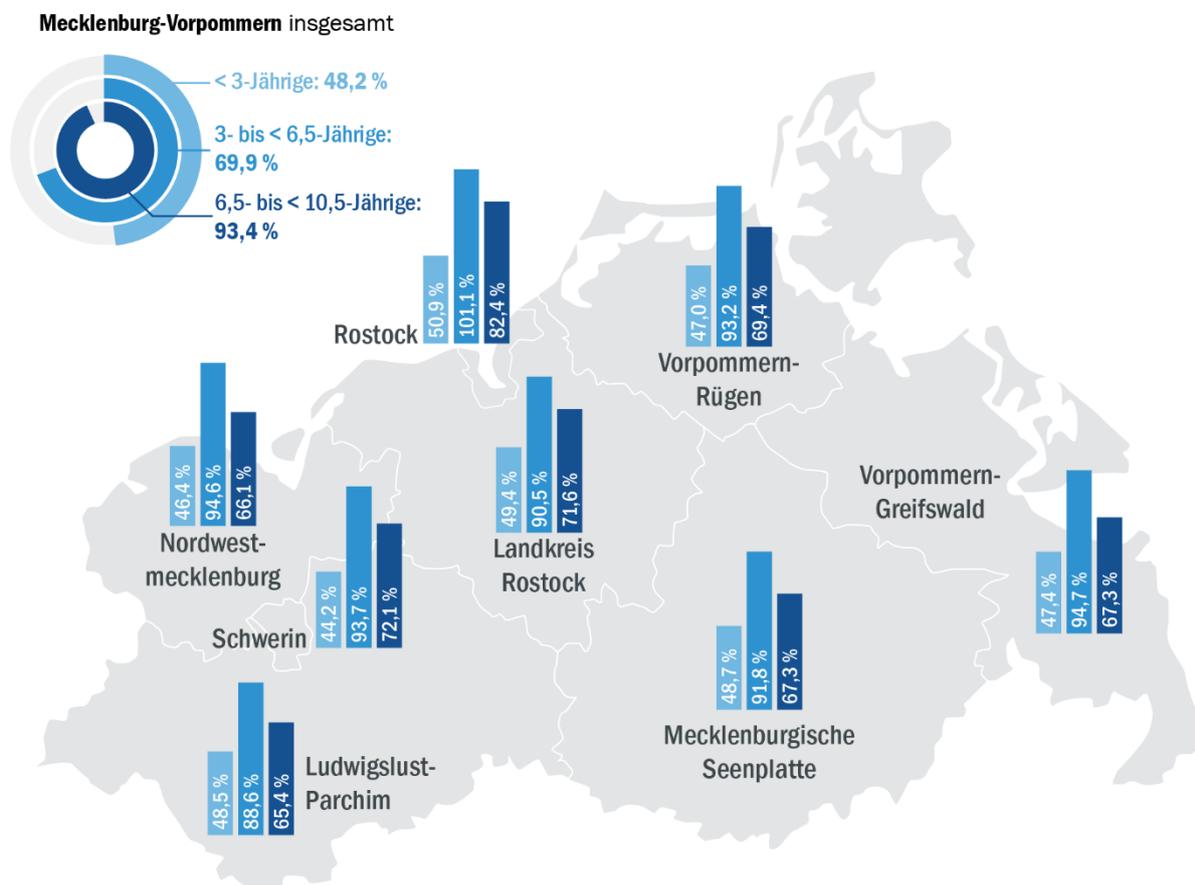
In den Kindertageseinrichtungen stellen Kinder im Alter von drei bis 6,5 Jahren die größte Gruppe dar. Ihr Anteil belief sich im Jahr 2019 auf 44 Prozent. Demgegenüber ist der Anteil an den Kindern in der öffentlich geförderten Kindertagespflege mit 13 Prozent deutlich kleiner.

Knapp vier von zehn (38%) Kindern in Kindertageseinrichtungen waren im Jahr 2019 zwischen 6,5 und 10,5 Jahren alt.

Für die Kindertageseinrichtungen belief sich die **Betreuungsquote** der Kinder im Alter von drei bis 6,5 Jahren auf Landesebene zuletzt auf knapp 93 Prozent. Von den Kindern im Grundschulalter besuchten im Jahr 2019 mehr als zwei Drittel (70%) eine Kindertageseinrichtung.

In den Landkreisen und kreisfreien Städten zeigen sich nur geringfügige Unterschiede der Betreuungsquoten für die Gruppen der Kinder unter drei Jahren und der Kinder von drei bis 6,5 Jahren. Etwas auffälliger sind die unterschiedlichen Betreuungsquoten für die Kinder im Grundschulalter.

Abbildung 2: Betreuungsquoten der Kinder in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppe 2019
Landkreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anteil in Prozent

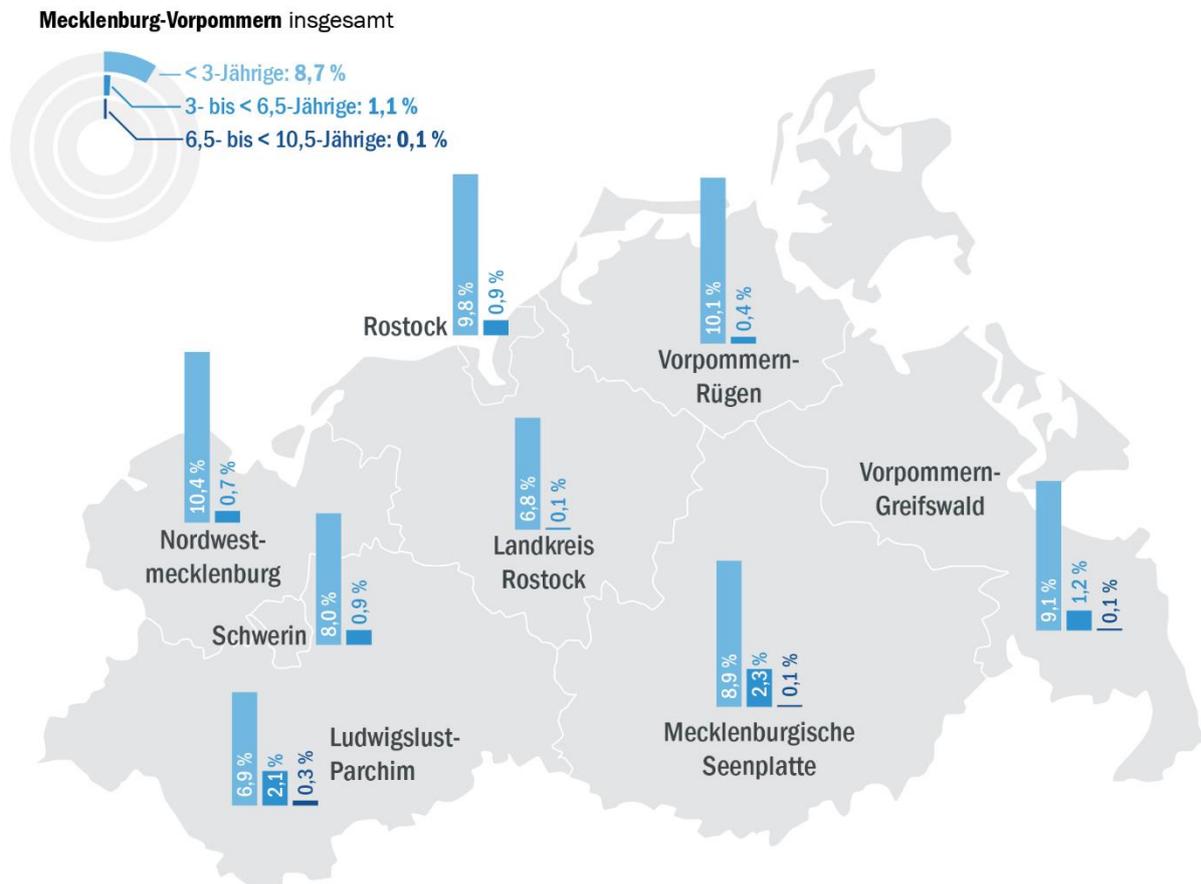


Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; Bevölkerungsfortschreibung 2018; @ Prognos 2020
eigene Berechnungen

In der Kindertagespflege zeigen sich die Betreuungsquoten der Kinder in den Altersgruppen mit einer etwas größeren Varianz. Bei den Kindern unter drei Jahren fallen die Landkreise Nordwest-Mecklenburg und Vorpommern-Rügen durch etwas höhere Betreuungsquoten als im Landesdurchschnitt auf. In den Landkreisen Rostock und Ludwigslust-Parchim fallen sie dagegen erkennbar niedriger aus.

Abbildung 3: Betreuungsquoten der Kinder in Kindertagespflege nach Altersgruppe 2019

Landkreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anteil in Prozent

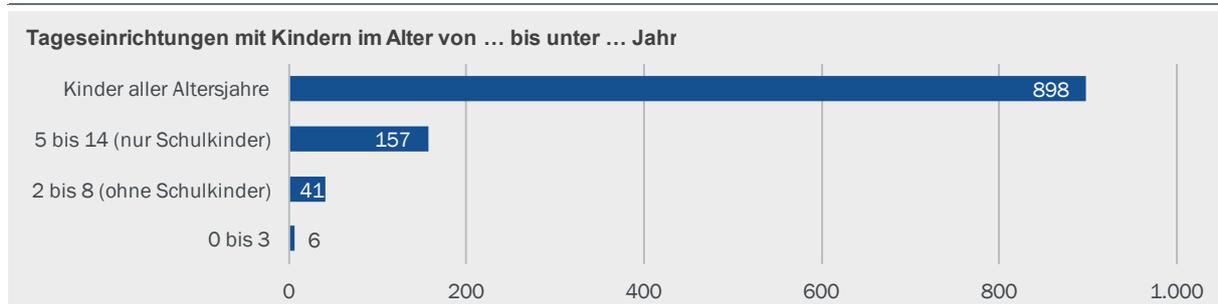


Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; Bevölkerungsfortschreibung 2018; © Prognos 2020
 eigene Berechnungen

In der öffentlichen Kindertagesförderung gibt es im Land Mecklenburg-Vorpommern rund **1.100 Kindertageseinrichtungen**. Die Mehrheit dieser Einrichtungen nimmt in verschiedenen Gruppen Kinder aller Altersgruppen auf. Reine Krippen für Kinder unter drei Jahren sind kaum vorzufinden. Etwas häufiger sind dagegen reine Horte für die Förderung von Schulkindern im Alter von 5 bis maximal 14 Jahren.

Abbildung 4: Anzahl der Einrichtungen für Kinder nach Altersgruppe 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Darstellung

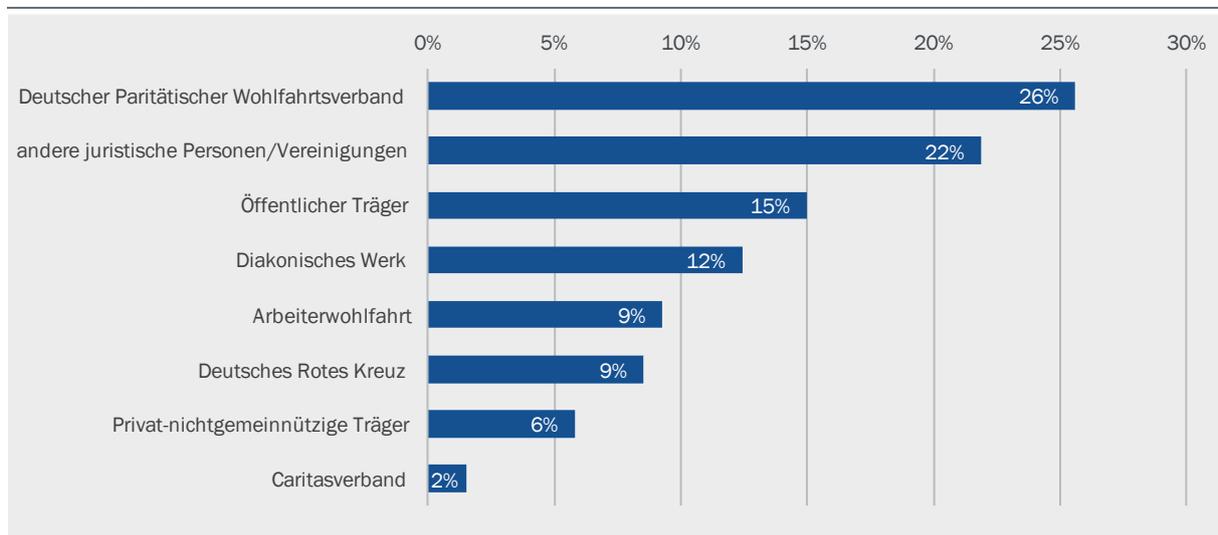
@ Prognos 2020

Die Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern ist vielfältig. Der Großteil befindet sich in Trägerschaft der freien Träger der Jugendhilfe (937 Einrichtungen), während 164 Einrichtungen von öffentlichen Trägern (Kommunen und Gemeinden) getragen werden.

Von den großen Wohlfahrtsverbänden ist der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband (DPWV) Träger der meisten Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern. An zweiter Stelle folgen andere juristische Personen und Vereinigungen, z. B. Vereine und Elterninitiativen als Träger. Private wirtschaftliche Träger sind nur mit wenigen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern vertreten.

Abbildung 5: Kindertageseinrichtungen nach Träger 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anteil in Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Im Jahr 2019 waren rund 12.700 Fach- und Assistenzkräfte (pädagogisches und leitendes Personal) in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern tätig. In der öffentlich geförderten Kindertagespflege waren landesweit 990 Kindertagespflegepersonen aktiv.

Abbildung 6: Pädagogisches Personal in den Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen 2019

Landkreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl

Mecklenburg-Vorpommern insgesamt

12.748 Pädagogisches und leitendes Personal in Tageseinrichtungen

990 Tagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Darstellung

@ Prognos 2020

A.4 Status quo-Analyse

A.4.1 Pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen

A.4.1.1 Anzahl und Struktur

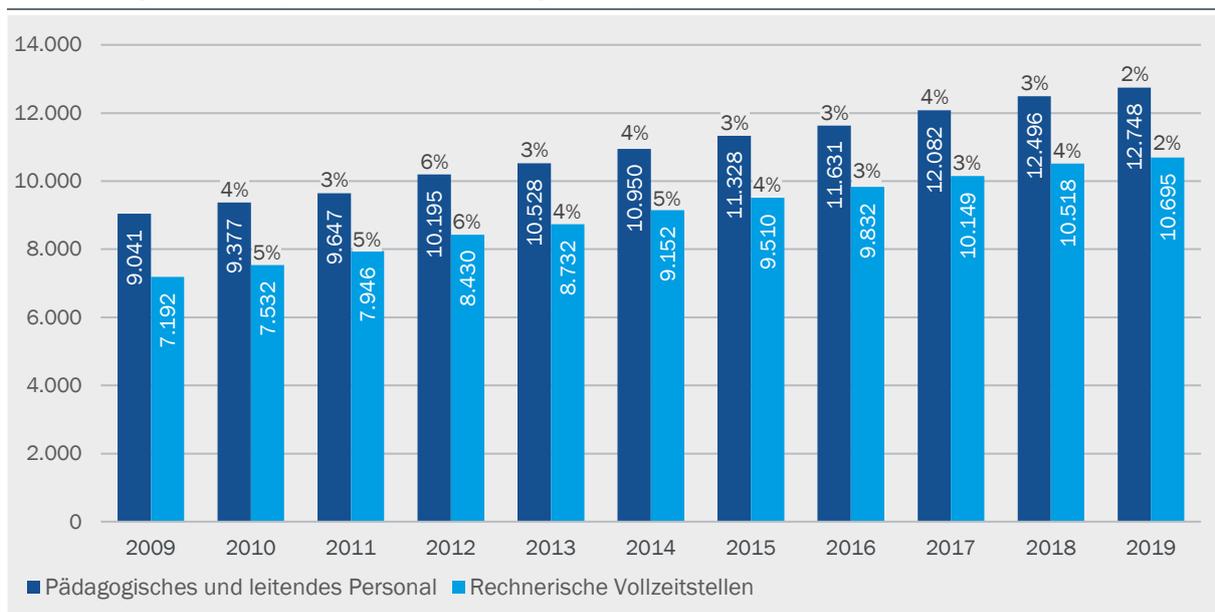


Personalwachstum in Kindertageseinrichtungen

Die Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern haben in den vergangenen Jahren deutliche Personalzuwächse verzeichnet. Zwischen 2009 und 2019 ist die Anzahl der pädagogischen und leitenden Mitarbeitenden von rund 9.000 auf rund 12.700 angestiegen, was einem Zuwachs um 41 Prozent entspricht (vgl. Abbildung 7). Da die Anzahl der rechnerischen Vollzeitstellen im gleichen Zeitraum mit einer Zunahme um 49 Prozent sogar etwas stärker gestiegen ist, ist das Personalwachstum nicht auf Stellenteilungen zurückzuführen. Vielmehr hat offenbar auch die Ausweitung von Beschäftigungsumfängen zur Deckung von Personalbedarfen beigetragen.

Abbildung 7: Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2009 bis 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl und Veränderung zum Vorjahr in Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Auf regionaler Ebene variierten die Zuwächse des pädagogischen und leitenden Personals im Zeitraum 2009 bis 2019 zwischen 29 Prozent im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte und 50 Prozent im Landkreis Vorpommern-Rügen (vgl. Tabelle 22 im Anhang).



Rund 60 Prozent der Personalzuwächse wurden durch Erzieherinnen und Erzieher erzielt

Die Zuwächse beim pädagogischen und leitenden Personal in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern wurden vor allem (zu 59%) durch Erzieherinnen und Erzieher erzielt. Deren Anzahl ist zwischen 2009 und 2019 um rund 2.200 auf knapp 10.200 Personen angestiegen. Trotz dieser zahlenmäßig starken Zunahme ist der Personalanteil der Erzieherinnen und Erzieher mit einem Rückgang von 88 auf 80 Prozent zwischen 2009 und 2019 merklich gesunken (vgl. Abbildung 8).

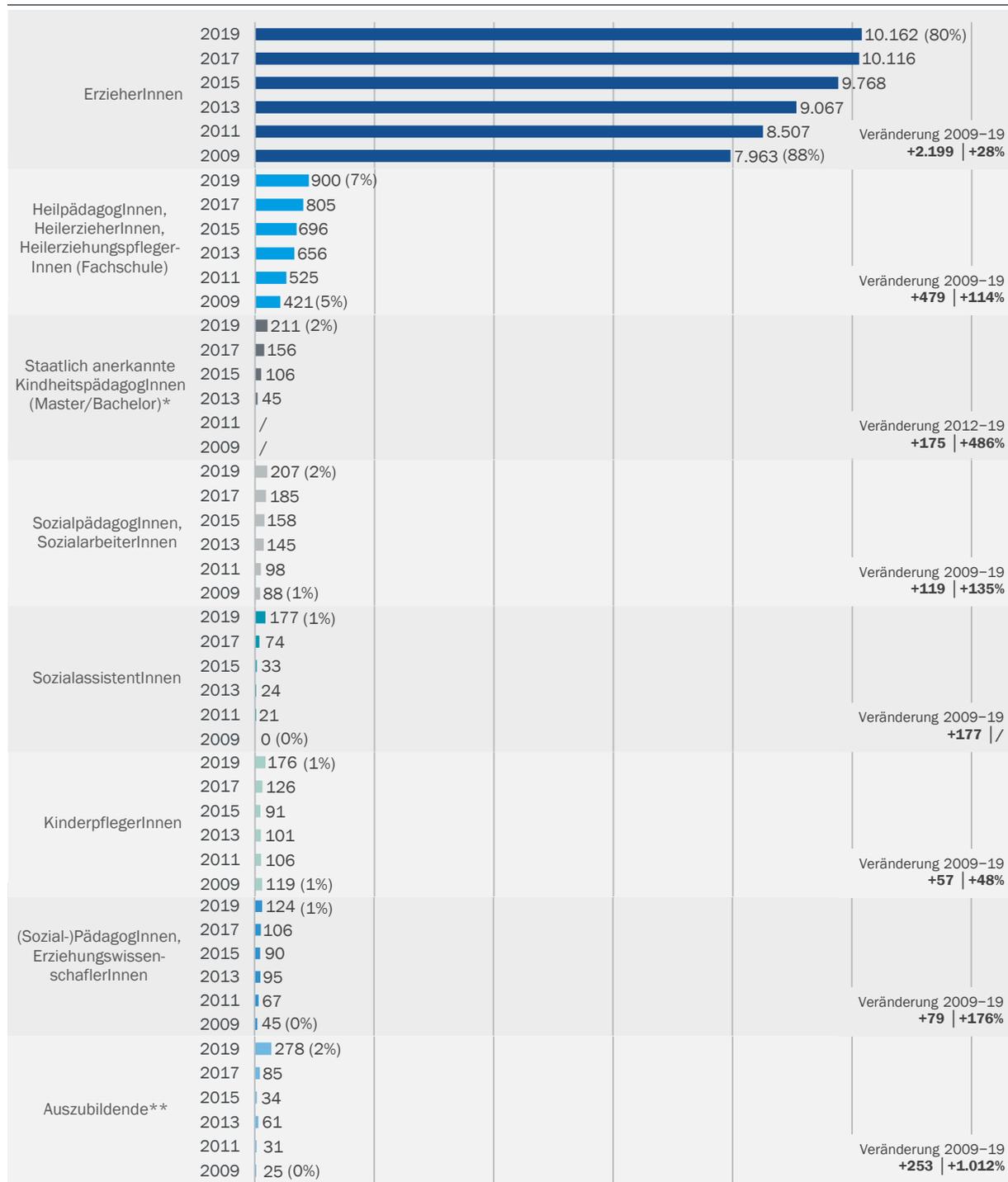
Ein geringerer, aber dennoch signifikanter Anteil (13%) des Personalwachstums ist auf Personen mit einer abgeschlossenen heilpädagogischen, heilerzieherischen oder heilerziehungspflegerischen Berufsausbildung zurückzuführen. Einhergehend mit einer deutlichen Zunahme von Kindern mit Eingliederungshilfe sowie von integrativen Einrichtungen ist die Anzahl der Personen in diesen Berufsgruppen zwischen 2009 und 2019 um rund 480 auf 900 Personen angestiegen. Mit einem Personalanteil von zuletzt 7 Prozent war diese Berufsgruppe die zweitgrößte Berufsgruppe in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern.

Besonders dynamisch entwickelt hat sich das pädagogische und leitende Personal mit einem Hochschulabschluss aus den Bereichen Kindheitspädagogik oder Sozialpädagogik und Soziale Arbeit. Zusammen waren die Angehörigen dieser Berufsgruppen für rund 8 Prozent des zwischen 2009 und 2019 erfolgten Personalwachstums in den Kindertageseinrichtungen verantwortlich. Einzeln betrachtet war ihr Personalanteil mit zuletzt jeweils rund 2 Prozent allerdings dennoch gering. Ebenfalls insbesondere in den letzten Jahren sehr dynamisch entwickelt hat sich die Anzahl der in den Kindertageseinrichtungen befindlichen Auszubildenden, die zwischen 2009 und 2019 von 25 auf 278 angestiegen ist.¹

¹ Nach den Erläuterungen zum Erhebungsbogen der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Teil III.1) fallen hierunter auch Erzieherinnen und Erzieher in der integrierten Ausbildung, wenn diese am 1. März in der Einrichtung auch ihre Blockzeit haben, Personen mit Praktikumsverträgen innerhalb einer Ausbildung und Personen im Vorpraktikum der Erzieherausbildung.

Abbildung 8: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen 2009 bis 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl, in Klammern Personalanteil in Prozent



* Kindheitspädagoginnen und -pädagogen werden erst seit 2012 statistisch erfasst.

@ Prognos 2020

** Nach den Erläuterungen zum Erhebungsbogen der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Teil III.1) fallen hierunter auch Erzieherinnen und Erzieher in der integrierten Ausbildung, wenn diese am 1. März in der Einrichtung auch ihre Blockzeit haben, Personen mit Praktikumsverträgen innerhalb einer Ausbildung und Personen im Vorpraktikum der Erzieherausbildung.

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

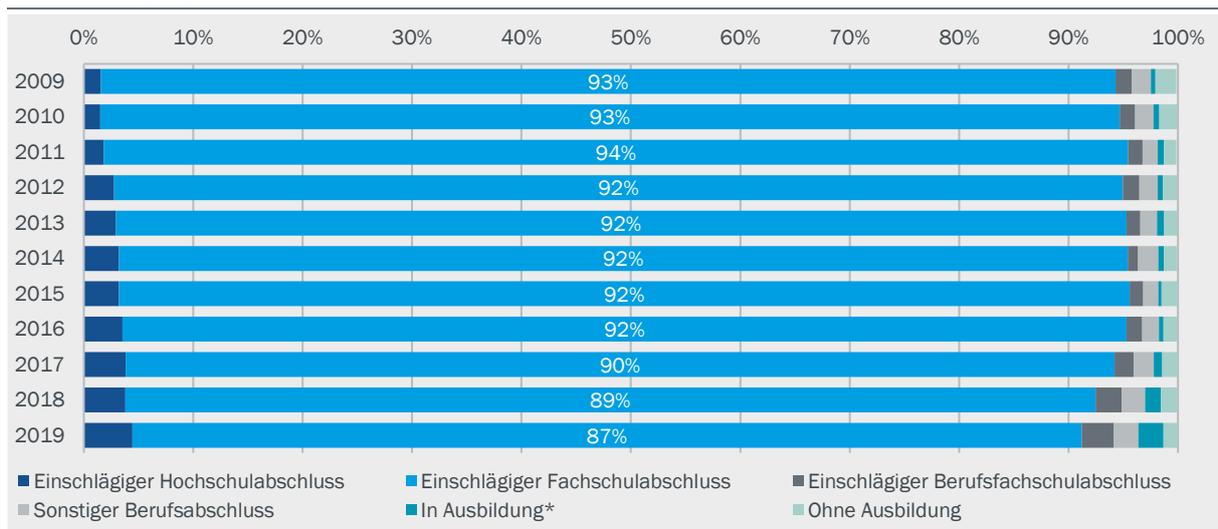


Diversifizierung des Qualifikationsgefüges

Die Qualifikationsstruktur des pädagogischen und leitenden Personals in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern hat sich zwischen 2009 und 2016 eher wenig verändert. Der Anteil der Personen mit einem einschlägigen Fachschulabschluss verzeichnete in diesem Zeitraum einen Rückgang von 93 auf 92 Prozent, der jedoch durch einen steigenden Anteil an Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss weitgehend kompensiert werden konnte. Seither hat sich die Qualifikationsstruktur deutlicher verändert. Der Anteil der Personen mit einschlägigem Fachschulabschluss ist von 92 Prozent im Jahr 2016 auf 87 Prozent im Jahr 2019 deutlich gesunken. Dagegen sind die Anteile der Personen mit einschlägigem Berufsfachschulabschluss und der Auszubildenden deutlich gestiegen. Insgesamt verfügten im Jahr 2019 rund 94 Prozent des pädagogischen und leitenden Personals über einen einschlägigen Hochschulabschluss, einen einschlägigen Fachschulabschluss oder einen einschlägigen Berufsfachschulabschluss (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsniveau 2009 bis 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



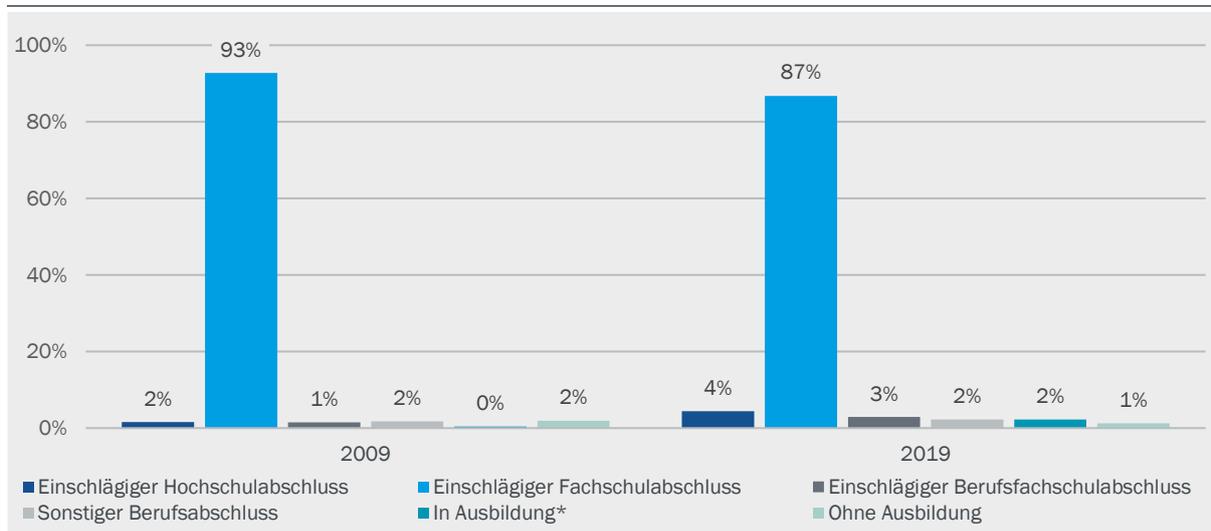
* Nach den Erläuterungen zum Erhebungsbogen der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Teil III.1) fallen hierunter auch Erzieherinnen und Erzieher in der integrierten Ausbildung, wenn diese am 1. März in der Einrichtung auch ihre Blockzeit haben, Personen mit Praktikumsverträgen innerhalb einer Ausbildung und Personen im Vorpraktikum der Erzieherausbildung. @ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

Der Anteil der Personen mit einem einschlägigen Hochschulabschluss ist zwischen 2009 und 2019 von rund 2 Prozent auf rund 4 Prozent angewachsen, der Anteil der Personen mit einem einschlägigen Berufsfachschulabschluss ist im gleichen Zeitraum von rund 1 Prozent auf rund 3 Prozent angestiegen. Der Anteil der Mitarbeitenden mit einem sonstigen oder ohne Berufsabschluss lag zwischen 2009 und 2019 relativ konstant auf einem Niveau von 3 bis 4 Prozent (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Qualifikationsniveau 2009 und 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



* Nach den Erläuterungen zum Erhebungsbogen der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Teil III.1) fallen hierunter auch Erzieherinnen und Erzieher in der integrierten Ausbildung, wenn diese am 1. März in der Einrichtung auch ihre Blockzeit haben, Personen mit Praktikumsverträgen innerhalb einer Ausbildung und Personen im Vorpraktikum der Erzieherausbildung.

@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

Der Anteil des pädagogischen und leitenden Personals mit einem einschlägigen Berufsabschluss hat sich in den beiden kreisfreien Städten und den sechs Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns in den vergangenen Jahren mit Rückgängen von unter 1 Prozent bis zu 4 Prozent recht ähnlich entwickelt. Im Jahr 2019 lag der Anteil des pädagogischen und leitenden Personals zwischen 91 Prozent in Schwerin und 95 Prozent in den Landkreisen Mecklenburgische Seenplatte und Vorpommern-Greifswald.


Die Leitungskräfte der Einrichtungen geben nur sehr selten die Beschäftigung weiterer Fachkräfte aus pädagogischen, therapeutischen oder pflegerischen Berufen (Quereinsteigende gemäß KiföG M-V) an

Nur neun Prozent der befragten Einrichtungen beschäftigen Personen mit einem Berufsabschluss, der gemäß KiföG M-V einen Quereinstieg als Fachkraft ermöglicht. Davon haben fast alle Kräfte aus dem Gesundheitsbereich (Logopädie, Entbindungspflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Physio- und Ergotherapie) oder aus der Familienpflege in Anstellung. Nur eine Einrichtung beschäftigt eine Fachkraft mit tanz-, musik-, sport- oder theaterpädagogischer Ausbildung. Der geringe Anteil der Quereinsteiger ist auch vor dem Hintergrund einzuordnen, dass die Möglichkeit des Quereinstiegs mit der zuvor erforderlichen kindheitspädagogischen Grundqualifikation und dem Praktikum im Umfang von 8 Wochen erst seit dem 01.09.2017 in Mecklenburg-Vorpommern besteht.



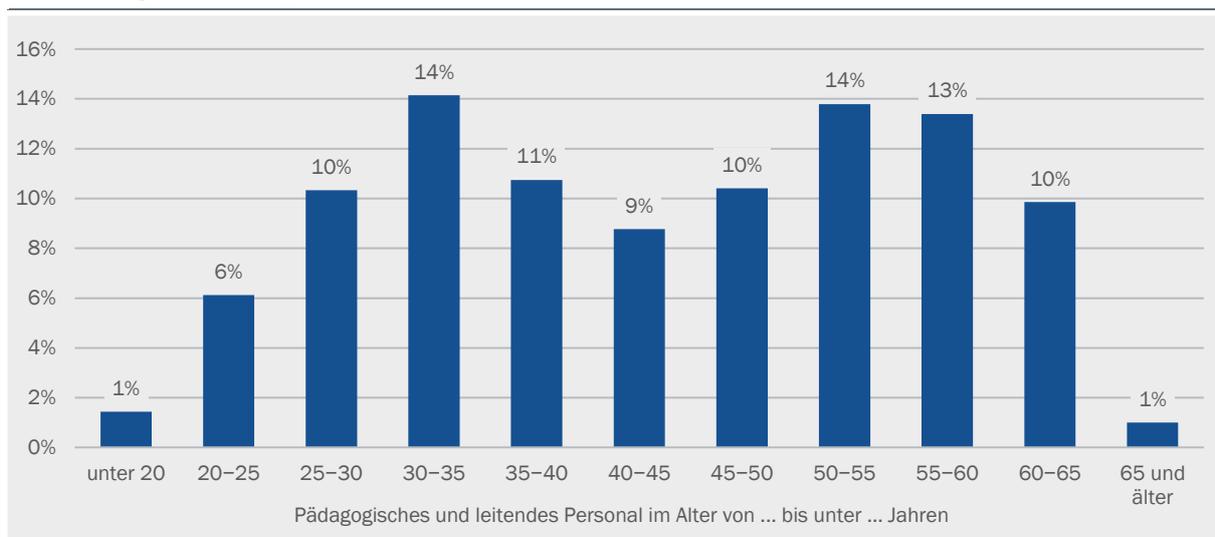
Knapp zwei Fünftel des pädagogischen und leitenden Personals sind über 50 Jahre alt

Knapp ein Fünftel des pädagogischen und leitenden Personals in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern war im Jahr 2019 unter 30 Jahre alt. Knapp zwei Fünftel hatten das 50. Lebensjahr erreicht oder überschritten. Den unter 30-Jährigen standen damit gut doppelt so viele über 50-jährige Beschäftigte gegenüber, die in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden.

Differenziert nach feineren Altersgruppen zeigt sich, dass die Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen sowie die Altersgruppe der 50- bis unter 55-Jährigen mit Beschäftigtenanteilen von jeweils 14 Prozent die am stärksten besetzten Altersgruppen im Jahr 2019 waren. Die dazwischenliegenden Altersgruppen waren mit Beschäftigtenanteilen von 9 bis 11 Prozent etwas schwächer besetzt (vgl. Abbildung 11). Hier könnten sich neben erziehungsbedingten Erwerbsunterbrechungen auch die in Ostdeutschland geringe Zahl an Neueinstellungen zwischen 1998 und 2006 niederschlagen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019, S. 34).

Abbildung 11: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

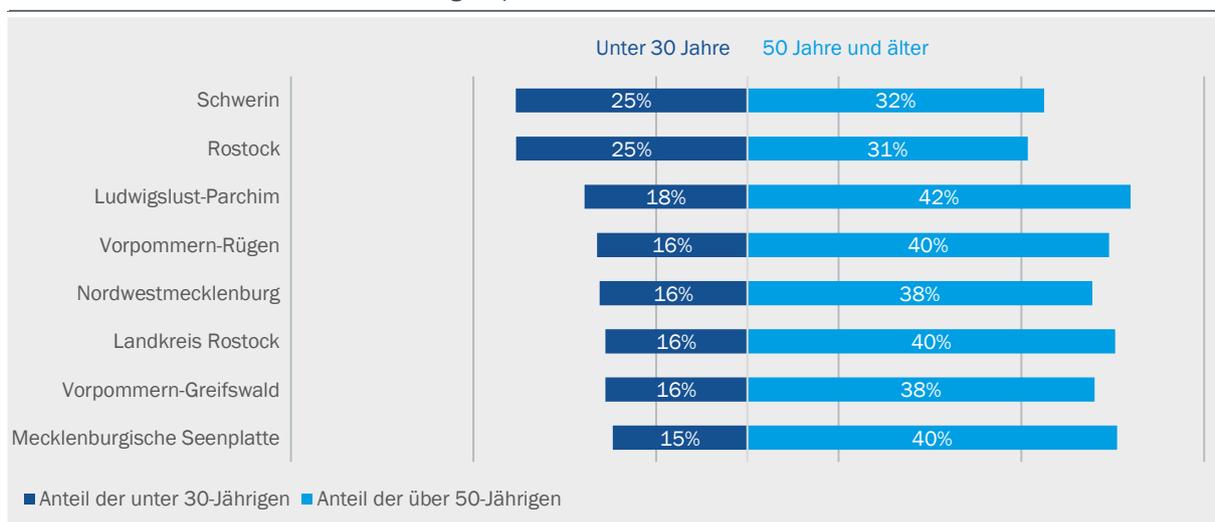


Die Altersstruktur des pädagogischen und leitenden Personals variiert deutlich zwischen den beiden kreisfreien Städten und den sechs Landkreisen in Mecklenburg-Vorpommern

In Rostock und Schwerin sind jeweils rund ein Viertel der Beschäftigten unter 30 Jahre alt, jeweils knapp ein Drittel ist über 50 Jahre alt. In den sechs Landkreisen sind dagegen jeweils weniger als ein Fünftel unter 30 Jahre alt, während rund zwei Fünftel der Beschäftigten über 50 Jahre alt sind. Damit ist die Altersstruktur des pädagogischen und leitenden Personals in den beiden kreisfreien Städten deutlich ausgewogener als in den sechs Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns (vgl. Abbildung 12, Tabelle 17 im Anhang).

Abbildung 12: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen unter 30 und über 50 Jahre nach Kreisen 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



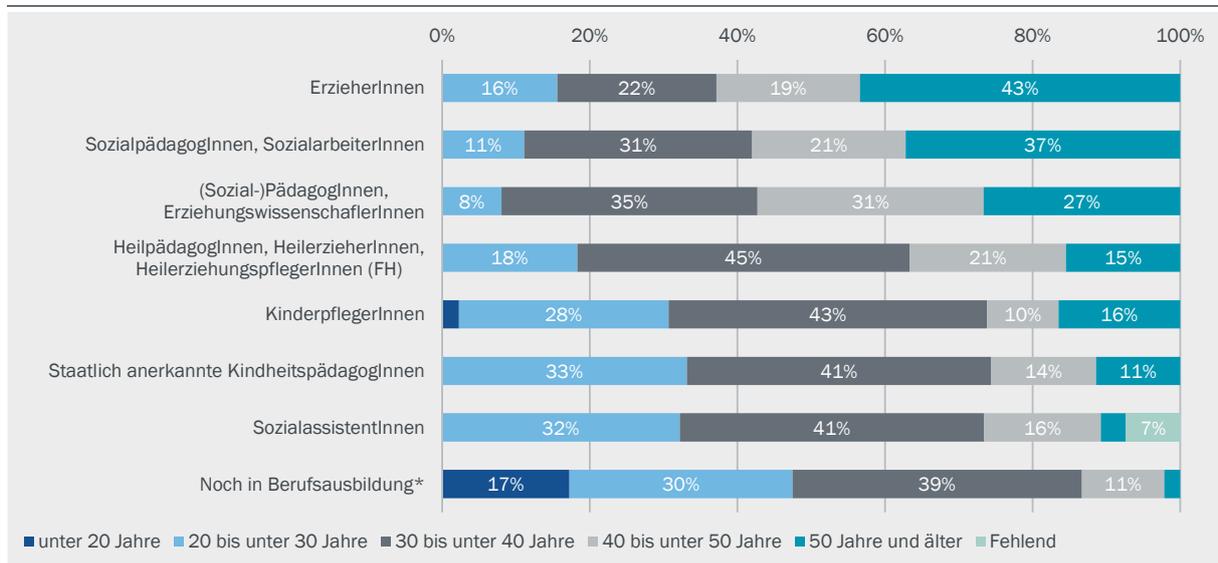
Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Die Altersstruktur des pädagogischen und leitenden Personals in den Kindertageseinrichtungen unterscheidet sich zwischen einigen Berufsgruppen. Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler sind im Durchschnitt 43 bis 45 Jahre alt. Jeweils rund sechs von zehn Beschäftigten haben das 40. Lebensjahr erreicht oder überschritten (vgl. Abbildung 13). Bei den Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern, Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten überwiegt der Anteil der unter 40-Jährigen. Jeweils gut sieben von zehn Beschäftigten sind unter 40 Jahre alt, das Durchschnittsalter liegt bei 35 bis 37 Jahren.

Abbildung 13: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach ausgewählten Berufs- und Hochschulabschlüssen und Altersgruppen 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



* Nach den Erläuterungen zum Erhebungsbogen der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Teil III.1) fallen hierunter auch Erzieherinnen und Erzieher in der integrierten Ausbildung, wenn diese am 1. März in der Einrichtung auch ihre Blockzeit haben, Personen mit Praktikumsverträgen innerhalb einer Ausbildung und Personen im Vorpraktikum der Erzieherausbildung.

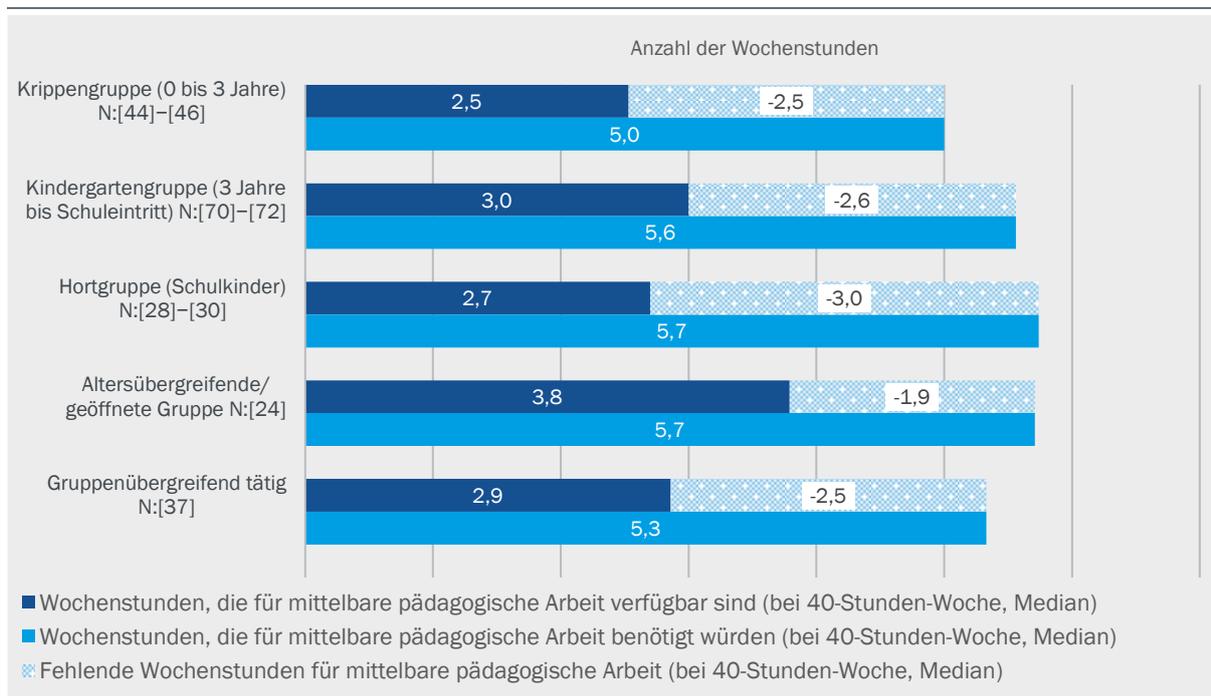
Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

A.4.1.2 Zeitressourcen



Für die mittelbare pädagogische Arbeit wird aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte fast doppelt so viel Zeit benötigt wie tatsächlich verfügbar ist

Zur mittelbaren pädagogischen Arbeit gehören insbesondere Zeiten für die Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsverläufe von Kindern, Qualitätsentwicklung und -sicherung, Planung der individuellen Förderung, Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen und Einrichtungen der Familienbildung, Vor- und Nachbereitung sowie Dienstberatungen (§ 14 Abs. 3 KiföG M-V).

Abbildung 14: Mittelbare pädagogische Arbeitszeit von pädagogischen Fach- und Assistenzkräften


Hinweis: Dargestellt sind die Angaben von Fach- und Assistenzkräften, die nicht ausschließlich in einer Leitungsfunktion tätig sind.

@ Prognos 2020

Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

Den Angaben der befragten Fach- und Assistenzkräfte zufolge, verfügen sie in den Krippengruppen und im Hort über die Stundenanzahl für mittelbare pädagogische Arbeit, wie sie im KiföG M-V (§ 14 Abs. 4) als angemessen festgelegt ist. In Krippengruppen für Kinder von 0 bis 3 Jahren entspricht die verfügbare Anzahl von 2,5 Stunden genau der Vorgabe. Im Hort überschreitet die verfügbare Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit mit 2,7 Stunden die als angemessen benannte Zeit von 2,5 Stunden. Dennoch wird im Hortbereich die größte Lücke zwischen der verfügbaren und der benötigten Stundenanzahl von den Fach- und Assistenzkräften mit 3 Stunden benannt (vgl. Abbildung 14).

In Kindergartengruppen werden statt der im KiföG -V verankerten 5,0 Stunden nur 3,0 verfügbare Stunden für die mittelbare pädagogische Arbeit angegeben. Diese geringere verfügbare mittelbare Betreuungszeit ist mit besonderer Aufmerksamkeit vor dem Hintergrund der kürzlich erfolgten Umstellung des Finanzierungssystems im Rahmen des KiföG M-V zu betrachten. Waren die Personalkosten für die von Trägern einzuräumenden Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit bisher für die Träger nicht ausfinanziert, so gelten sie seit der Umstellung, nach § 11a Absatz 5 KiföG M-V als Teil der Entgelte und werden im Rahmen der Verhandlung über Leistung, Entgelt und Qualitätsentwicklung berücksichtigt.

Nach eigenen Angaben benötigen die Fach- und Assistenzkräfte in allen Gruppentypen in etwa das doppelte der verfügbaren Stundenanzahl. Eine Ausnahme bilden die altersübergreifenden Gruppen, hier ist die Lücke zwischen verfügbaren und benötigten Stunden erkennbar kleiner.

Bei den Einschätzungen zur benötigten Wochenstundenzahl ist jedoch eine starke Streuung zu verzeichnen. 72 Prozent der Befragten benötigen bis zu 5 Wochenstunden für mittelbare

pädagogische Arbeit. 23 Prozent halten 6 bis 10 Stunden für angemessen. Eine Minderheit (5%) benötigt mehr als 10 Stunden. Personen mit Aufgaben der Einrichtungsleitung und/oder Gruppenleitung geben häufiger eine höhere benötigte Wochenstundenzahl an. Knapp 30 Prozent dieser Fachkräfte äußern, mehr als fünf Wochenstunden für die mittelbare pädagogische Arbeit zu benötigen, wohingegen dies nur auf 21 Prozent der Mitarbeitenden ohne Leitungs- oder Gruppenleitungsaufgaben zutrifft.



Leitungen geben im Durchschnitt eine Freistellung von 20 Stunden für Leitungsaufgaben an

Im Durchschnitt werden die befragten Leitungskräfte 20 Stunden in der Woche für ihre Leitungsaufgaben freigestellt. Es gibt eine breite Streuung in der Anzahl der Freistellungsstunden. 29 Prozent der Leitungskräfte werden für ihre Leitungsaufgaben zehn oder weniger Stunden freigestellt. Weitere 27 Prozent werden hingegen mehr als 30 Stunden für Leitungsaufgaben freigestellt.

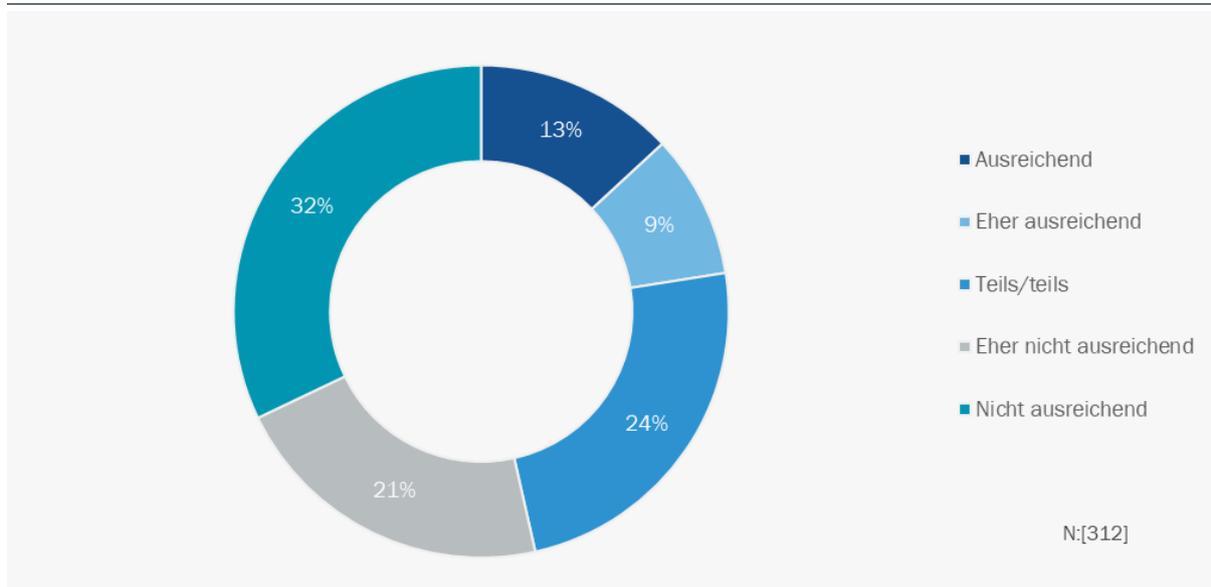
Die verfügbare freie Zeit für Leitungsaufgaben ist zum Teil an der Verantwortung der Leitungen für eine unterschiedliche Anzahl von zu betreuenden Kindern (unabhängig von der Art von Gruppen - Krippe, Kindergarten, Hort, ohne feste Gruppenstruktur und altersübergreifend) orientiert. Prinzipiell verfügen Leitungen von kleineren Einrichtungen mit wenig Kindern auch über weniger Leitungszeit. In Einrichtungen mit bis zu 25 Kinder geben die Leitungen eine Leitungszeit von durchschnittlich 12 Wochenstunden an. In etwa gleich viel Zeit bleibt den Einrichtungen mit 26 bis zu 45 Kindern (11 Wochenstunden). Einrichtungen mit 46 bis 75 Kindern geben durchschnittlich 16 Wochenstunden für Leitungsaufgaben und Einrichtungen mit mehr als 75 Kindern durchschnittlich 28 Wochenstunden an.



Die Hälfte der befragten Fachkräfte mit Leitungsaufgaben verfügt aus ihrer Sicht über zu wenig zeitliche Ressourcen für Leitungsaufgaben

Über die Hälfte der Fachkräfte mit Leitungsaufgaben gibt an, dass die zeitlichen Ressourcen für ihre Leitungsaufgaben (eher) nicht ausreichend seien. Ein Viertel der Befragten hat ein gemischtes Bild. Nur ein Viertel der Befragten hält die zeitlichen Ressourcen für Leitungsaufgaben für (eher) ausreichend (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Sind die Ihnen zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen für Leitungsaufgaben insgesamt aus Ihrer Sicht ausreichend?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
 – Personal mit Leitungsfunktion

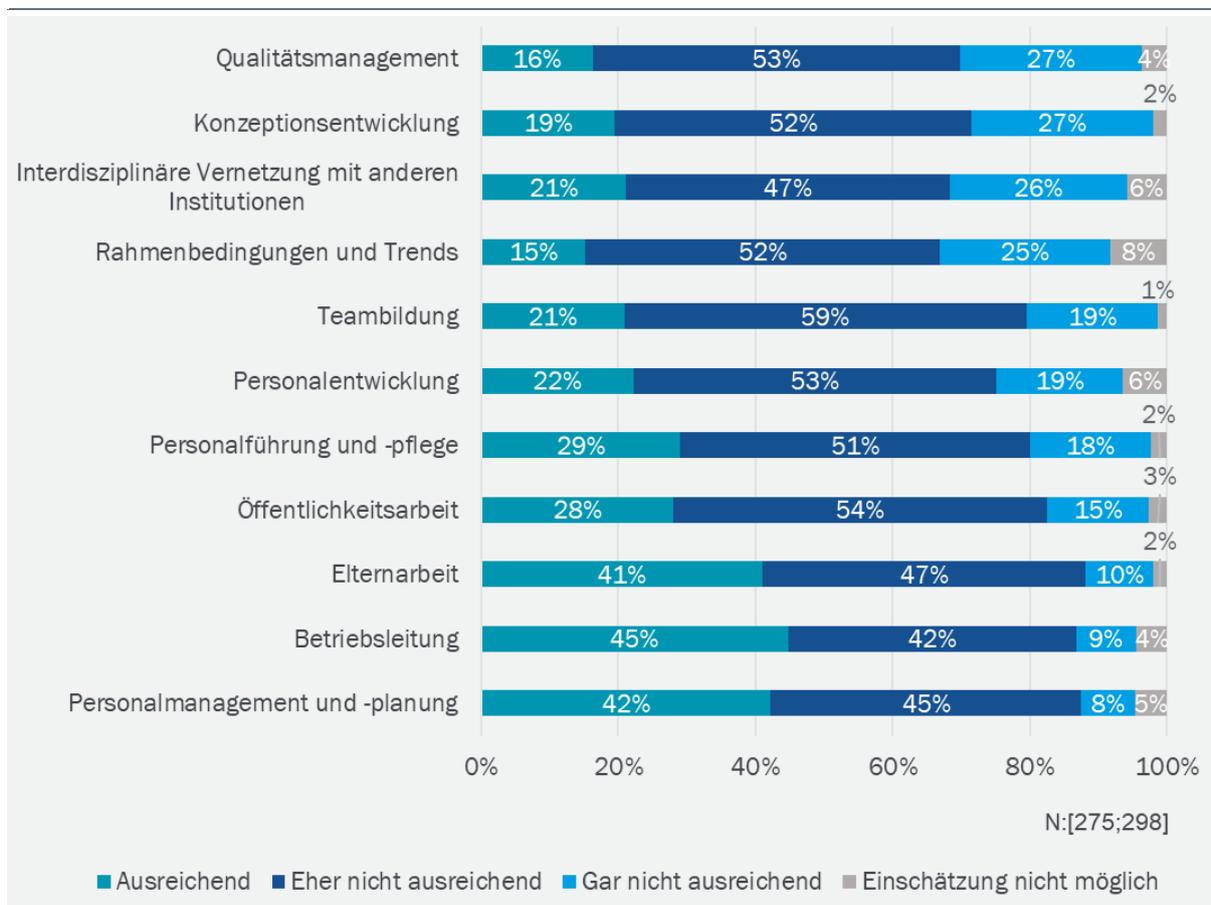
@ Prognos 2020



Den Leitungen fehlt vor allem Zeit für Qualitätsmanagement, Konzeptionsentwicklung und Vernetzung

Vier von fünf Leitungskräften betrachten die für Qualitätsmanagement und Konzeptionsentwicklung zur Verfügung stehenden Ressourcen als (eher) nicht ausreichend. Für die Betriebsleitung und das Personalmanagement bzw. die Personalplanung fehlen etwa der Hälfte der befragten Leitungskräfte, eigenen Angaben zufolge, die hierfür erforderlichen zeitlichen Ressourcen (vgl. Abbildung 16).

Einige befragte Leitungskräfte nannten weitere Leitungsaufgaben, für die ihnen zu wenig Zeit zur Verfügung steht. Diese lassen sich den, in Abbildung 16 dargestellten, Aufgabenbereichen zuordnen. Aus dem Bereich der Betriebsleitung wurden Abrechnung und Verwaltung benannt, im Kontext der interdisziplinären Vernetzungsarbeit zählen Absprachen mit Trägern, Jugendämtern, Schulen und Eltern zu den betroffenen Aufgaben. Für den Bereich der Personalentwicklung wurden Hospitationen und die fachliche Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Aufgaben benannt, für die zu wenig Zeit zur Verfügung stehe (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Wie bewerten Sie die zeitlichen Ressourcen für einzelne Leitungsaufgaben?


Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
 – Personal mit Leitungsfunktion

@ Prognos 2020



Im Median bräuchten die Leitungskräfte 10 zusätzliche Wochenstunden, um die oben genannten Aufgaben angemessen wahrnehmen zu können

Knapp die Hälfte der Leitungen könnte mit bis zu zehn zusätzlichen Wochenstunden ihre Aufgaben angemessen wahrnehmen. Es gibt jedoch auch Leitungskräfte mit Bedarfen, die über 30 Wochenstunden hinausgehen und die damit eine gänzliche Freistellung für notwendig erachten.

A.4.1.3 Fehlzeiten und Erwerbsunterbrechungen

Urlaubs- und Krankheitstage



An die 30 Urlaubstage für das pädagogische Personal

Knapp zwei Drittel der Träger stellen ihren Fach- und Assistenzkräften 30 Urlaubstage pro Jahr zur Verfügung. Beim Rest sind zwischen 25 bis 30 Urlaubstage üblich. Daraus ergibt sich ein Durchschnitt von 29,2 Urlaubstagen. Damit erhalten die Fach- und Assistenzkräfte

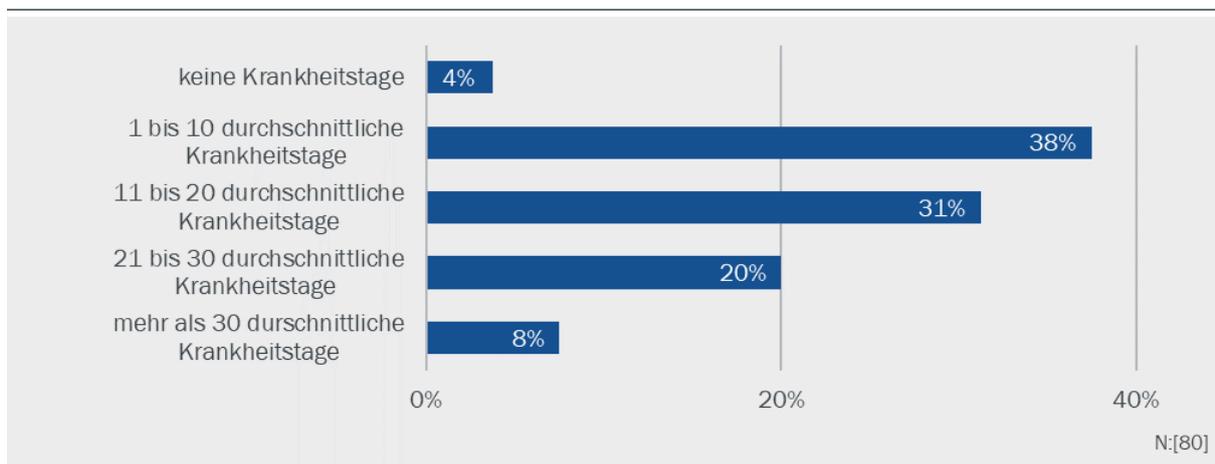
in den Kindertageseinrichtungen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchschnittlich viele Urlaubstage.



Durchschnittlich 16 Krankheitstage bei Fachkräften

Nach Angaben der Träger verzeichneten die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen im Jahr 2019 durchschnittlich 16 Krankheitstage. Zu den Krankheitstagen zählen Fehlzeiten aufgrund von eigener Erkrankung und Fehlzeiten aufgrund von Erkrankung des Kindes. Der Median ist mit 13 krankheitsbedingten Fehltagen etwas niedriger als der Mittelwert. Daraus lässt sich ablesen, dass die durchschnittlichen Krankheitstage bei etwa der Hälfte der Träger unter zwei Wochen liegen. Träger mit deutlich höheren durchschnittlichen Krankheitstagen stellen hingegen eher die Ausnahme dar (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Wie viele Krankheitstage hatten die bei Ihrem Träger angestellten pädagogischen Fachkräfte durchschnittlich im Jahr 2019?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

Die krankheitsbedingten Fehltag der Assistenzkräfte sind nach Angaben der Träger etwas geringer als die der Fachkräfte. Der Durchschnitt liegt für 2019 bei 13,3 Tagen und der Median bei 12. Diese Angaben sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da sie auf nur 45 gültigen Angaben beruhen.

Die im Rahmen der Trägerbefragung ermittelten durchschnittlichen Krankheitstage entsprechen in etwa dem Gesundheitsbericht der TKK für 2018. Demnach liegt die durchschnittliche Anzahl der jährlichen Krankheitstage der Berufsgruppe 83 (Erziehung und soziale und hauswirtschaftliche Berufe) bundesweit bei 17,2 Tagen.

Die Selbstauskunft des Einrichtungspersonals suggeriert auf individueller Ebene eine große Spannweite an krankheitsbedingten Fehltagen. Während knapp ein Viertel des Einrichtungspersonals 2019 keine Krankheitstage angibt, geben 9 Prozent an, mehr als 30 Tage gefehlt zu haben. Besonders Fachkräfte mit Leitungsfunktion geben häufig an, keine oder nur sehr wenige Fehltag zu haben. Jedoch gibt es auch eine kritische Anzahl an Leitungen mit sehr vielen Fehltagen. Das Alter ist dabei kein entscheidender Faktor, der die individuellen Unterschiede in den Fehltagen

erklären könnte. Es ist somit davon auszugehen, dass die Unterschiede auf sehr individuelle Kontextfaktoren zurückzuführen sind.

Erwerbsunterbrechungen



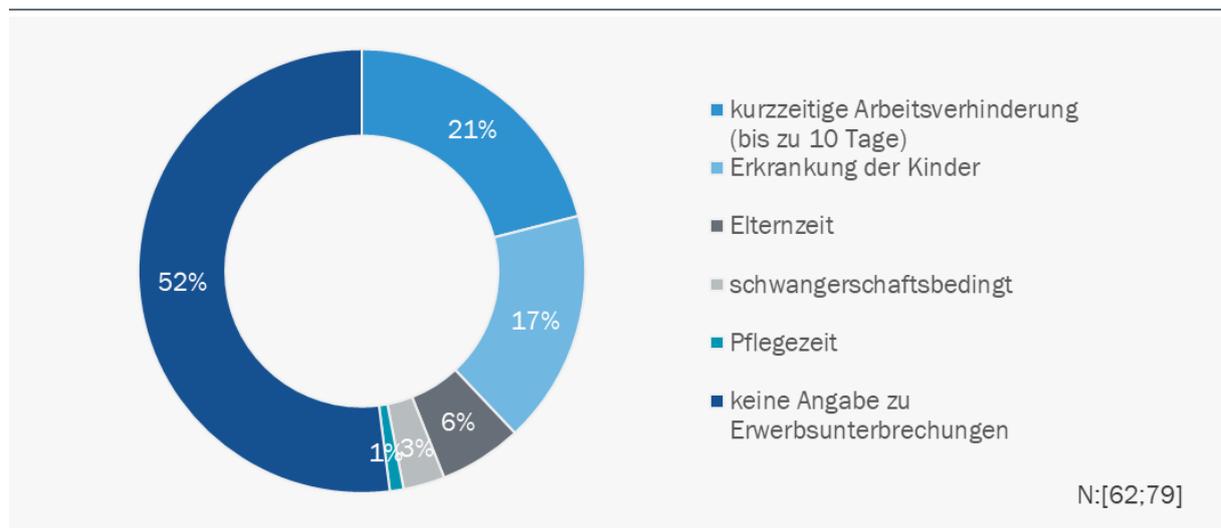
Im Durchschnitt nutzen 6 Prozent der Beschäftigten eines Trägers Elternzeit

56 Prozent der Träger gaben an, im Jahr 2019 mindestens eine pädagogische Fachkraft in Elternzeit gehabt zu haben. Nach Angaben der Träger waren insgesamt 216 pädagogische Fachkräfte im Jahr 2019 in Elternzeit. Schwangerschaftsbedingte Ausfälle stellen mit drei Prozent einen geringen Anteil dar. Elternzeit und schwangerschaftsbedingte Ausfälle waren zusammen bei knapp zehn Prozent der Beschäftigten der Grund für Ausfälle.

Deutlich mehr pädagogische Fachkräfte waren von einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen zur Organisation der Pflege (21%) oder der Arbeitsverhinderung durch Erkrankung der Kinder (17%) betroffen. Auch wenn der Anteil der durch diese Ursachen verhinderten pädagogischen Fachkräfte größer ausfällt, sollten die Auswirkungen der durch Elternzeit verhinderten Fachkräfte nicht unterschätzt werden. Grund ist, dass diese wesentlich länger ausfallen.

Die Ausfälle von pädagogischen Fachkräften durch Pflegezeit (bis zu sechs Monaten) stellt keinen nennenswerten Posten dar. Im Schnitt fällt ein Prozent der pädagogischen Fachkräfte durch diese aus. Lediglich vier Träger gaben an, mindestens eine pädagogische Fachkraft in Pflegezeit zu beschäftigen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Wie viele pädagogische Fachkräfte haben 2019 von der Elternzeit oder der Angehörigenpflege (Pflegezeit bzw. kurzzeitige Arbeitsverhinderung) Gebrauch gemacht bzw. waren von einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot betroffen?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern – pädagogische Fachkräfte

@ Prognos 2020

Die Fallzahlen zu Assistenzkräften sind sehr gering ausgefallen. Nur 50 Träger gaben die Beschäftigung mindestens einer Assistenzkraft an. Im Schnitt ergeben das 2,6 Assistenzkräfte pro Träger.

Insgesamt werden über alle Kategorien hinweg nur 24 Assistenzkräfte angegeben, die aufgrund einer der genannten Ursachen 2019 ausgefallen sind.

Auch bei Assistenzkräften sind die kurzfristigen Arbeitsverhinderungen aufgrund der Erkrankung der Kinder (20%) und für die Organisation der Pflege (13%) die am häufigsten genannten Gründe für Erwerbsunterbrechungen. Alle anderen Kategorien kommen auf vier Prozent.



Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit bei den weiblichen pädagogischen Fach- und Assistenzkräften beträgt knapp 10 Monate

Nach Auskunft der Träger wird Elternzeit mehrheitlich von den weiblichen Fachkräften genutzt und fällt hier tendenziell länger aus als bei den männlichen Fachkräften. Bei 48 der 94 befragten Träger (51%) war im Jahr 2019 mindestens eine weibliche pädagogische Fach- oder Assistenzkraft in Elternzeit. Durchschnittlich belief sich die Dauer der Elternzeit bei den weiblichen pädagogischen Fach- und Assistenzkräften auf etwa zehn Monate. Für die männlichen Beschäftigten liegen hingegen nur elf Angaben von Trägern vor, die mindestens eine Person in Elternzeit hatten. Innerhalb dieser Gruppe liegt die durchschnittliche Dauer bei nur 1,7 Monaten (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Wie hoch war die durchschnittliche Dauer der Elternzeit (in Monaten) der pädagogischen Fach- und Assistenzkräfte im Jahr 2019?

	N	Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
weiblich	48	9,5	12	1	13
männlich	11	1,7	2	1	3

Dargestellt ist die durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Monaten ohne 0-Angaben.
 Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020



Wenn eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit nach der Elternzeit erfolgt, dann in den allermeisten Fällen auf 30 bis 35 Wochenstunden²

Sowohl bei den pädagogischen Fachkräften als auch den Assistenzkräften wird am häufigsten auf eine Wochenarbeitszeit von 30 bis 35 Wochenstunden reduziert. Der Anteil pädagogischer Fachkräfte, die nach der Elternzeit bzw. Angehörigenpflege auf 30 bis 35 Wochenstunden reduzieren, beträgt etwa zehn Prozent und rund sieben Prozent bei den Assistenzkräften. Der Anteil derer, die nach dieser Zeit nicht mehr in den Beruf zurückkehren, wird als verschwindend gering eingeschätzt (jeweils unter einem Prozent).

² Die Reduzierung bezieht sich auf die vorherige Wochenarbeitszeit und unabhängig davon, ob es sich zuvor um ein Arbeitsvolumen von 40 Stunden oder weniger handelte.

A.4.1.4 Arbeitsmarkt

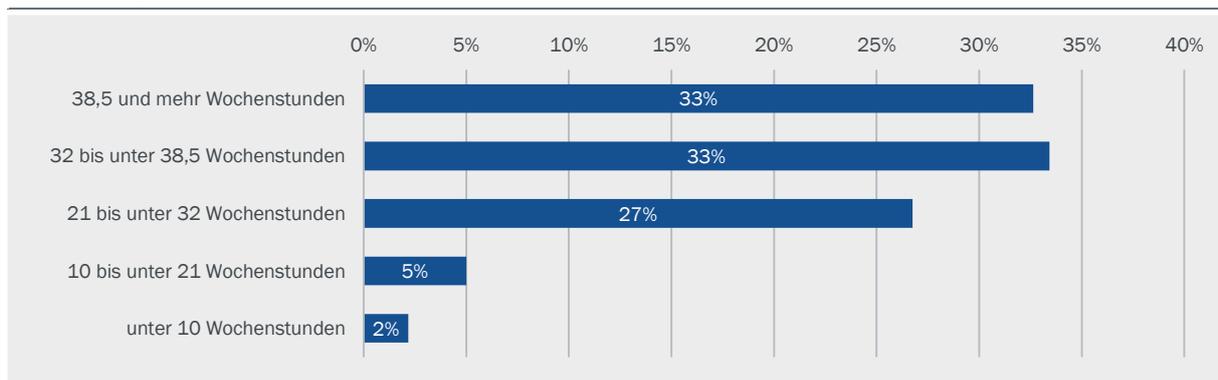
Stellenumfänge – Teilzeitstellen

Gut zwei Drittel des pädagogischen Personals sind in Teilzeit tätig

Vollzeitstellen sind in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern eher die Ausnahme als die Regel. Im Jahr 2019 hatte lediglich ein Drittel (33%) der pädagogischen und leitenden Mitarbeitenden eine Stelle mit einem Umfang von 38,5 Wochenstunden oder mehr. Unter den Teilzeitstellen dominierten vollzeitahe Stellen mit einem Umfang von 32 bis 38,5 Wochenstunden (33%) sowie Halbtagsstellen mit einem Umfang von 21 bis 32 Wochenstunden (27%). Eine Stelle mit einem Umfang von unter 21 Wochenstunden hatte lediglich knapp jede zehnte Person (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



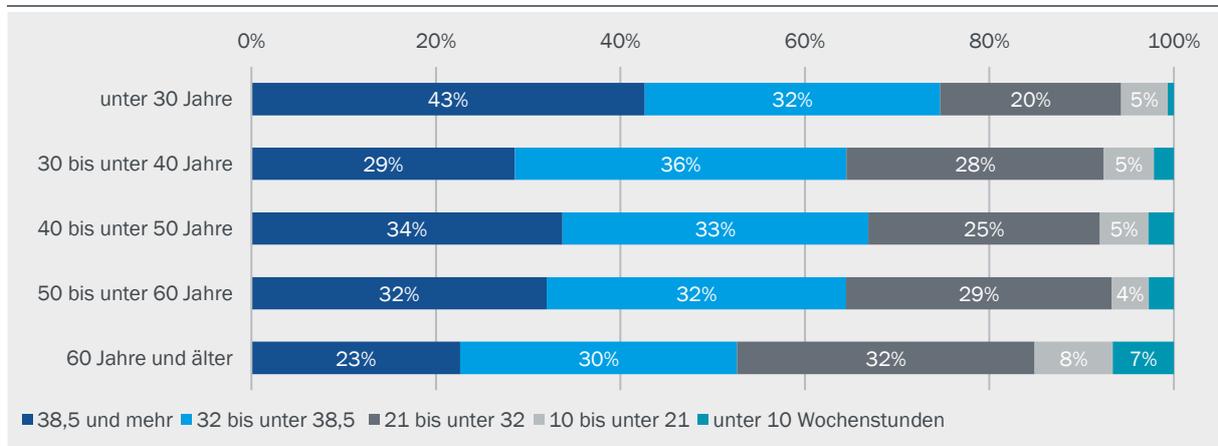
Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Differenziert nach dem Alter des pädagogischen und leitenden Personals zeigt sich, dass Beschäftigte im Alter von unter 30 Jahren überdurchschnittlich häufig eine Vollzeitstelle (zu 43%) und überdurchschnittlich selten einen Halbtagsstelle (zu 20%) haben. Spiegelbildliches gilt für Beschäftigte im Alter von über 60 Jahren. Beschäftigte dieser Altersgruppe sind zudem überdurchschnittlich häufig mit Stellenumfängen von unter 21 Wochenstunden in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern tätig (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang und Altersgruppen 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

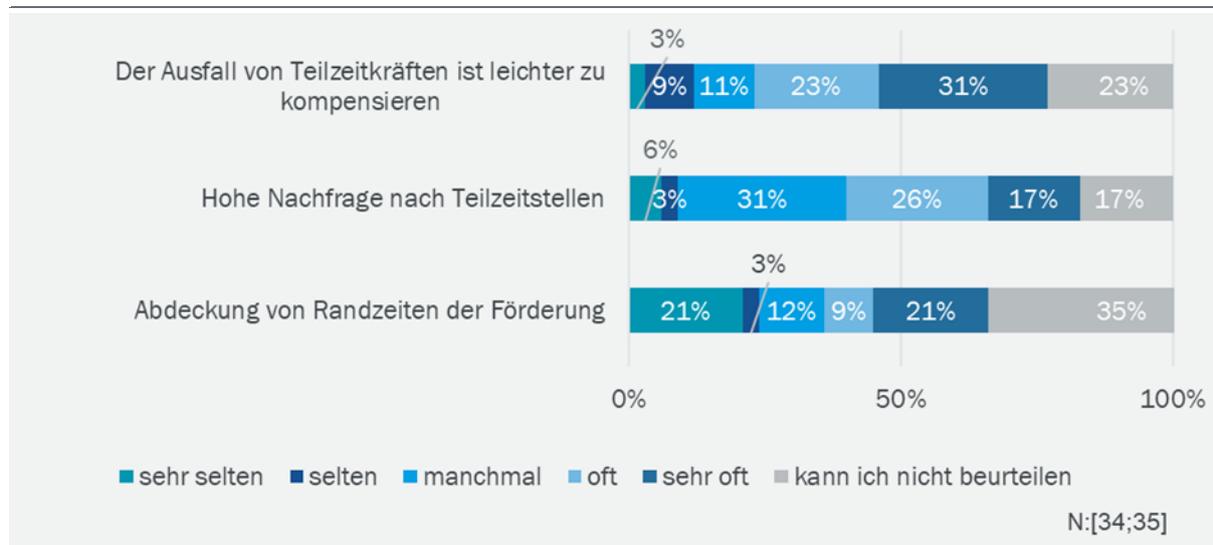

Fast 60 Prozent der Stellen für Pädagogische Fach- und Assistenzkräfte werden (auch) als Teilzeitstellen ausgeschrieben

Der durchschnittliche Anteil von Teilzeitstellen an allen ausgeschriebenen Stellen für das pädagogische Personal beträgt 60 Prozent. Lediglich 20 Prozent der Träger mit mindestens einer Stellenausschreibung geben an, keine Teilzeitstellen ausgeschrieben zu haben. Bei 55 Prozent der Träger stimmt die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen insgesamt mit der angegebenen Teilzeitstellen überein. Dies kann auch bedeuten, dass die ausgeschriebenen Stellen auf Wunsch auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Jedoch spricht für eine mehrheitliche Ausschreibung als reine Teilzeitstelle, dass laut Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2019 landesweit knapp jedes zweite Stellenangebot als reine Teilzeitstelle ausgeschrieben war (vgl. Seite 44, Arbeitsmarkt).


Teilzeitstellen sind aus Trägerperspektive vorteilhaft, da ihr Ausfall leichter kompensiert werden kann³

54 Prozent der Träger begründen ausgeschriebene Teilzeitstellen oft oder sehr oft mit einer einfacheren Kompensation bei einem Ausfall von Teilzeitkräften. Die Nachfrage nach Teilzeitstellen ist für 43 Prozent der Träger ein (sehr) häufiger Grund. Die Abdeckung von Randzeiten der Förderung wird demgegenüber von 24 Prozent der Träger als sehr seltenen oder seltenen Grund für das Ausschreiben von Teilzeitstellen genannt. Immerhin 35 Prozent wählten die Kategorie: „Kann ich nicht beurteilen“ (vgl. Abbildung 21).

³ Hinweis: N < 50

Abbildung 21: Aus welchen Gründen werden Teilzeitstellen ausgeschrieben?


Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@Prognos 2020

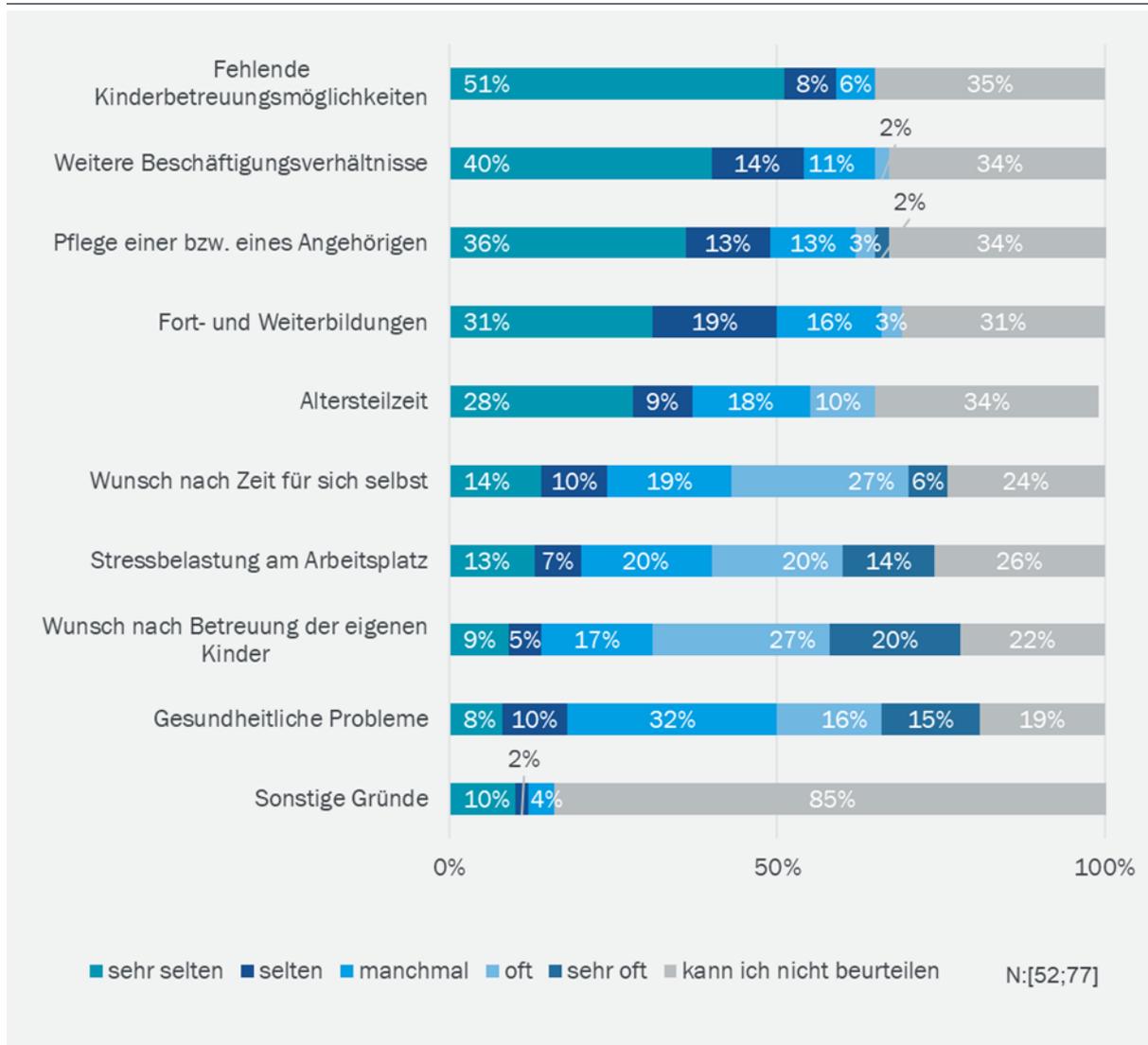


Der Wunsch, die eigenen Kinder zu betreuen, ist aus Sicht der Träger die häufigste Begründung der Fach- und Assistenzkräfte für eine Teilzeitbeschäftigung

47 Prozent der Träger geben den von Fach- und Assistenzkräften geäußerten Wunsch nach Betreuung der eigenen Kinder (sehr) oft als Ursache für eine Teilzeitbeschäftigung an. Umgekehrt sehen 59 Prozent der Träger in einer fehlenden Kinderbetreuung (sehr) selten einen Grund. Stressbelastung am Arbeitsplatz (34%) und gesundheitliche Probleme (31%) werden jeweils von rund einem Drittel der Träger als Ursache für eine Reduzierung der Arbeitszeit gewertet.

Die Pflege von Angehörigen, weitere Beschäftigungsverhältnisse sowie Fort- und Weiterbildung sind aus der Perspektive der Träger eher selten eine Begründung für Teilzeit. Durchschnittlich 29% der Träger können die Relevanz der einzelnen, konkret benannten Gründe (ohne Sonstige) nicht beurteilen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Wie häufig führen die folgenden Gründe zu Teilzeitbeschäftigung bei pädagogischen Fachkräften und Assistentenkräften?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

Stellenpräferenzen

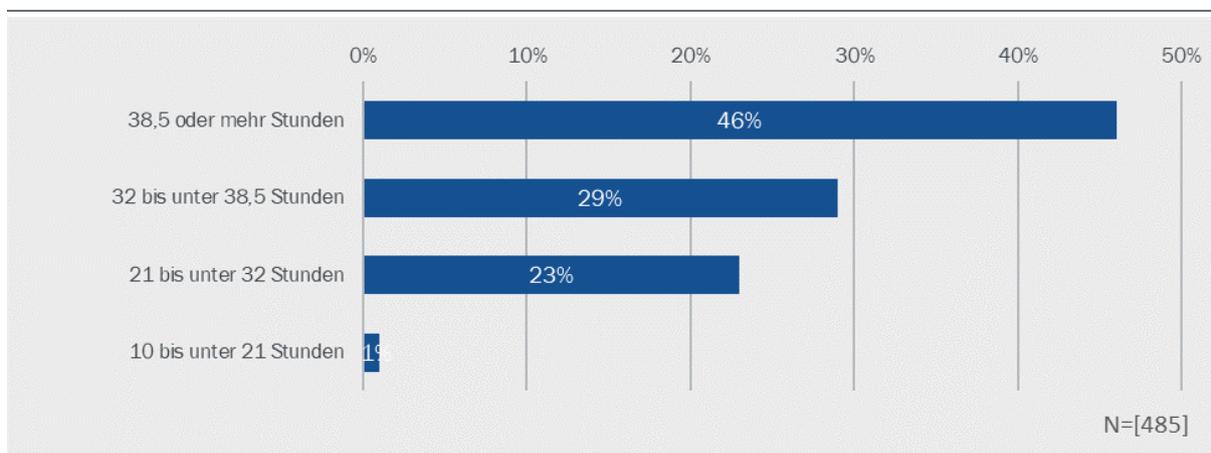


Etwa die Hälfte des pädagogischen Personals in Einrichtungen hat eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit nahe am Vollzeitäquivalent

Die aus der Befragung der Kindertageseinrichtungen hervorgehende vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt durchschnittlich 36 Stunden. 43 Prozent der Befragten besetzt mit 40 Stunden eine Vollzeitstelle. Diese Vollzeitbeschäftigten sowie das pädagogische Personal mit einer Wochenarbeitszeit nahe dem Vollzeitäquivalent (38,5 oder mehr Stunden) machen dabei fast die Hälfte der Befragten aus. Knapp ein Drittel des pädagogischen Personals arbeitet zwischen 32 bis unter 38,5 Stunden, etwa ein Fünftel zwischen 21 bis unter 32 Stunden. Nur wenige pädagogische Fach- und Assistenzkräfte haben eine Wochenarbeitszeit von unter 21 Stunden (vgl. Abbildung 23).

Die Verteilung der Wochenstunden unterscheidet sich hierbei auf den ersten Blick erheblich von der aus der amtlichen Statistik. Dies lässt sich jedoch durch die Überrepräsentanz der Fachkräfte mit Leitungsfunktion in der Befragung der Kindertageseinrichtungen erklären. Die pädagogischen Fachkräfte mit Leitungsfunktion haben mit durchschnittlich 37 Stunden eine etwas höher vereinbarte Wochenarbeitszeit als Fach- und Assistenzkräfte ohne Leitungsfunktion (34 Stunden). Der Anteil der pädagogischen Fachkräfte mit Leitungsfunktion, welcher nahe dem Vollzeitäquivalent arbeitet (38,5 oder mehr Stunden) beträgt jedoch sogar 56 Prozent, wohingegen nur 28 Prozent der Fachkräfte ohne Leitungsfunktion in diesem Umfang arbeitet. Letztere sind mit einem Anteil von 42 Prozent am häufigsten Halbtagsbeschäftigt.

Abbildung 23: Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in der Einrichtung?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
 – pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

@ Prognos 2020



Zwei Drittel der Befragten sind mit ihrem vertraglich vereinbarten Arbeitsumfang zufrieden

66 Prozent der befragten Fach- und Assistenzkräfte würden den Umfang Ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beibehalten, wenn sie selbst wählen könnten. Nur eine insbesondere von jungen Fach- und Assistenzkräften geprägte Minderheit (14%) würde den Arbeitsumfang

gerne erhöhen. Damit in Zusammenhang steht, dass Personen ohne Leitungsfunktion häufiger aufstocken wollen (18%) als Fachkräfte mit Leitungsfunktion (11%).

Eine von fünf Fach- und Assistenzkräften würde den Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gerne verringern. Dies betrifft mehrheitlich Befragte über 50 Jahre. dabei ist der Wunsch nach Reduktion bei Fachkräften mit Leitungsfunktion leicht höher als bei Fachkräften ohne Leitungsfunktion.



Eine Erhöhung der Arbeitszeit wird vor allem von Beschäftigten mit weniger als 30 Stunden wöchentlich gewünscht

Am ehesten wird eine Verringerung der Arbeitszeit von den Vollzeitbeschäftigten gewünscht. Von den 20 Prozent der Befragten, die verringern möchten, haben drei Viertel eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nahe dem Vollzeitäquivalent. Davon möchte in etwa die Hälfte der Befragten auf 35 und die andere Hälfte der Befragten auf 30 Stunden reduzieren.

Ein relativ kleiner Teil der Befragten (15%), die ihre Arbeitszeit verringern möchten, hat eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 35 Stunden und wünscht sich eine Reduktion auf 30 Stunden. Fach- und Assistenzkräfte, die 30 Stunden oder weniger arbeiten, wünschen sich hingegen selten eine Verringerung der Wochenarbeitszeit. Generell ist der Wunsch nach Reduktion auf unter 30 Stunden eher die Ausnahme.

Von den 14 Prozent der Beschäftigten, die ihren vertraglich vereinbarten Stundenumfang erhöhen möchten, haben knapp zwei Drittel eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 30 Wochenstunden oder weniger. Diese Personengruppe wünscht sich eine Aufstockung von 5 bis 10 Stunden. Das restliche Drittel möchte ihre Arbeitszeit von 35 auf 40 Stunden erhöhen.



Wenn ein Aufstockungswunsch besteht, ist häufig die fehlende Verfügbarkeit von Vollzeitstellen der Haupthinderungsgrund zur Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit

Die 28 Fach- und Assistenzkräfte, die ihre Arbeitszeit gerne erhöhen würden, geben als Hinderungsgrund für eine Erhöhung die fehlende Verfügbarkeit von Vollzeitstellen an. Auffällig ist dabei, dass vergleichsweise wenige (14%) dieser Fachkräfte auf fehlende flexible oder befristete Aufstockungsmöglichkeiten verweisen.

Entgelte



Zwei Drittel des befragten pädagogischen Personals in Einrichtungen sind einem Tarif angeschlossen

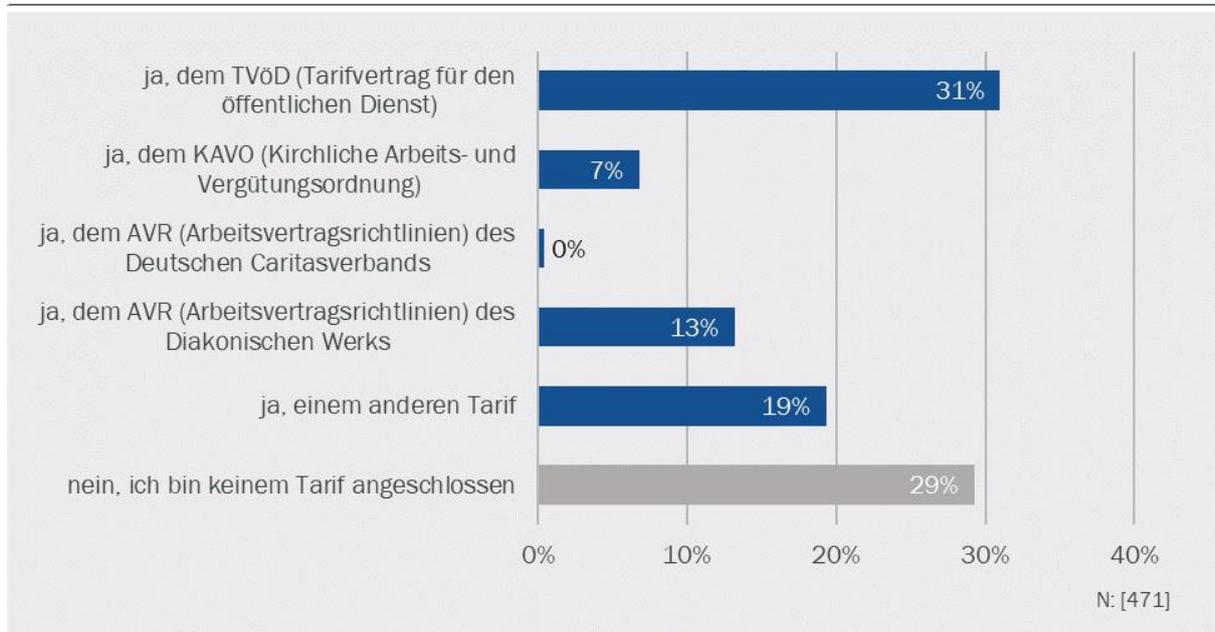
Gut zwei Drittel des befragten pädagogischen Personals in den Einrichtungen wird nach einem Tarif entlohnt. Hierbei gibt es kaum Unterschiede zwischen Fachkräften mit und ohne Leitungsfunktion.

Am häufigsten wird mit 31 Prozent der Tarif des öffentlichen Dienstes genannt, gefolgt von sonstigen Tarifen (19%), An dritter Stelle folgt der AVR des Diakonischen Werks. Vergleichsweise wenige Beschäftigte (7%) werden nach der kirchlichen Vergütungsordnung (KAVO) entlohnt und kaum jemand nach dem AVR des Deutschen Caritasverbands.

29 Prozent der Beschäftigten geben hingegen an, keinem Tarif angeschlossen zu sein. Unter der Annahme, dass bei den „sonstigen Tarifen“ auch der Tarif Parität des DPWV enthalten ist,

spiegelt die Nennung der Tarifzugehörigkeit in etwa die Verteilung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern wider (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Sind Sie einem Tarif angeschlossen?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
– pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

@ Prognos 2020



Die Diversität in den Entgeltgruppen ist unter den Fachkräften mit Leitungsfunktion deutlich höher als bei den Fachkräften ohne Leitungsfunktion⁴

Entgeltgruppen beim TVöD

Von den Fachkräften ohne Leitungsfunktion, die nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bezahlt werden, ordnen sich 31 von 40 der Entgeltgruppe S 8a zu. Nur vereinzelt gibt es eine Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe. Unter den Nennungen sind folgende Entgeltgruppen vertreten: S 2, S 7, S 8b, S 11a, S 12, S 13 und S 18.

Bei den Fachkräften mit Leitungsfunktion ist die Eingruppierung von der Größe der Einrichtung abhängig. Knapp ein Fünftel (18%) der Befragten ordnen sich der Entgeltgruppe S 18 zu. Sie leiten eine Einrichtung mit mindestens 180 Plätzen. Jeweils 10 Prozent gehören den Entgeltgruppen S 17 und S 16 an, 15 Prozent der Entgeltgruppe S 15. Für die Entgeltgruppe S 13 wird die Leitung einer Einrichtung mit mindestens 40 Plätzen vorausgesetzt. 11 Prozent der Befragten werden dementsprechend vergütet. Vergleichsweise wenige Leitungskräfte ordnen sich den Entgeltgruppen S 12 (7%), S 11 a und b (5%), S 10 (5%), S 9 (8%), S 8 a und b (8%) und S 7 (2%) zu.

⁴ Hinweis: Die Assistenzkräfte haben sich bei der Frage nach den Entgeltgruppe nicht eingeordnet. Daher werden hier nur Aussagen zu Fachkräften getätigt.

Entgeltgruppen bei der KAVO

Von den Fachkräften ohne Leitungsfunktion, die nach der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) bezahlt werden, sind 9 von 13 in der EG 8 eingruppiert. Die restlichen Befragten ordnen sich der EG 6, der EG 7 und EG 9 zu.

Bei den Einrichtungsleitungen ist das Spektrum der Entgeltgruppen größer. Auch hier ist die Eingruppierung von der Größe der Einrichtung abhängig. 5 von 13 Befragten werden nach der EG 11 bezahlt. Hierfür wird eine Einrichtungskapazität von mindestens 130 Plätzen vorausgesetzt. Weitere 6 ordnen sich der EG 9 zu (9a = bis zu 40 Plätze/9b = über 40 Plätze). In geringerem Umfang sind die Entgeltgruppen 8, 10 und 12 vertreten.

■ Entgeltgruppen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern⁵

Die Entgeltgruppen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern reichen von der EG 8 bis zur EG 12.

Von den Fachkräften ohne Leitungsfunktion, die nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern vergütet werden, ordnen sich 7 von 10 der EG 7 zu. Nur vereinzelt wird nach EG 8, 9 oder 10 bezahlt.

Von den Fachkräften mit Leitungsfunktion sind gut die Hälfte (19 von 37) in der EG 9. Die anderen Befragten verorten sich entweder eine Stufe darunter (6 von 37 sind in der EG 8) oder eine Stufe darüber (5 von 37 sind in der EG 10). Nur vereinzelt werden die Entgeltstufen EG 12, EG 7, EG 6, EG 2 und EG 1 angegeben.

Eine Erzieherin oder ein Erzieher im TVöD steigt in Stufe 1 mit 2829 € brutto (Stufe 1) ein und kann nach insgesamt 15 Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 6 auf 3855 € brutto kommen.⁶ Der AVR des Caritasverbands ist analog dazu entwickelt.⁷ Die Einkommenshöhen im KAVO MP (Tarif der evangelischen Kirche) liegen mit dem Einstiegsgehalt von 2640 brutto in Stufe 1 und 3.400 € brutto in Stufe 6 deutlich darunter.⁸ Noch niedriger ist das mögliche Einkommen im AVR des Diakonischen Werks, der in vier Stufen unterteilt ist (Einarbeitung, Basis, Stufe 1 und Stufe 2). Die Einarbeitungsstufe startet mit 2725 € brutto und in höchsten erreichbaren Stufe 2 (erreichbar nach rund 14 Jahren), können 3156 € brutto erreicht werden.⁹

Bei den Leitungen der Einrichtungen gibt es im TVöD große Unterschiede zwischen den Einrichtungsgrößen. Je nach Größe liegt das Entgelt zwischen 3251 € brutto (S13, Stufe 1) und 5845 € brutto (S18, Stufe 6). Auch für die Leitungen ist das mögliche Entgelt nach der KAVO-MP niedriger und liegt zwischen 2805 € brutto, (EG 9a, Stufe 1) und 5140 € brutto (EG 11, Stufe 6). Im AVR des Diakonischen Werks liegen die Entgelte für Leitungen zwischen 3007 € brutto (EG 8 Einarbeitungszeit) und in der höchsten Stufe 5193 € brutto (EG 12, Stufe 2).

⁵ Hinweis: Die AVR der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern weicht von der AVR Deutschland ab.

⁶ Entgelttabelle TVöD SuE 01.03.-31.08.2020 <https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/sue?id=tvoed-sue-2020&matrix=1>

⁷ AVR Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst <http://www.schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage33.htm#anhangb>

⁸ Entgelttabelle zur KAVO-MP ab 1. Januar 2020 http://pix.kirche-mv.de/fileadmin/Sprengel/2001_KAVO-MP_Entgelttabelle_2020-01-01.pdf

⁹ AVR Diakonisches Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. Stand 12. Mai 2020 http://www.diakonie-mv.de/fileadmin/_USERDATEN_/ArbeitstechnischeKommision/AVR_DW_M-V_2020-05-12_neu.pdf

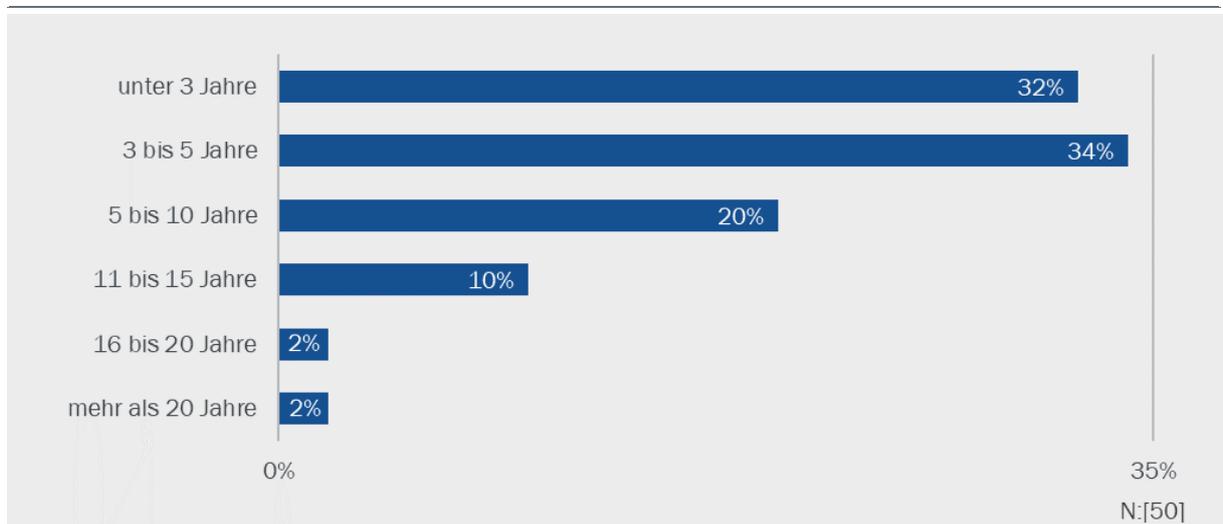
Verbleibdauer im Betrieb bzw. im Beruf



Zwei Drittel der pädagogischen Fachkräfte verbleiben nach der Einstellung maximal fünf Jahre in einer Einrichtung

32 Prozent der pädagogischen Fachkräfte sind nach einer Einstellung durchschnittlich weniger als 3 Jahre in einer Einrichtung angestellt. Weitere 34 Prozent weisen eine Verweildauer von drei bis fünf Jahren auf. Ein Fünftel (20%) bleibt durchschnittlich fünf bis zehn Jahre sowie ein Zehntel (10%) elf bis fünfzehn Jahre lang angestellt. Eine längere Verweildauer als fünfzehn Jahre weisen nur vier Prozent der pädagogischen Fachkräfte auf (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Wie viele Jahre ist das pädagogische Personal (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) im Durchschnitt in einer Ihrer Kindertageseinrichtungen angestellt?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020



Der Anteil der unter 50-jährigen pädagogischen Fachkräfte, die das Berufsfeld vorzeitig verlassen, wird auf etwa drei Prozent geschätzt

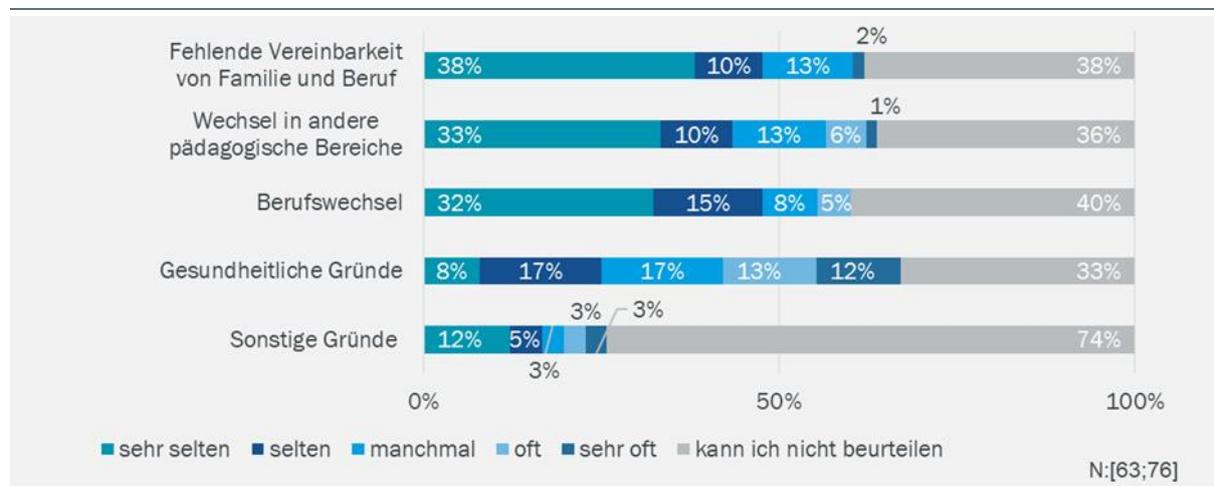
Ohne Berücksichtigung der altersbedingten vorzeitigen Berufsausstiege lassen die Rückmeldungen der Träger den Schluss zu, dass insgesamt etwa drei Prozent der Fachkräfte vorzeitig aus dem Berufsfeld aussteigen.



Seitens der Träger können die Gründe für einen Berufsausstieg in den meisten Fällen offenbar nicht beurteilt werden

Die Träger können die Gründe für einen Berufsausstieg jeweils am häufigsten „nicht beurteilen“ (jeweils 30-40%) oder halten die aufgelisteten Gründe eher selten für die Ursache des Ausstiegs. Eine fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf nehmen fast die Hälfte der Träger als sehr seltenen oder seltenen Grund wahr. Gesundheitliche Gründe werden demgegenüber insgesamt immerhin in 32 Prozent der Fälle „manchmal“, „oft“ oder „sehr oft“ als Grund für den Ausstieg ausgemacht (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Welche Gründe für den Ausstieg in einen anderen pädagogischen Bereich und aus dem Beruf nehmen Sie bei Ihren Beschäftigten wahr?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

Als sonstige Gründe werden in wenigen weiteren Fällen außerdem eine berufliche Überlastung, die Pflege naher Angehöriger, eine Höherqualifizierung bzw. ein Studium oder die Suche nach einer beruflichen Aufstiegsmöglichkeit genannt.



Die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen werden nach der Ausbildung länger an die Einrichtung gebunden

Im Durchschnitt wurde von 2015 bis 2019 jährlich eine Absolventin oder ein Absolvent (Mittelwert: 1,2, Median: 1) pro Einrichtung eingestellt. Dabei ist die Zahl der neu eingestellten Absolventinnen und Absolventen über die Jahre stetig gestiegen. Während 2015 im Durchschnitt 0,9 Neueinstellungen pro Einrichtung erfolgten, waren es 2019 1,5.

In den 59 Einrichtungen, die 2019 neu eingestellt haben, sind in 56 Einrichtungen bis zum Befragungszeitpunkt (Befragungszeitraum: Mitte April bis Mitte Mai 2020) alle Absolventinnen und Absolventen weiterhin in der Einrichtung tätig (95%).

Im Zeitablauf sinkt der Anteil der verbleibenden, direkt nach dem Ausbildungsabschluss eingestellten Fachkräfte. Mit Ausnahme des Zeitraumes von drei Jahren bleibt der Anteil aber auch bis zum fünften Jahr nach der Ausstellung nahezu gleich.

- Von den 48 Einrichtungen, die 2018 Absolventinnen und Absolventen eingestellt haben, konnten 38 Einrichtungen bis zum Befragungszeitpunkt alle halten (79%).
- Von den 37 Einrichtungen, die 2017 Absolventinnen und Absolventen eingestellt haben, konnten 25 Einrichtungen bereits über 3 Jahre hinweg halten (68%).
- Von den 34 Einrichtungen, die 2016 Absolventinnen und Absolventen eingestellt haben, konnten 31 Einrichtungen über 4 Jahre hinweg alle halten (92%).
- Von den 29 Einrichtungen, die 2015 Absolventinnen und Absolventen eingestellt haben, konnten 22 Einrichtungen über 5 Jahre hinweg alle halten (76%).

Quereinsteigende



Nur wenige Träger stellen Quereinsteigende ein

Ein erheblicher Teil der Träger (72%) gibt an, aktuell keine Beschäftigten mit einem Quereinstieg zu beschäftigen. Nach einer Plausibilitätsprüfung¹⁰ der Angaben ergibt sich - gemessen an allen pädagogischen Fachkräften der Träger - ein durchschnittlicher Anteil an Quereinsteigenden von 3 Prozent. Betrachtet man nur die Träger, die mindestens eine Quereinsteigerin oder einen Quereinsteiger beschäftigen, ergibt sich ein durchschnittlicher Anteil an Quereinsteigenden von knapp elf Prozent aller pädagogischen Fachkräften. Der Median liegt jedoch lediglich bei sechs Prozent – es liegen somit einige Ausreißer nach oben vor. Der in Kapitel 3.1.1 aufgezeigte relativ kurze Zeitraum von knapp drei Jahren, seit dem die Möglichkeit des Quereintritts mit der zuvor erforderlichen kindheitspädagogischen Grundqualifikation und dem Praktikum im Umfang von 8 Wochen besteht, kann eine teilweise Erklärung für den geringen Anteil an Quereinsteigenden bei den Trägern sein.



Arbeitslosenzahlen im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung auf neuem Tiefstand

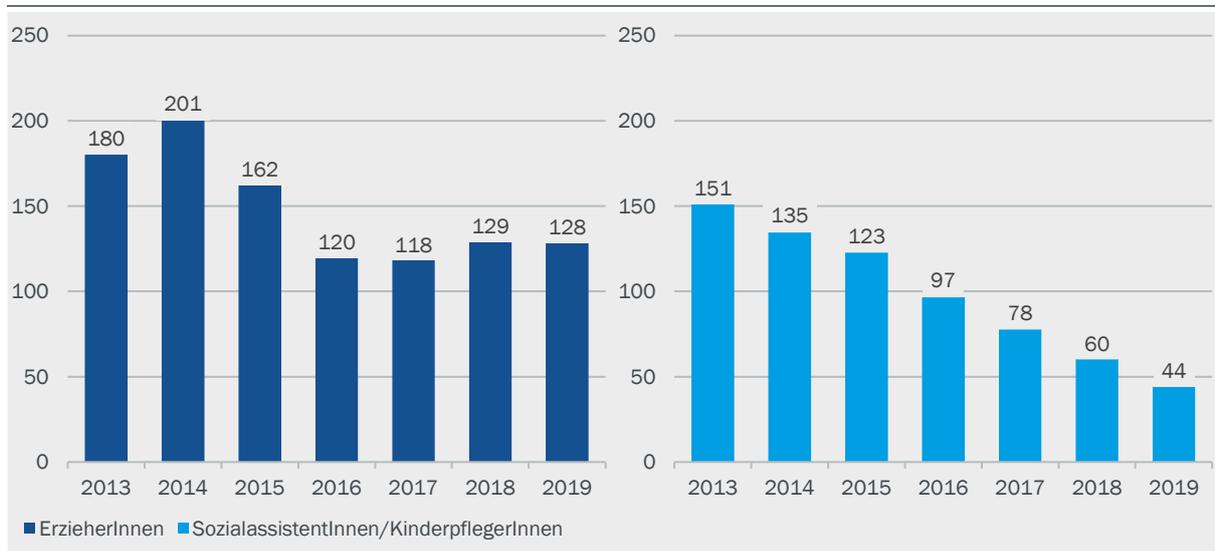
Die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen, die eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit in der Kinderbetreuung und -erziehung anstreben, belief sich im Jahr 2019 landesweit auf durchschnittlich 172 Personen. Davon waren 128 (74%) auf der Suche nach einer Stelle für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher, die verbleibenden 44 (26%) suchten eine Stelle für ausgebildete Sozialassistentinnen und -assistenten oder Kinderpflegerinnen und -pfleger.

Infolge des anhaltenden Wachstums des Teilarbeitsmarkts Frühe Bildung ist die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten Fach- und Assistenzkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung in den vergangenen Jahren deutlich gesunken: von 331 im Jahr 2013 auf 172 im Jahr 2019. Dies entspricht einem Rückgang von 48 Prozent. Bei den Assistenzkräften sank die Arbeitslosenzahl deutlich stärker als bei den Erzieherinnen und Erziehern: während die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten Sozialassistentinnen und -assistenten sowie Kinderpflegerinnen und -pfleger zwischen 2013 und 2019 um 107 Personen abnahm, sank die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten Erzieherinnen und Erzieher mit einem Rückgang um 52 Personen nur etwa halb so stark. Die Stagnation der als arbeitslos gemeldeten Erzieherinnen und Erzieher erfolgte zudem in den Jahren zwischen 2014 und 2016, während die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten Assistenzkräfte zwischen 2013 und 2019 kontinuierlich sank (vgl. Abbildung 27).

¹⁰ Die Angaben sind mit Vorbehalt zu bewerten, da einige Träger absolute Werte anstatt Anteile angegeben haben.

Abbildung 27: Arbeitslos gemeldete Fach- und Assistenzkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung 2013 bis 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl (Jahresdurchschnitt)*



* Die dargestellte Abgrenzung beruht auf der Klassifikation der Berufe 2010 (KlB 2010) und entspricht der @ Prognos 2020 Berufsgattung 83112 „Kinderbetreuung und -erziehung - Fachkraft“, innerhalb derer die nicht amtlichen Berufsgruppen Erzieherinnen und Erzieher und Sozialpädagogische AssistentInnen/KinderpflegerInnen unterschieden wurden.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

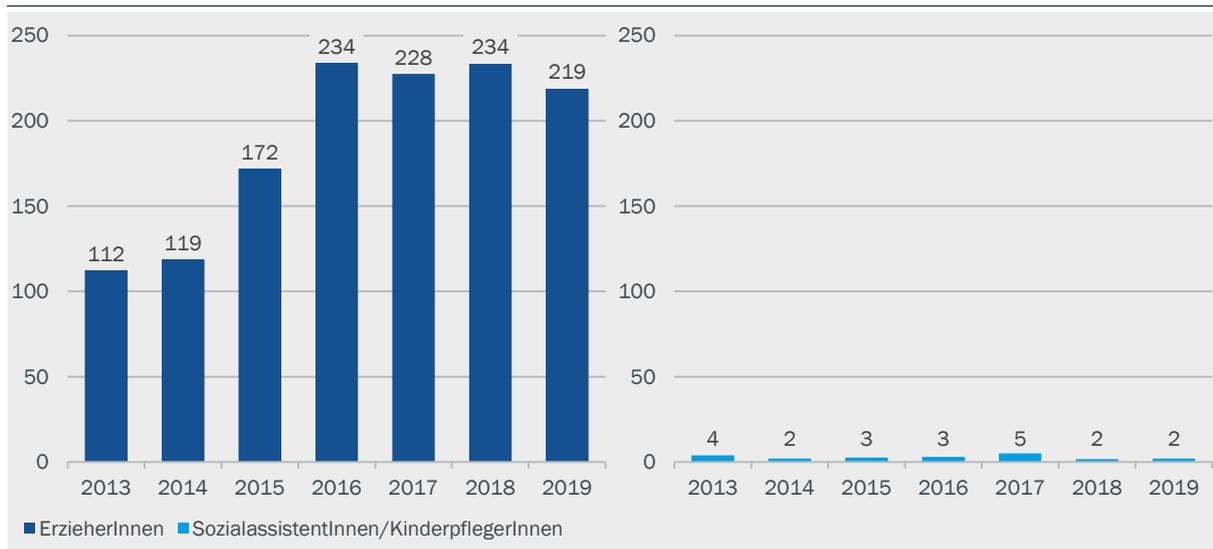


Tendenziell steigende Nachfrage nach Erzieherinnen und Erziehern

Die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten in der Kinderbetreuung und -erziehung belief sich im Jahr 2019 landesweit auf durchschnittlich 221 Stellen. Davon richteten sich 219 und damit nahezu alle an ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher. Die Anzahl dieser Stellenangebote hat sich zwischen 2014 und 2016 in etwa verdoppelt und anschließend auf dem erreichten Niveau stabilisiert (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Gemeldete Arbeitsstellen für Fach- und Assistenzkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung 2013 bis 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl (Jahresdurchschnitt)*



* Die dargestellte Abgrenzung beruht auf der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) und entspricht der @ Prognos 2020 Berufsgattung 83112 „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“, innerhalb derer die nicht amtlichen Berufsgruppen Erzieherinnen und Erzieher und Sozialpädagogische AssistentInnen/KinderpflegerInnen unterschieden wurden. Einschließlich Zeitarbeitsangebote.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Trend zu zeitlich flexiblen Stellenangeboten

Im Jahr 2019 bot etwa jedes fünfte (19%) für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher gemeldete Stellenangebot eine Vollzeitbeschäftigung an, etwa jedes Dritte (34%) wahlweise eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung und knapp jedes zweite (46%) eine Teilzeitbeschäftigung. Im Vergleich zum Jahr 2013 ist der Anteil der reinen Vollzeit- bzw. Teilzeitangebote um 10 bzw. 14 Prozentpunkte gesunken, während der Anteil der Stellenangebote, die wahlweise eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung bieten, um das Dreifache angestiegen ist. Dies könnte auf den zunehmenden Wettbewerb um Erzieherinnen und Erzieher, zurückzuführen sein.

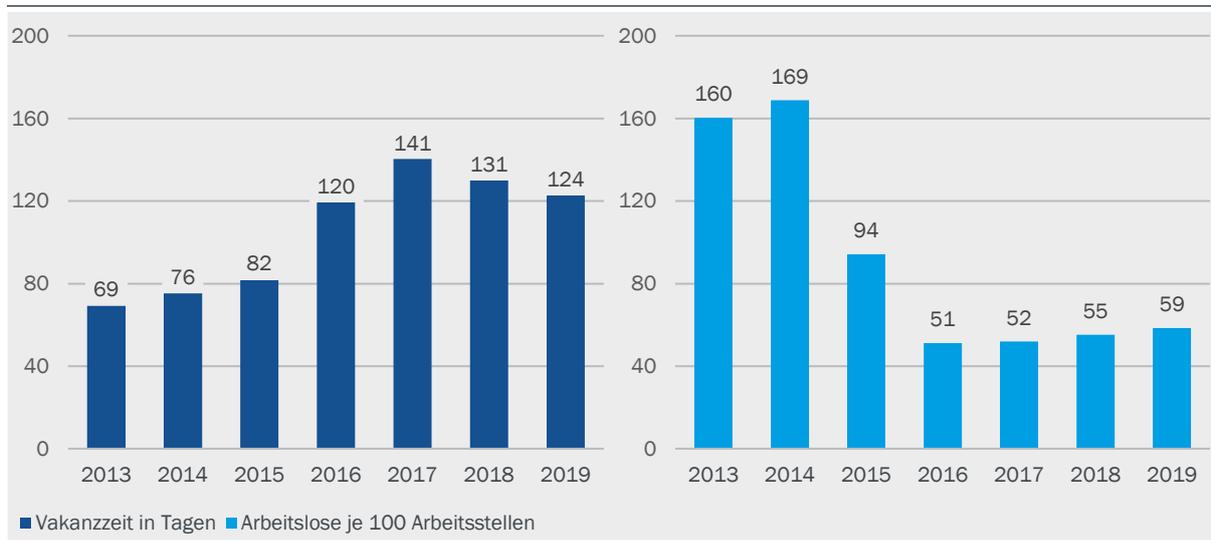


Angespannter Arbeitsmarkt

Auf einen angespannten Arbeitsmarkt in der Frühen Bildung weist u. a. die berufsspezifische Arbeitslosenquote hin, die sich im Jahr 2019 auf 1,1 Prozent belief. Damit herrschte auf dem Arbeitsmarkt für Erzieherinnen und Erzieher, Sozialassistentinnen und -assistenten sowie Kinderpflegerinnen und -pfleger in Mecklenburg-Vorpommern praktisch Vollbeschäftigung. Die berufsspezifischen Vakanzzeiten offener Stellen und Arbeitslosen-Stellen-Relationen haben sich in den vergangenen Jahren tendenziell verschärft. Die durchschnittliche Vakanzzeit der Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher gemeldet sind, hat sich zwischen 2013 und 2017 auf 141 Tage verdoppelt und ist anschließend nur leicht gesunken. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation ist zwischen 2014 und 2016 mit einem Rückgang von 169 auf 51 arbeitslose Erzieherinnen und Erzieher je 100 gemeldeter Stellen stark gesunken und seither nur leicht gestiegen. Seit 2016 sind damit deutlich mehr offene Stellen für Erzieherinnen und Erzieher als Arbeitslose mit dieser Qualifikation bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Vakanzzeit und Arbeitslosen-Stellen-Relation bei Erzieherinnen und Erziehern 2013 bis 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl (Jahresdurchschnitt)*



* Die dargestellte Abgrenzung beruht auf der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) und entspricht der Berufsgattung 83112 „Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft“, innerhalb derer u. a. die nicht amtliche Berufsgruppe Erzieherinnen und Erzieher unterschieden wurde. Einschließlich Zeitarbeitsangebote.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit @ Prognos 2020

A.4.1.5 Ausbildung und Berufseinstieg

Die Ausbildung der Fach- und Assistenzkräfte für Kindertageseinrichtungen erfolgt in Mecklenburg-Vorpommern vor allem an Höheren Berufsfachschulen, Fachschulen für Sozialwesen sowie Hochschulen



Ausbildungen zu Assistenzkräften gemäß § 2 Abs. 8 KiföG M-V

An den *Höheren Berufsfachschulen für Sozialassistenten* erfolgt die zweijährige Ausbildung zur „Staatlich geprüften Sozialassistentin“ bzw. zum „Staatlich geprüften Sozialassistenten“. Für Bewerberinnen und Bewerber mit Fachhochschulreife, Allgemeiner Hochschulreife oder einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung besteht die Möglichkeit der Ausbildungsverkürzung auf ein Jahr. Nach § 2 Abs. 8 KiföG M-V werden die Absolventinnen und Absolventen als Assistenzkräfte in Kindertageseinrichtungen eingesetzt. Gleiches gilt für „Staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen“ und „Staatlich anerkannte Kinderpfleger“, deren dreijährige Ausbildung an den *Berufsfachschulen für Kinderpflege* verortet ist.¹¹

¹¹ Die Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger wird nur noch an zwei Schulen angeboten.

Ausbildungen zu Fachkräften gemäß § 2 Abs. 7 KiföG M-V

An *Höheren Berufsfachschulen* erfolgt seit dem Schuljahr 2017/2018 im Rahmen eines Modellversuchs die dreijährige praxisintegrierte Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Erzieherin für 0- bis 10-Jährige“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige“.

An den *Fachschulen für Sozialpädagogik* und den *Fachschulen für Heilerziehungspflege* werden die jeweils zweijährigen Ausbildungen zur „Staatlich anerkannten Erzieherin“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Erzieher“ sowie zur „Staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger“ durchgeführt. Voraussetzung für die Zulassung zu diesen Bildungsgängen ist u. a. eine abgeschlossene Ausbildung als „Staatlich geprüfte Sozialassistentin“ bzw. „Staatlich geprüfter Sozialassistent“. Seiteneinsteiger können beide Berufsabschlüsse auch berufsbegleitend im Rahmen einer vierjährigen Ausbildung erlangen.

Eine Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Kindheitspädagogin“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Kindheitspädagogen“ bietet die Hochschule Neubrandenburg an. Die Studierenden des sechssemestrigen Bachelor-Studiengangs „Early Education – Bildung und Erziehung im Kindesalter“ werden spezifisch auf eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen vorbereitet. Die inhaltlich breiter ausgerichteten Studiengänge der Erziehungswissenschaften und der Sozialen Arbeit werden ebenfalls an einigen Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern angeboten.¹²

Nach § 2 Abs. 7 KiföG M-V werden „Staatlich anerkannte Erzieherinnen für 0- bis 10-Jährige“ bzw. „Staatlich anerkannte Erzieher für 0- bis 10-Jährige“, „Staatlich anerkannte Erzieherinnen“ bzw. „Staatlich anerkannte Erzieher“, „Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen“ bzw. „Staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger“ sowie „Staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen“ und „Staatlich anerkannte Kindheitspädagogen“ als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen eingesetzt.



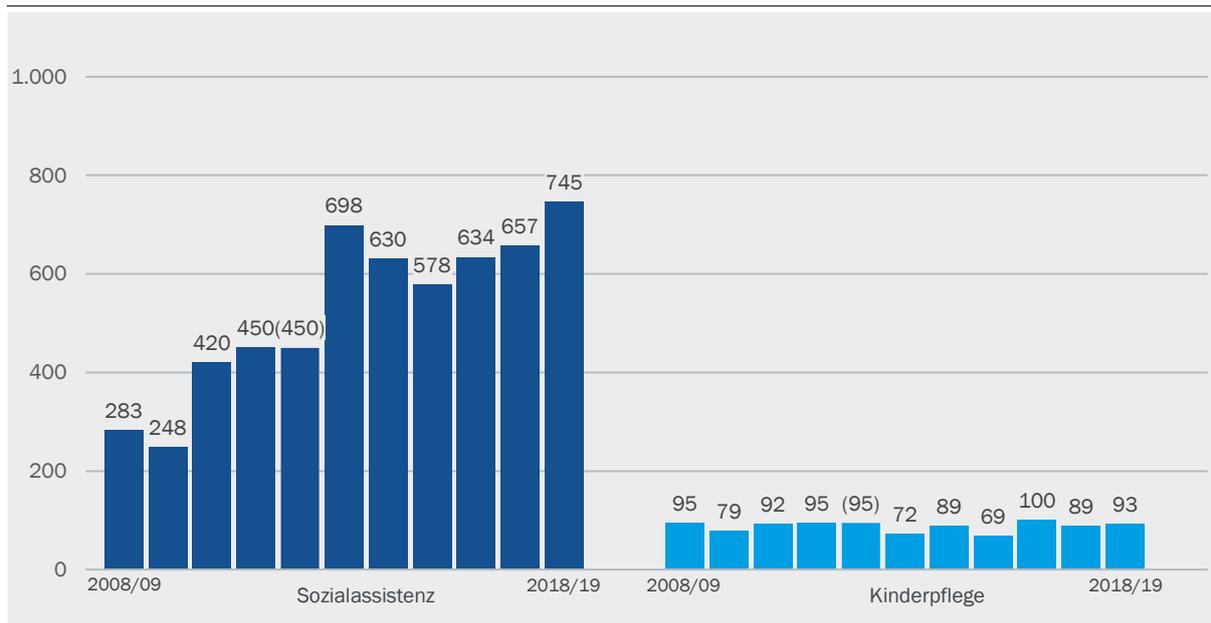
Dynamische Entwicklungen bei den Sozialassistenzen, Stagnation und Ausbildungsabbrüche in der Kinderpflege

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Sozialassistentenausbildung hat sich in den vergangenen Jahren sehr dynamisch entwickelt. Mit einem Anstieg von 283 auf 745 zwischen 2008/09 und 2018/19 ist sie innerhalb von 11 Jahren auf das 2,6-Fache angestiegen. Im Gegensatz dazu lag die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Kinderpflegeausbildung im gleichen Zeitraum recht konstant auf einem Niveau von ca. 70 bis 100 Personen (vgl. Abbildung 30).

¹² Studienanfängerinnen und -anfänger mit erstem Studienfach Erziehungswissenschaften oder Soziale Arbeit waren im Jahr 2018 an folgenden Universitäten Mecklenburg-Vorpommerns immatrikuliert: Universität Greifswald, Universität Rostock, Fachhochschule des Mittelstandes (Standort Rostock) sowie Hochschule Neubrandenburg (Statistisches Amt MV: Statistischer Bericht B313S 2018 00).

Abbildung 30: Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Sozialassistenten- und Kinderpflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl*



* Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

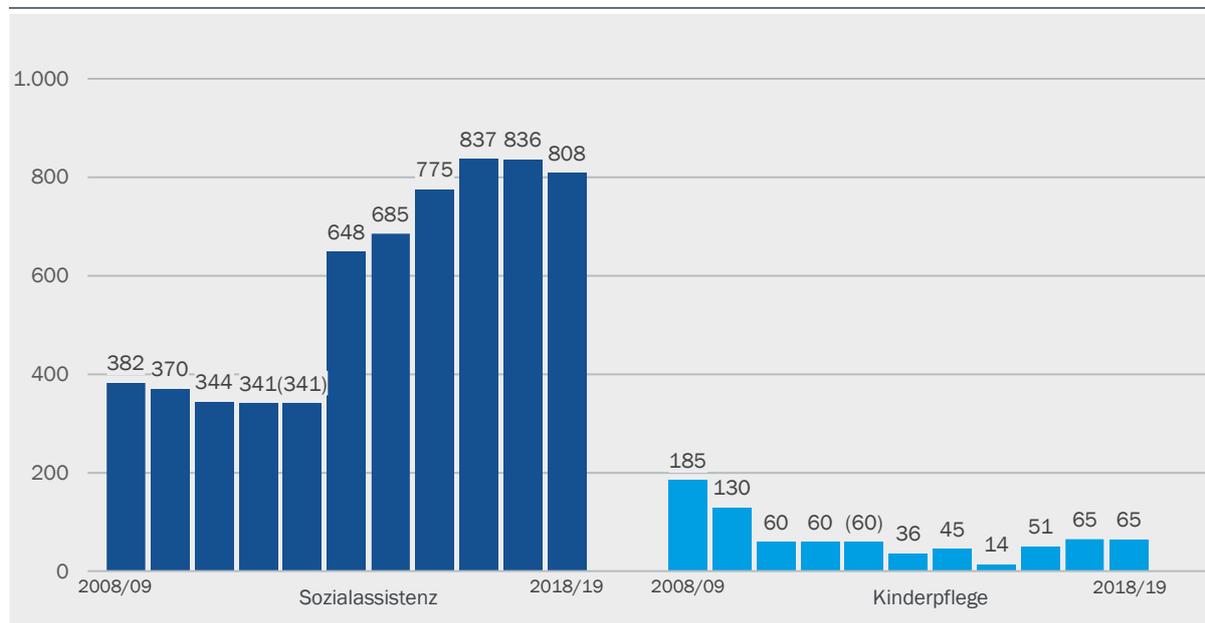
@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der beruflichen Schulen; verschiedene Jahre

Wie die Anfängerzahl ist auch die Absolventenzahl in der Sozialassistentenausbildung in den vergangenen Jahren gestiegen. Im Schuljahr 2018/19 belief sie sich auf 808 Personen und damit auf mehr als das Doppelte als im Schuljahr 2008/09. Die in den letzten Jahren im Vergleich zu den Anfängerzahlen höheren Absolventenzahlen sind dabei auf Schülerinnen und Schüler zurückzuführen, die aufgrund einer Ausbildungsverkürzung direkt in das zweite Ausbildungsjahr einsteigen. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung lag in den vergangenen Jahren hingegen deutlich unterhalb der Anzahl der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger. Dies legt nahe, dass ein signifikanter Anteil der Auszubildenden in der Kinderpflege die Ausbildung abbricht (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistenten- und Kinderpflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl



* Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.
 Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der beruflichen Schulen; verschiedene Jahre

© Prognos 2020



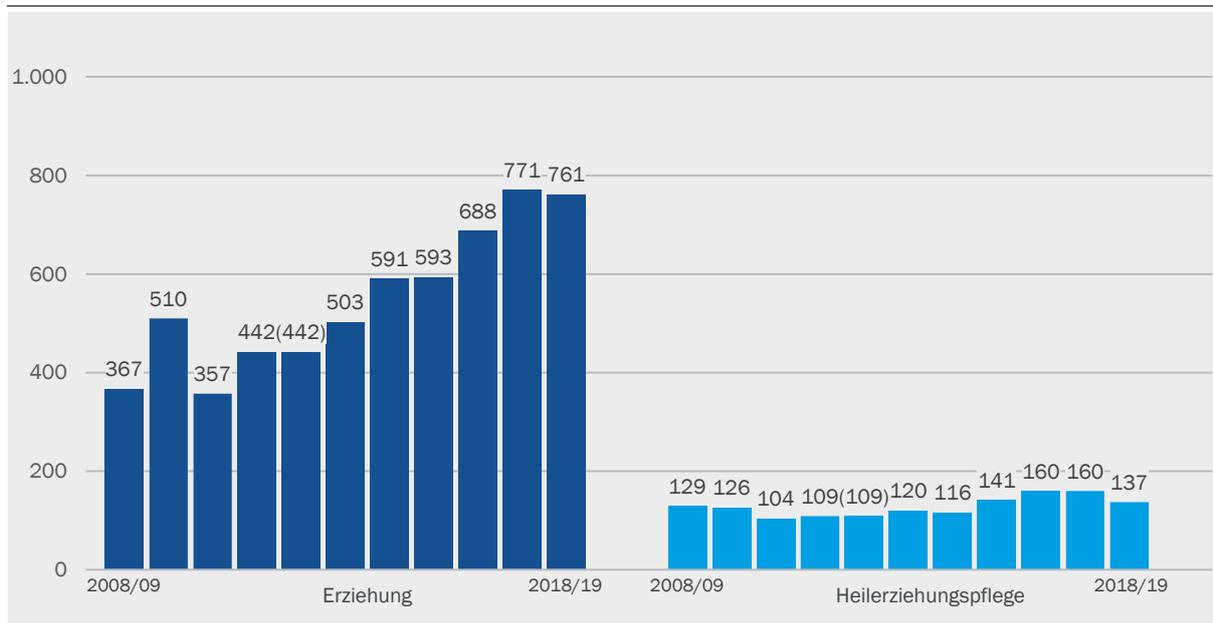
Dynamischer Anstieg der Schüler- und Absolventenzahlen in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern. Konstante Zahlen in der Ausbildung zu Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern

Eine Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Erzieherin für 0- bis 10-Jährige“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige“ begannen im Schuljahr 2018/19 landesweit 138 Personen. Im Startjahr der neuen Ausbildung – 2017/2018 – waren es 92 Anfängerinnen und Anfänger.

Eine Ausbildung zur „Staatlich anerkannten Erzieherin“ bzw. zum „Staatlich anerkannten Erzieher“ haben im Schuljahr 2018/19 landesweit 761 Personen begonnen. Davon befanden sich 107 Personen (14%) in der berufsbegleitenden Erzieherausbildung. Die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Erzieherausbildung hat sich in den vergangenen Jahren dynamisch entwickelt. Mit einem Anstieg von 367 Personen im Schuljahr 2008/09 auf 761 Personen im Schuljahr 2018/19 hat sie sich innerhalb von elf Jahren mehr als verdoppelt. Die Anfängerzahlen in der Heilerziehungspflegeausbildung haben sich im Gegensatz dazu im gleichen Zeitraum wenig dynamisch entwickelt. Im Schuljahr 2018/19 belief sich ihre Zahl auf 137 Personen (vgl. Abbildung 32). Mit den Anfängerzahlen in der Erzieherausbildung ist auch die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen tendenziell gewachsen. Mit einem Anstieg von 206 im Schuljahr 2008/09 auf 640 im Jahr 2018/19 hat sie sich innerhalb dieses Zeitraums sogar verdreifacht. Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Heilerziehungspflegeausbildung liegt seit dem Schuljahr 2009/10 hingegen eher konstant zwischen rund 100 und 140 Personen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 32: Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der Erzieher- und Heilerziehungspflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl*



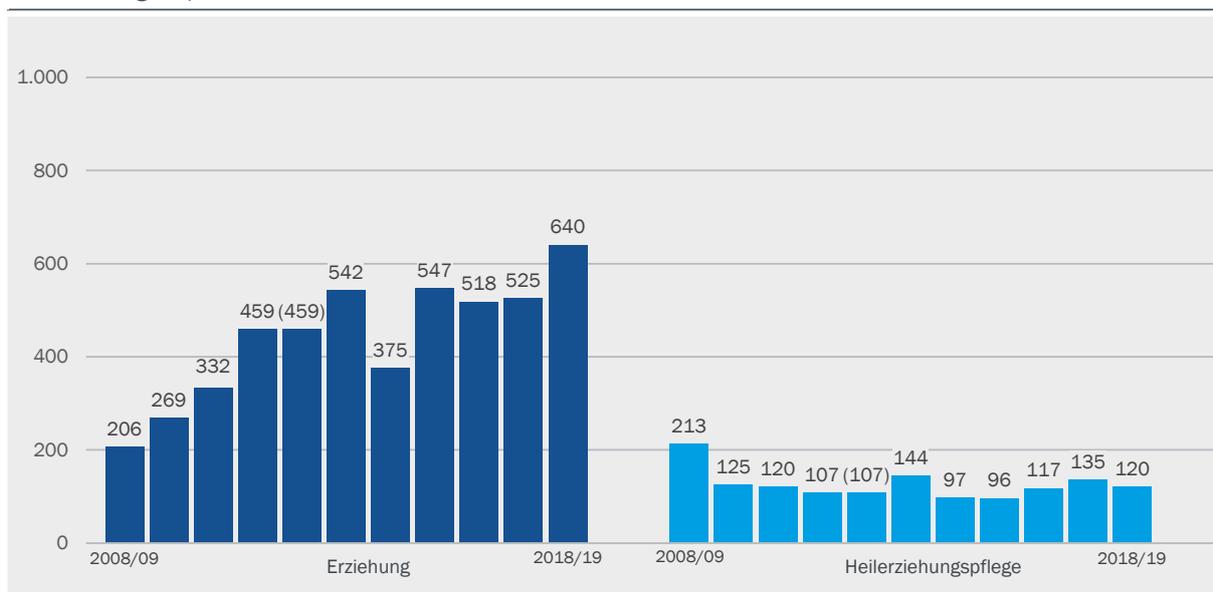
* Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der beruflichen Schulen; verschiedene Jahre

Abbildung 33: Absolventinnen und Absolventen der Erzieher- und Heilerziehungspflegeausbildung 2008/09 bis 2018/19

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl*



* Für das Schuljahr 2012/13 liegen keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

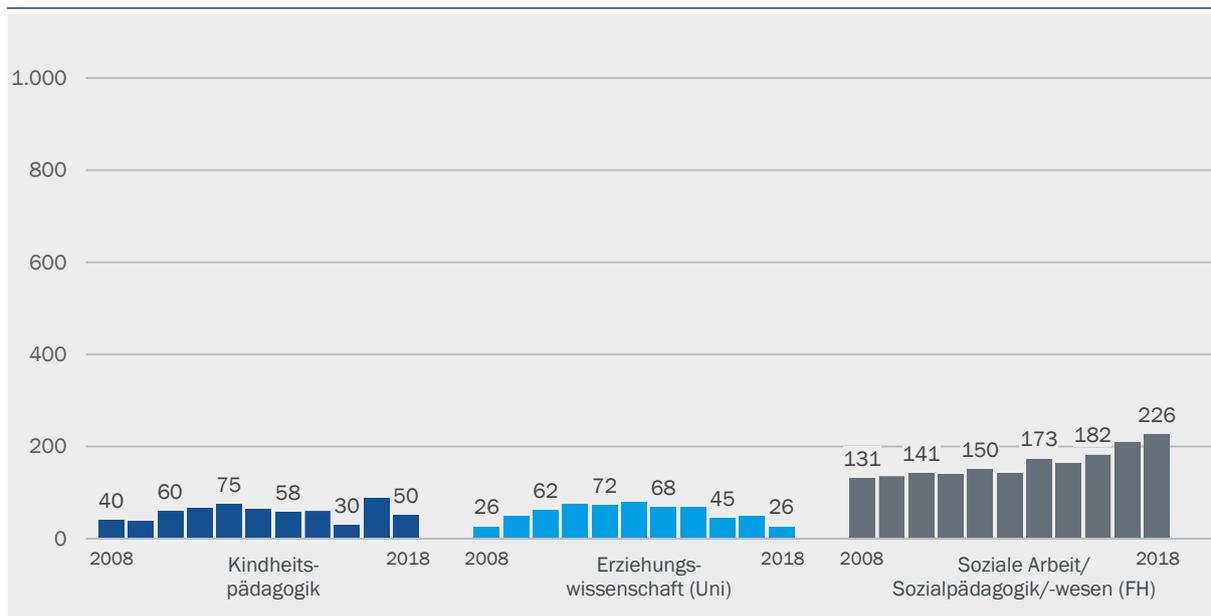
@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der beruflichen Schulen; verschiedene Jahre

Die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in der Kindheitspädagogik schwankte zwischen 2008 und 2018 zwischen 30 und 87 Personen. Im Mittel lag sie bei 57 Studierenden. Die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger der Erziehungswissenschaften (Uni) ist seit 2013 tendenziell rückläufig und lag im Jahr 2018 bei lediglich 26 Personen. Im Gegensatz dazu ist die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik/Sozialwesen (FH) in den vergangenen Jahren tendenziell gestiegen und fiel im Jahr 2018 mit 226 Personen vergleichsweise hoch aus (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Studierende der Kindheitspädagogik, der Erziehungswissenschaft (Uni) und der Sozialen Arbeit (FH) im ersten Fachsemester, 2008 bis 2018

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl*



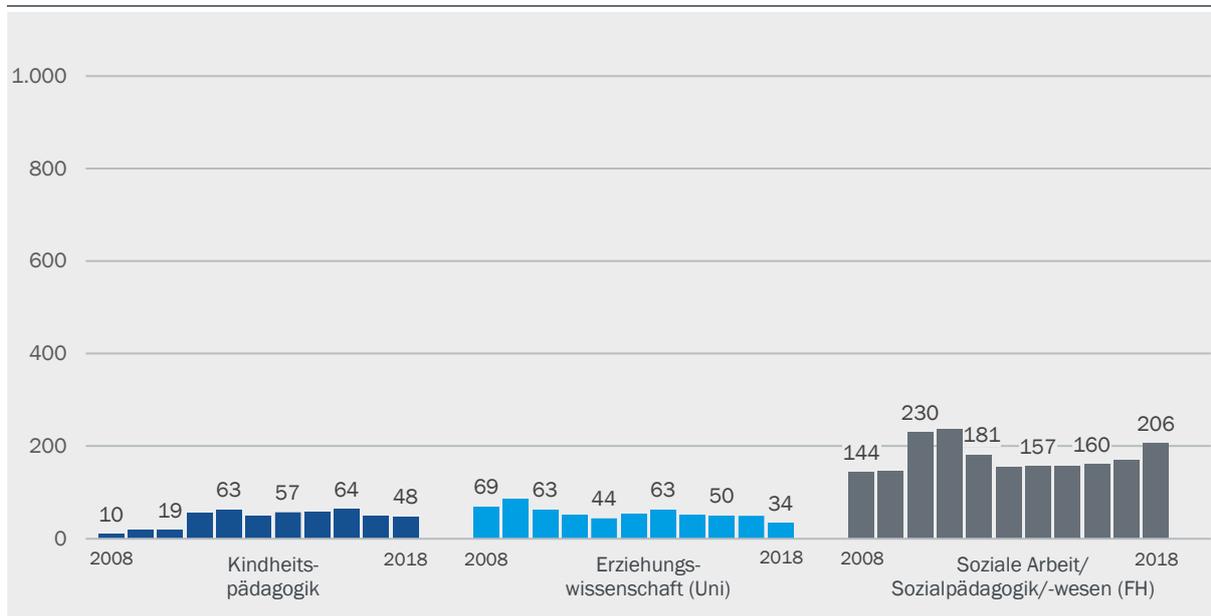
* Ohne Promotionen und Lehramtsabschlüsse.

@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Hochschulstatistik; verschiedene Jahre

Abbildung 35: Absolventinnen und Absolventen der Kindheitspädagogik, der Erziehungswissenschaft und der Sozialen Arbeit, 2008 bis 2018

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl*



* Ohne Promotionen und Lehramtsabschlüsse.

@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Hochschulstatistik; verschiedene Jahre


Knapp zehn Prozent der pädagogischen Arbeitskräfte in den befragten Einrichtungen sind Auszubildende oder Praktikanten und Praktikantinnen im Praxisjahr

72 Prozent der Träger beschäftigen mindestens eine Auszubildende oder einen Auszubildenden oder mindestens eine Praktikantin oder einen Praktikanten im Praxisjahr. Die genannten 406 Auszubildenden und Praktikanten und Praktikantinnen im Praxisjahr verteilen sich auf 58 Träger. Durchschnittlich sind damit sieben Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten im Praxisjahr pro Träger zu verzeichnen. Insgesamt ergibt sich ein Anteil der Auszubildenden an dem Gesamtpersonal der Fach- und Assistenzkräfte von knapp zehn Prozent.

Über ein Drittel der Auszubildenden sind in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen bzw. staatlich anerkannten Erziehern für 0- bis 10-Jährige (38%). 16 Prozent sind berufsbegleitend Auszubildende – gemessen an allen pädagogischen Arbeitskräften, machen die berufsbegleitend Auszubildenden knapp zwei Prozent aus (1,5%). Neun Prozent absolvieren die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin oder zum Erzieher sowie weitere 165 das Praktikum im Praxisjahr (41 %), welche gemeinsam den Anteil der Fachschüler und -Schülerinnen in der Erzieherausbildung ausmachen (50 %). Fünf Prozent sind in der Ausbildung zur Sozialassistentin oder zum Sozialassistenten.¹³

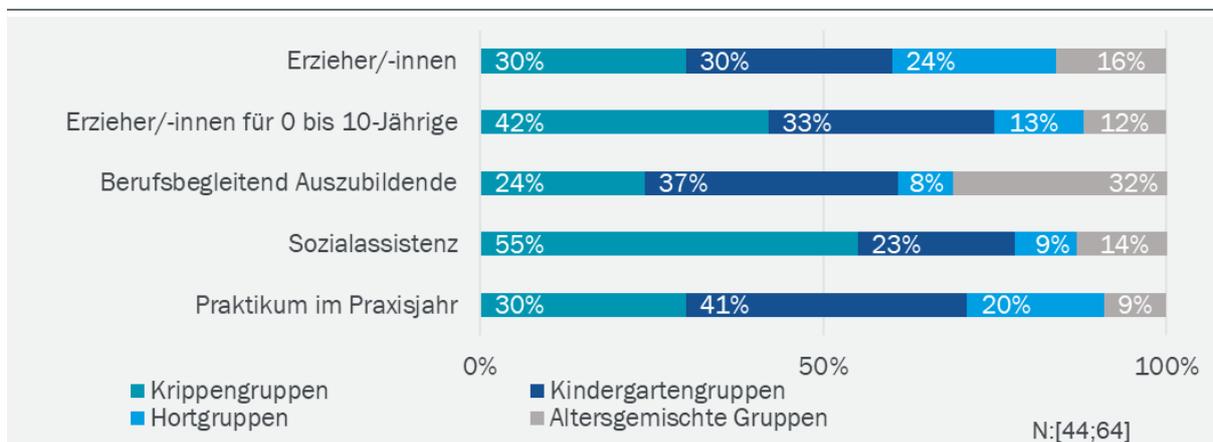
¹³ Kinderpflegerinnen und -pfleger sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger wurden jeweils nur einmal angegeben – aus diesem Grund wurden diese in den folgenden Darstellungen nicht berücksichtigt



Auszubildende Sozialassistenten und Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige sind vor allem in Krippengruppen präsent

Über die Hälfte (55%) der auszubildenden Sozialassistenten und 42 Prozent der Auszubildenden Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige wird in Krippengruppen eingesetzt. Auszubildende zur staatlich anerkannten Erzieherin oder zum Erzieher sind gleichermaßen auf Krippen- und Kindergartengruppen verteilt (jeweils 30%). Berufsbegleitende Auszubildende werden mehr in Kindergartengruppen (37%) und altersgemischten Gruppen (32%) eingesetzt, relativ selten hingegen im Hort (8%) (vgl. Abbildung 36). Zur Einordnung der geringen Angaben zum Einsatz der Auszubildenden im Hort sei angemerkt, dass die Angaben nach der Art der Einrichtung erheblich schwanken. Für Krippen- und Kindergartengruppen gab es i.d.R. die meisten (bis zu 64) und für Hort- und altersgemischte Gruppen die wenigsten (44 bis 47) Angaben.

Abbildung 36: Verteilung der Auszubildenden bei den Trägern (Stand: 1. März 2019) nach Art der Ausbildung und Einrichtung



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

Von den Einrichtungsleitungen werden insgesamt 243 (berufsbegleitende) Auszubildende angegeben. Da diese Anzahl mit der von den Trägern angegebenen Zahl der Auszubildenden insgesamt nahezu übereinstimmt, ist davon auszugehen, dass die Leitungen nicht die gefragten berufsbegleitenden Auszubildenden, sondern gleichfalls alle Auszubildenden angegeben haben. An dieser Stelle muss auf die hohe Angabe der Kategorie „Keine Einschätzung möglich“ verwiesen werden.



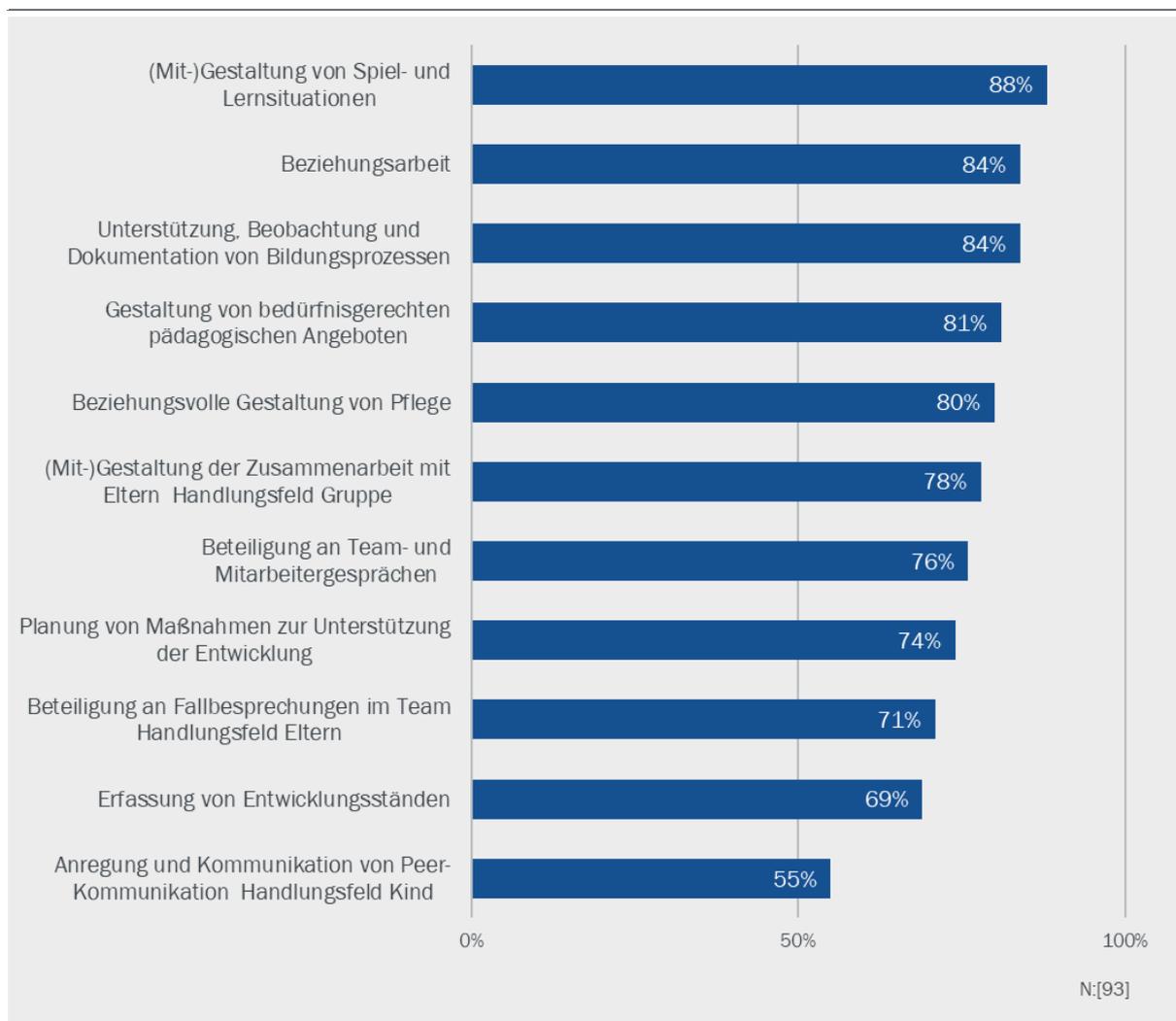
Berufsbegleitend Auszubildende sind mehrheitlich an allen Aufgabenbereichen in der Frühen Bildung beteiligt

Alle Aufgaben, die zu den unmittelbaren Betreuungsaufgaben gehören, werden überwiegend auch von berufsbegleitend Auszubildenden ausgeübt. Dies sind überwiegend die (Mit-)Gestaltung von Spiel- und Lernsituationen, Beziehungsarbeit sowie die Unterstützung, Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen. Geringfügig seltener sind die Auszubildenden mit der Gestaltung von bedürfnisgerechten pädagogischen Angeboten und der beziehungsvollen Gestaltung von Pflege beauftragt.

Zwischen 22 und 26 Prozent der Auszubildenden nehmen keine Aufgaben in der Elternarbeit, in Team- und Mitarbeitergesprächen und in der Planung von entwicklungsförderlichen Maßnahmen wahr.

Am seltensten – aber immer noch bei deutlich über der Hälfte der Auszubildenden – erfolgt eine Beteiligung an spezifischen pädagogischen Interventionen, wie elternbezogene Fallbesprechungen, Entwicklungsdiagnostik und die Moderation der Peer-Kommunikation von Kind zu Kind, (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Welche Aufgaben nehmen die berufsbegleitend Auszubildenden in Ihrer Einrichtung wahr?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
 – Personal mit Leitungsfunktion

@ Prognos 2020

Ausbildungs- und Studienkapazitäten



Die Träger können durchschnittlich jeweils 3,4 Ausbildungs- und 5,4 Praktikumsplätze anbieten

Ein Vergleich der durchschnittlichen Ausbildungsplatzkapazität (3,44) und der Anzahl der aktuell durchschnittlich in den Einrichtungen befindlichen Auszubildenden pro Träger (3,38) lässt zunächst den Schluss zu, dass die Ausbildungskapazitäten nahezu erschöpft sind. Die Frage: „Sind Ihre Ausbildungskapazitäten damit erschöpft?“ wird jedoch durchaus mit der Angabe weiterer Ausbildungskapazitäten beantwortet, wie im nächsten Abschnitt dargestellt wird.

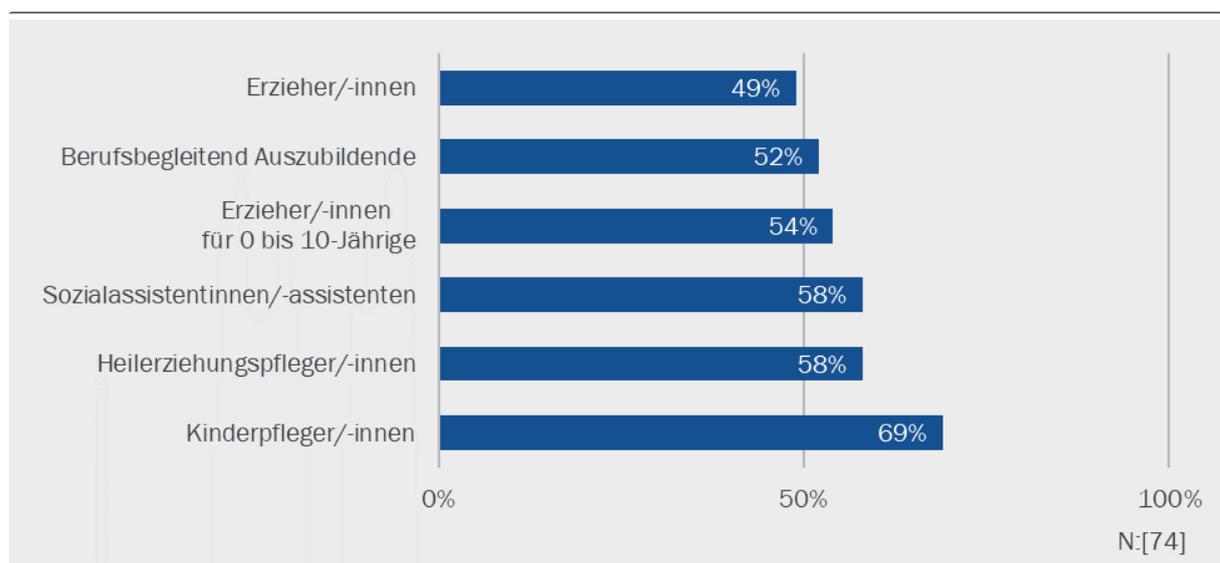
Es wird vermutet, dass die Frage nach der Angebotskapazität in einigen Fällen auf über die aktuellen Ausbildungszahlen hinausgehende zusätzliche Ausbildungsplätze bezogen wurde.



Für alle Ausbildungsformen sind noch weitere Ausbildungskapazitäten vorhanden

Für die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin oder zum Erzieher gibt knapp die Hälfte der Träger an, dass ihre Ausbildungskapazitäten erschöpft seien (49%). Bei den berufsbegleitenden Auszubildenden (52%) und den auszubildenden Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige (54%) ist die Kapazität bei etwas mehr als der Hälfte der Träger erschöpft. Im Umkehrschluss sind bei rund der Hälfte der Träger noch Kapazitäten für weitere Auszubildende der genannten Ausbildungsgänge vorhanden. Etwas anders sieht es bei den Assistenzberufen aus. Hier werden vorhandene Kapazitäten nur noch von 42 Prozent der Träger angegeben. Insbesondere in der Ausbildung für die Kinderpflege sieht nur noch ein knappes Drittel der Träger weitere Ausbildungskapazitäten (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Sind Ihre Ausbildungskapazitäten damit erschöpft? (Anteil „ja“)



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020



Unsichere und zugleich etwas widersprüchliche Bewertung der Ausbildungskapazitäten durch die Träger

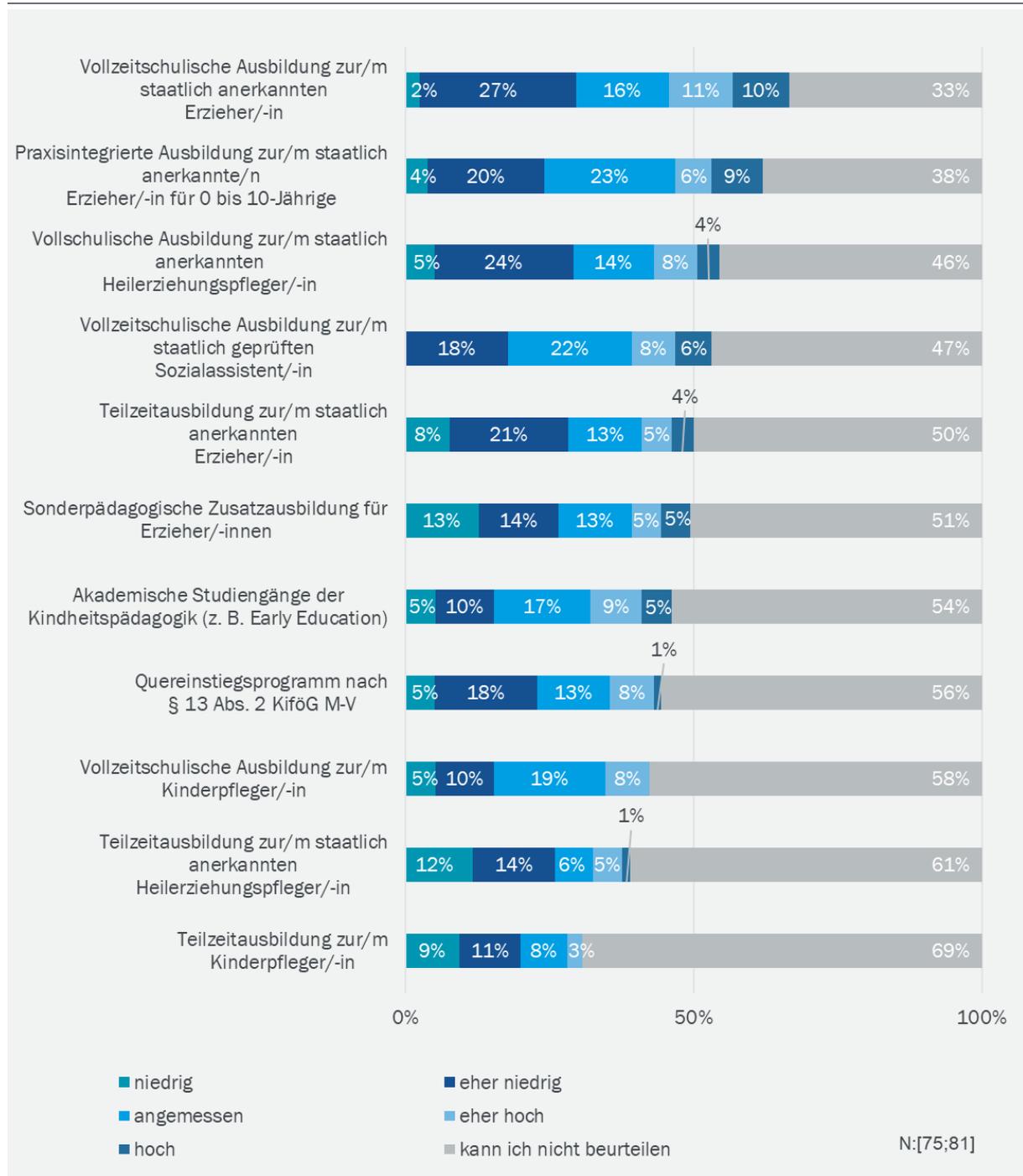
Das stärkste Meinungsbild gibt es zu der vollzeitschulischen Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher und zur praxisinternen Ausbildung der staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige. Hier geben über 60 Prozent der befragten Träger eine Antwort.

Insgesamt ist dabei der große Anteil der Antwortkategorie „kann ich nicht beurteilen“ auffällig. Die Angaben zu den einzelnen Ausbildungsformen zeigen für die Erzieherausbildung hingegen kein einheitliches Meinungsbild. Bei der vollzeitschulischen Erzieherausbildung hält zwar einerseits ein großer Anteil von Trägern die Kapazitäten für (sehr) niedrig (29%), jedoch empfindet ein etwas größerer Anteil die Kapazitäten für angemessen hoch oder eher hoch (37%).

In den allermeisten Ausbildungsformen halten sich die Differenzen zwischen den Anteilen für „(eher) niedrig“, „angemessen“ und (eher) „hoch“ in etwa die Waage, mit einer leichten Tendenz zu einer positiven Bewertung.

Einzigste Ausnahme stellt die Teilzeitausbildung für die Kinderpflege dar. Hier bewerten 20 Prozent der Träger die Kapazitäten als „(eher) niedrig“, wohingegen die Kapazitäten von nur acht Prozent als angemessen und drei Prozent als eher hoch bewertet werden. Zugleich scheint diese Ausbildungsform auch am schwersten zu bewerten zu sein.

Abbildung 39: Wie beurteilen Sie die Ausbildungs- und Studienkapazitäten im Bereich des pädagogischen Personals für die Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

© Prognos 2020

Berufseinstieg

Aufgrund einer äußerst geringen Anzahl gültiger Antworten in der Trägerbefragung, kann die Frage nach der in den letzten drei Jahren erfolgten Übernahme von Auszubildenden und Praktikanten in den verschiedenen Berufsgruppen, nicht beantwortet werden.

Neueinsteigerinnen und -Neueinsteiger aus anderen (Bundes-)Ländern



Die pädagogischen Fach- und Assistenzkräfte haben ihren berufsqualifizierenden Abschluss zu einem weit überwiegenden Anteil in Mecklenburg-Vorpommern absolviert

Von den Befragten, die ihren Abschluss in den Jahren 2015 bis 2020 gemacht haben, besuchten 82 Prozent eine Ausbildungsstätte und -einrichtung in Mecklenburg-Vorpommern.

Nennenswerte Befunde für die Rekrutierung von Auszubildenden aus anderen Regionen außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns finden sich daher keine. Bei den anderen Bundesländern sind Brandenburg (4%), Berlin und Nordrhein-Westfalen (jeweils 3%) zwar am stärksten vertreten, gleichwohl handelt es sich dabei um insgesamt lediglich 10 Fälle.

Tabelle 2: Wo haben Sie Ihren letzten berufsqualifizierenden Abschluss erworben?

	Anteil (in %)	Anzahl
Mecklenburg-Vorpommern	82%	78
Brandenburg	4%	4
Berlin	3%	3
Nordrhein-Westfalen	3%	3
Schleswig-Holstein	2%	2
Rheinland-Pfalz	2%	2
Hamburg	1%	1
Sachsen	1%	1
Polen	1%	1
Gesamt		95

Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
 – pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

@ Prognos 2020

A.4.1.6 Qualifizierungsbedarf

Qualifizierungsbedarf der Fach- und Assistenzkräfte



Hoher Qualifizierungsbedarf im Bereich Medien und digitale Bildung

Im Bereich Medien und digitale Bildung sehen 70 Prozent des Einrichtungspersonals einen eher oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf (vgl. Abbildung 40). Einrichtungsleitungen sowie Fach- und Assistenzkräfte kommen hierbei zu einer ähnlichen Einschätzung. Bei den Trägern nehmen sogar 73 Prozent einen eher hohen oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf im Bereich Medien und digitale Bildung wahr (vgl. Abbildung 90 im Anhang).

Auch im Bereich Grundlagen der inklusiven Pädagogik wird der Qualifizierungsbedarf von 61 Prozent des Einrichtungspersonals und 55 Prozent der Träger eher bzw. sehr hoch eingeschätzt.

Dies gilt auch für den Qualifizierungsbedarf zum Mentoring von Auszubildenden. Auffällig ist, dass die Leitungen und Träger den Qualifizierungsbedarf höher bewerten als die pädagogischen Fach- und Assistenzkräfte selbst. 21 Prozent der Einrichtungsleitungen und Träger sehen hier einen sehr hohen Qualifizierungsbedarf. Unter den pädagogischen Fach- und Assistenzkräften sind es hingegen nur knapp 14 Prozent.

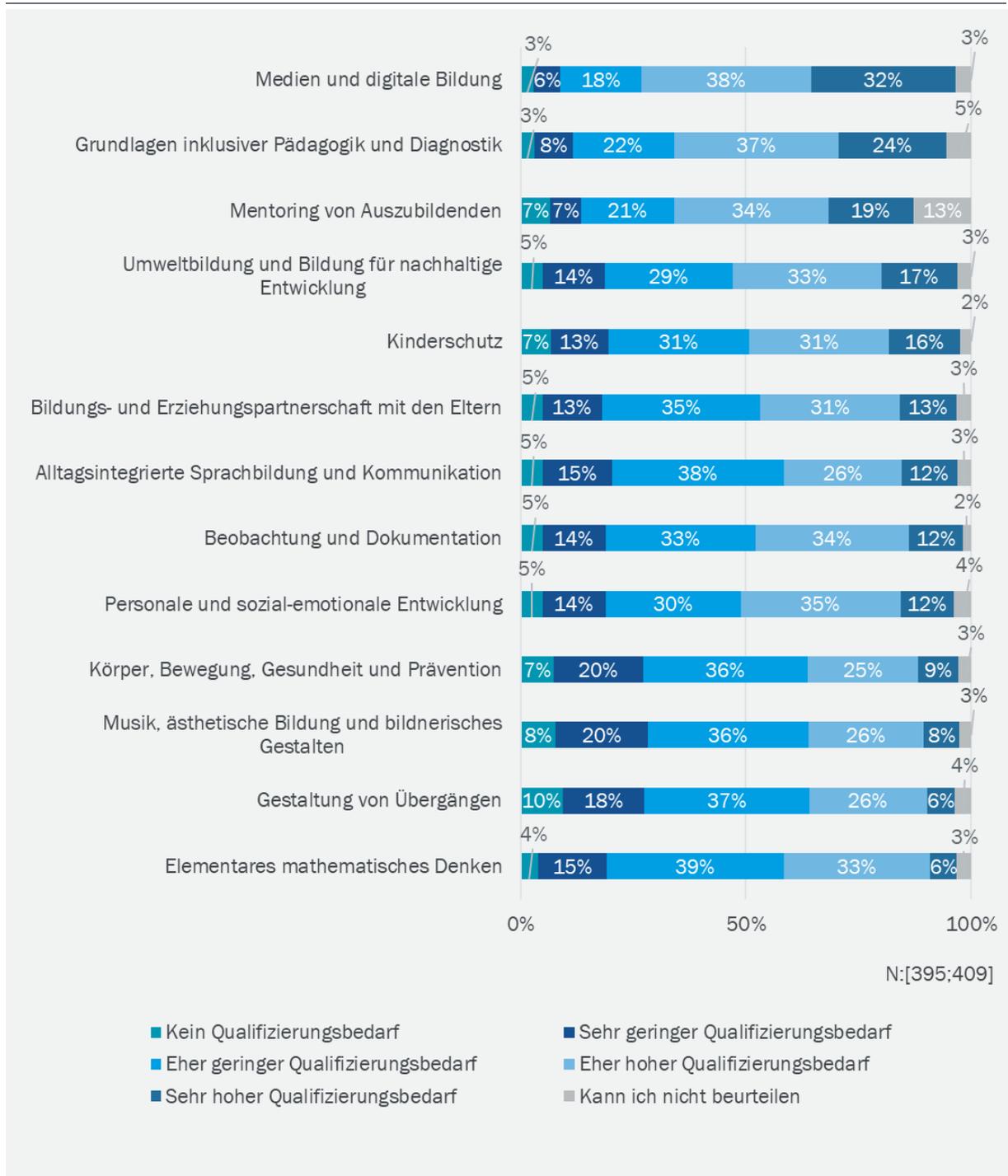
In anderen Bereichen wird der Qualifizierungsbedarf von den verschiedenen Gruppen sehr unterschiedlich eingeschätzt. Während zwei Drittel der Träger (66%) im Themenbereich Kinderschutz einen eher bzw. sehr hohen Qualifizierungsbedarf sehen, sind es bei den Fach- und Assistenzkräften nur etwas mehr als die Hälfte (55%). Unter den Leitungskräften teilen sogar nur 42 Prozent diese Einschätzung.

Höher bewerten die Träger sowie die Fach- und Assistenzkräfte auch den Qualifizierungsbedarf im Bereich der alltagsintegrierten Sprachbildung. Während knapp die Hälfte der Träger (46%) und pädagogischen Fach- und Assistenzkräfte (47%) in diesem Bereich einen eher hohen oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf sehen, trifft dies nur auf ein Drittel (33%) der Einrichtungsleitungen zu.

In den klassischen fachlichen Qualifizierungsbereichen der Kindertagesförderung (Körper, Bewegung, Gesundheit und Prävention; Musik, ästhetische Bildung und bildnerisches Gestalten und elementares Mathematisches Denken) wird der Qualifizierungsbedarf vom Einrichtungspersonal vergleichsweise gering eingeschätzt. Besonders niedrig wird der Bedarf von den Einrichtungsleitungen bewertet. Der Unterschied in der Bewertung divergiert vor allem im Bereich des elementaren mathematischen Denkens. Hier sehen knapp die Hälfte (47%) der Fach- und Assistenzkräfte einen eher hohen oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf, unter den Leitungskräften beträgt der entsprechende Anteil nur ein Drittel (33%).

Die Träger schätzen den Qualifizierungsbedarf in den klassischen fachlichen Qualifizierungsbereichen ähnlich gering ein. Lediglich dem Bereich Körper, Bewegung, Gesundheit und Prävention messen sie eine höhere Bedeutung bei. Während 34 Prozent des pädagogischen Personals hier einen eher bzw. sehr hohen Qualifizierungsbedarf sehen, teilen 46 Prozent der Trägervertretungen diese Meinung. Konsens gibt es in Bezug auf den geringen Qualifizierungsbedarf in der Gestaltung von Übergängen.

Abbildung 40: Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf der pädagogischen Fachkräfte im Hinblick auf die Ausgestaltung multiprofessioneller Teams ein?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
– Personal mit Leitungsfunktion und Fachkräfte/Assistenzkräfte

@ Prognos 2020



Weiteren Qualifizierungsbedarf gibt es insbesondere im Erwerb von Rechtsgrundlagen und im Teambuilding

Aus den offenen Antworten des Einrichtungspersonals und der Träger geht ein weiterer Qualifizierungsbedarf in den folgenden Themenbereichen hervor:

- Rechtsgrundlagen (z. B. Datenschutz, Unfallschutz)
- Teamarbeit- und Teamentwicklung (professionelles Agieren im Team, Reflexionsprozesse)
- Offene Arbeit und gruppenübergreifendes Arbeiten
- Partizipation von Kindern
- Multikulturelle Pädagogik/Interkulturelle Bildung und Integration
- Kommunikationstechniken

Die Benennung der Themen deckt sich zwischen Trägern und dem Einrichtungspersonal.

Qualifizierungsbedarf von Führungskräften



Hoher Qualifizierungsbedarf bei den Einrichtungsleitungen in den Bereichen: Personalentwicklung, Personalführung und -pflege sowie Teambuilding und Qualitätsmanagement

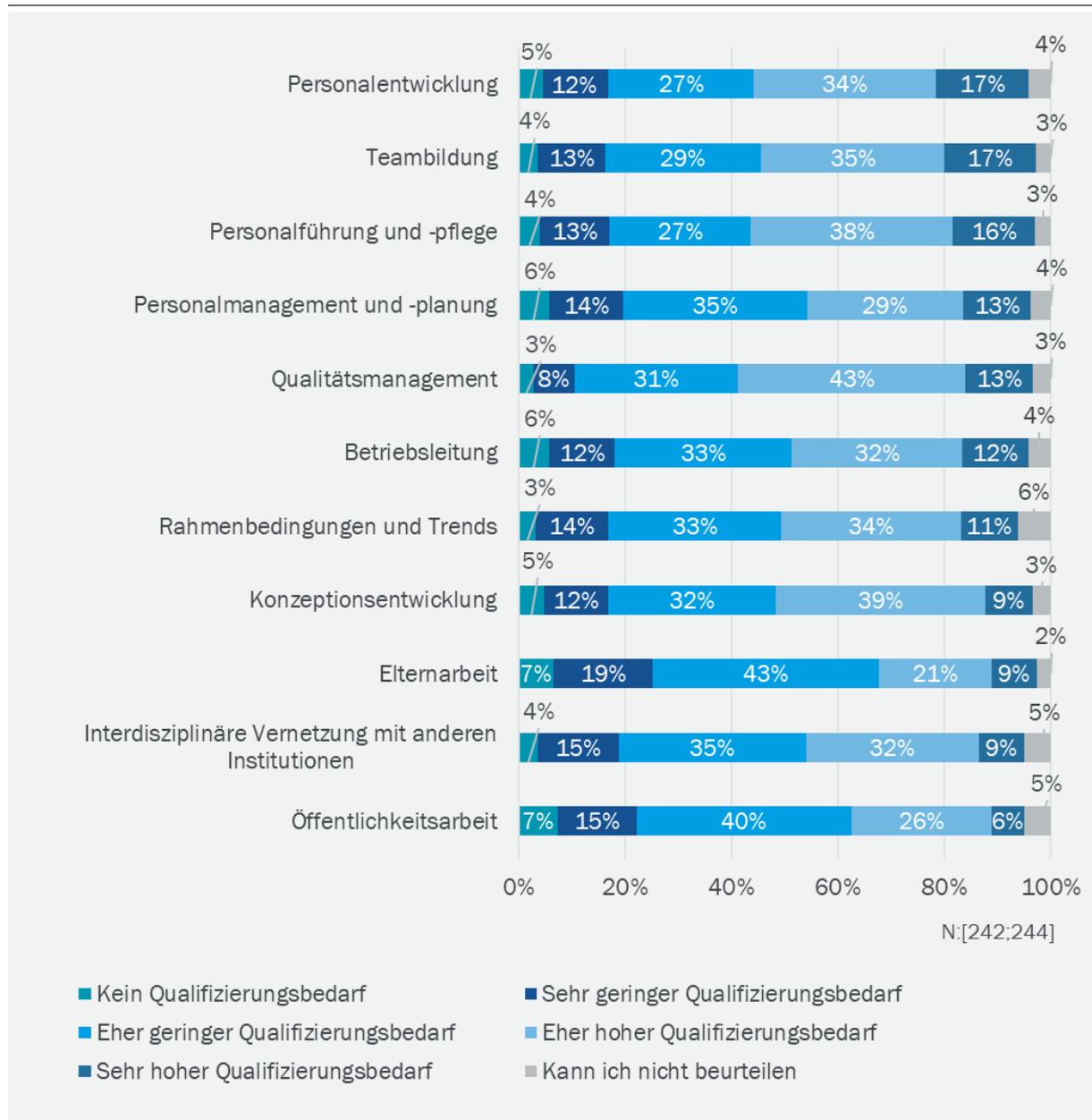
Vergleichsweise hoch ist laut Selbsteinschätzung der Führungskräfte in den Einrichtungen der Qualifizierungsbedarf in den Bereichen Personalentwicklung, Personalführung und -pflege sowie Teambuilding und Qualitätsmanagement. In diesen Bereichen stuft mehr als die Hälfte (51% bis 56%) der Führungskräfte den Qualifizierungsbedarf als eher hoch bzw. sehr hoch ein (vgl. Abbildung 41).

Auch die Träger attestieren den Einrichtungsleitungen in diesen Bereichen einen besonders hohen Qualifizierungsbedarf. 62 bis 65 Prozent der Trägervertretungen ordnen den Qualifizierungsbedarf als eher hoch beziehungsweise eher hoch ein.

In den meisten Bereichen wird der Qualifizierungsbedarf durch die Träger höher eingeschätzt als durch die Einrichtungsleitungen selbst. Dies zeigt sich vor allem im Bereich der Betriebsleitung. Über zwei Drittel (67%) der Trägervertretungen gaben an, hier einen eher hohen oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf wahrzunehmen. Von den Einrichtungsleitungen teilen hingegen nur knapp die Hälfte (44%) diese Einschätzung.

Einen geringen Qualifizierungsbedarf attestieren sich die Einrichtungsleitungen in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Elternarbeit. In diesen Bereichen sieht nur ein Drittel der Befragten Einrichtungsleitungen einen eher hohen oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf. Während die Trägervertretung im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ebenfalls einen geringen Qualifizierungsbedarf sehen, nehmen sie in Bezug auf die Elternarbeit einen deutlich höheren Qualifizierungsbedarf wahr. Knapp die Hälfte (46%) der Trägervertretung schreibt den Einrichtungsleitungen einen eher hohen oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf zu.

Die interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Institutionen ist der einzige Bereich, in dem die Einrichtungsleitungen sich selbst einen höheren Qualifizierungsbedarf zuschreiben als die Trägervertretungen. Der Unterschied ist jedoch marginal (vgl. Abbildung 91 im Anhang)

Abbildung 41: Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf speziell von Führungskräften in Kindertageseinrichtungen ein?


Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
 – Personal mit Leitungsfunktion

@ Prognos 2020

Aus den offenen Antworten des Einrichtungspersonals gehen wenige weitere Bereiche hervor, in denen weiterer Qualifizierungsbedarf besteht. Zwei Einrichtungsleitungen nannten das Thema Zeitmanagement. Vereinzelt wurden die Themen Stressreduktion, Konfliktlösung und gesetzliche Hintergründe genannt.

A.4.1.7 Fort- und Weiterbildung

**Überwiegend positive Resonanz auf die Qualitäts- und Entwicklungsfaktoren in der Fort- und Weiterbildung**

Der Großteil des pädagogischen Personals hat die Erfahrung gemacht, dass am Ende von Fort- und Weiterbildungen ein anerkanntes Zertifikat steht (74%). Bei den befragten Trägervertretungen stimmen 65 Prozent dieser Aussage zu.

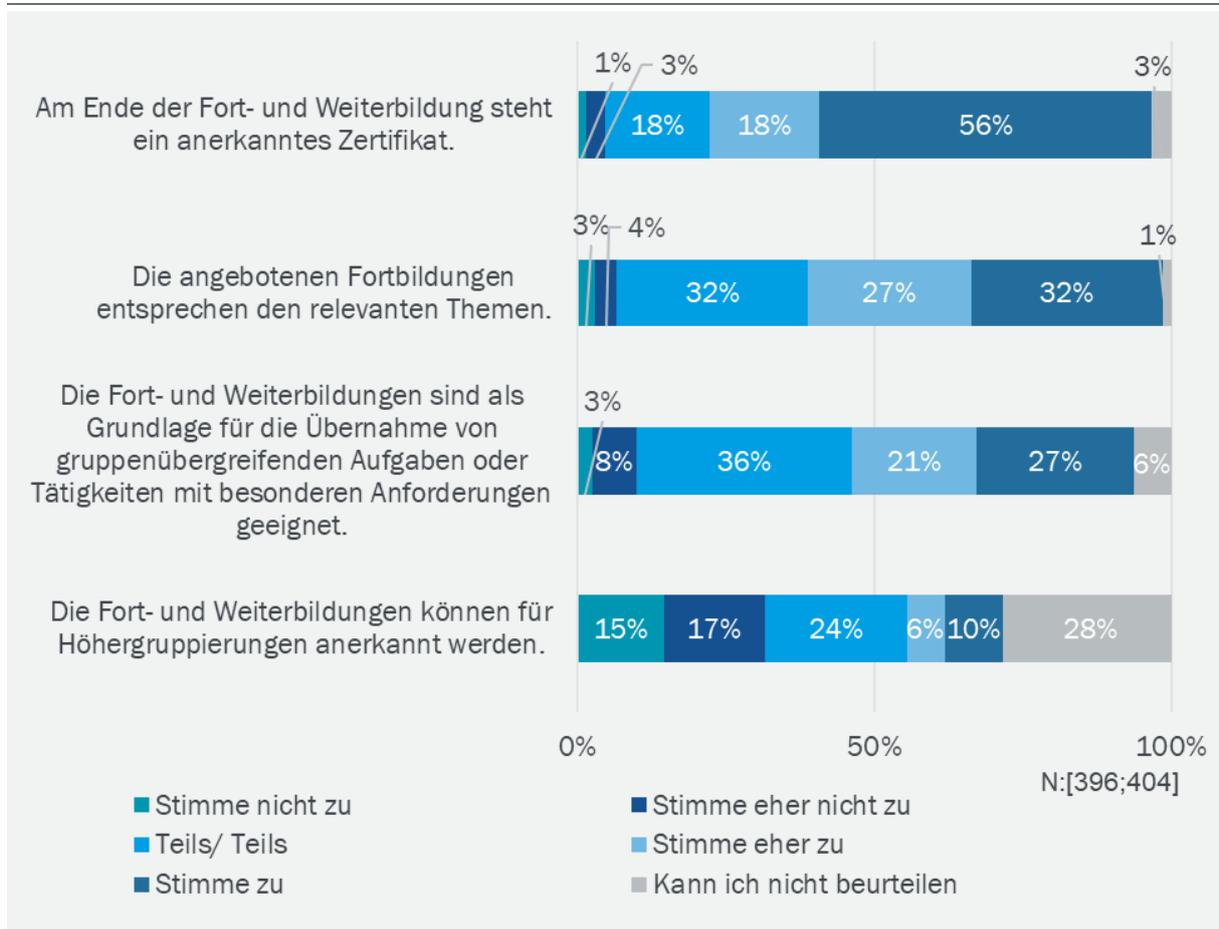
Der Aussage, dass Fort- und Weiterbildungen sich als Grundlage für die Übernahme von gruppenübergreifenden Aufgaben oder Tätigkeiten mit besonderen Anforderungen eignen, wird vom Einrichtungspersonal in größerem Maße zugestimmt als von den Trägervertretungen. Während knapp zwei Drittel (63%) des Einrichtungspersonals dieser Aussage (eher) zustimmt, ist es unter den Trägervertretungen nur knapp die Hälfte (48%).

Der Tarif des öffentlichen Dienstes für Sozial und Erziehungsdienste sieht beispielsweise vor, dass Erzieherinnen und Erzieher, die besonders schwierige fachliche oder gruppenübergreifende Aufgaben übernehmen, von der üblichen Tarifgruppe S 8a in die Tarifgruppe S 8b (bes. schwierige fachliche Tätigkeiten) oder S9 (fachlich koordinierende Tätigkeiten) aufsteigen können. Zu den besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten zählen unter anderem fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8a, Tätigkeiten einer Fach-erzieherin bzw. eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben und auch Tätigkeiten in Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen.¹⁴

In Bezug auf die Anerkennung von Fort- und Weiterbildungen für eine Höhergruppierung im Zusammenhang mit einer entsprechenden Aufgabenveränderung gehen die Erfahrungen des Einrichtungspersonals stark auseinander (vgl. Abbildung 42). Rund ein Drittel des Einrichtungspersonals stimmt dieser Aussage (eher) nicht zu, ein anderes Drittel stimmt (eher) zu und knapp 30 Prozent können dies nicht beurteilen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den befragten Trägervertretungen (vgl. Abbildung 92 im Anhang).

¹⁴ GEW 2019, S. 51 u. 53-54.

Abbildung 42: Wie beurteilen Sie die Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte im Hinblick auf verschiedene Qualitäts- und Entwicklungsfaktoren?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
– Personal mit Leitungsfunktion und pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

@ Prognos 2020

Die Themensetzung der Fort- und Weiterbildungen wird überwiegend positiv bewertet. 64 Prozent der Leitungs-, Fach- und Assistenzkräfte und 65 Prozent der Trägervertretungen geben an, dass das Fortbildungsangebot den relevanten Themen entspricht.



Das Einrichtungspersonal äußert vielfältigen Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungsthemen

Etwa die Hälfte der Leitungs-, Fach- und Assistenzkräfte sehen mit Blick auf das aktuelle Angebot einen Bedarf nach zusätzlichen Fort- und Weiterbildungsthemen.

Folgende Fort- und Weiterbildungsthemen werden von den Leitungs-, Fach- und Assistenzkräften in den offenen Antworten häufiger genannt:

- Digitale Bildung, darunter z. B. Medienkompetenz und Einsatz neuer Medien (Themen im Bereich der digitalen Bildung wurden am häufigsten genannt.)
- Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern
- Inklusion, Befähigung zur individuellen Entwicklungsförderung

- Dokumentation von Entwicklungsschritten
- Nachhaltigkeit und Natur
- Elternarbeit, darunter z. B. familienpsychologische Fragestellungen und Beratungsgespräche mit den Eltern
- Rechtliche Grundlagen, z. B. zu Neuerungen im KiföG M-V oder im Bereich Kinderschutz
- Bildungskonzeption
- Resilienz und dem Umgang mit Stress
- Teambildung

Weniger häufig genannt wurden die Bereiche: Management und Verwaltung, Sport (hier insbesondere Kinderyoga), Partizipation, Krankheitsbilder.

Übergreifend wurde darauf verwiesen, dass es mehr Fort- und Weiterbildungen für den Bereich Hort geben sollte. Diese seien im aktuellen Angebot unterrepräsentiert.



Die Träger äußern vereinzelt Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen

Unter den Trägervertretungen sehen fast 70 Prozent mit Blick auf das aktuelle Angebot keinen Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen. Deutlich seltener werden daher auch Vorschläge zu zusätzlichen Fort- und Weiterbildungsthemen genannt.

Vereinzelte Vorschläge gab es zu folgenden Themen:

- Dokumentationsmethoden/Portfolioarbeit
- Umgang mit ungewöhnlichen Verhaltensweisen und seelischen Erkrankungen von Kindern und/oder ihren Eltern
- Biographiearbeit
- Digitale Bildung, z. B. Integration von Medienbildung im Kita Alltag
- Achtsamkeit im täglichen Berufsalltag
- Integration/Inklusion
- Partizipation (Eltern-Erzieher und Erzieher-Kind)
- Entwicklungspsychologie
- Dienstplangestaltung;
- Personalführung, z. B. Mitarbeitergespräche
- Qualitätsentwicklung
- Nachhaltigkeit
- Demokratieverständnis

Zudem wurde für mehr Austauschmöglichkeiten für Leiter und Träger geworben.



Bedarf nach mehr Inhouse-Fortbildungen und Fortbildungen, die in weiterführenden Ausbildungen angerechnet werden können

Ein Großteil des pädagogischen Personals wünscht sich mehr Inhouse-Fortbildungen. 72 Prozent des Einrichtungspersonals stimmt der Aussage „Es sollten mehr Inhouse-Fortbildungen angeboten werden.“ (eher) zu. Auch 70 Prozent der Trägervertretungen teilen diese Einschätzung.

Zudem wird der Bedarf nach Fortbildungen, die in weiterführenden Ausbildungen angerechnet werden können, deutlich. Rund zwei Drittel des Einrichtungspersonals und der Träger stimmen dem (eher) zu.

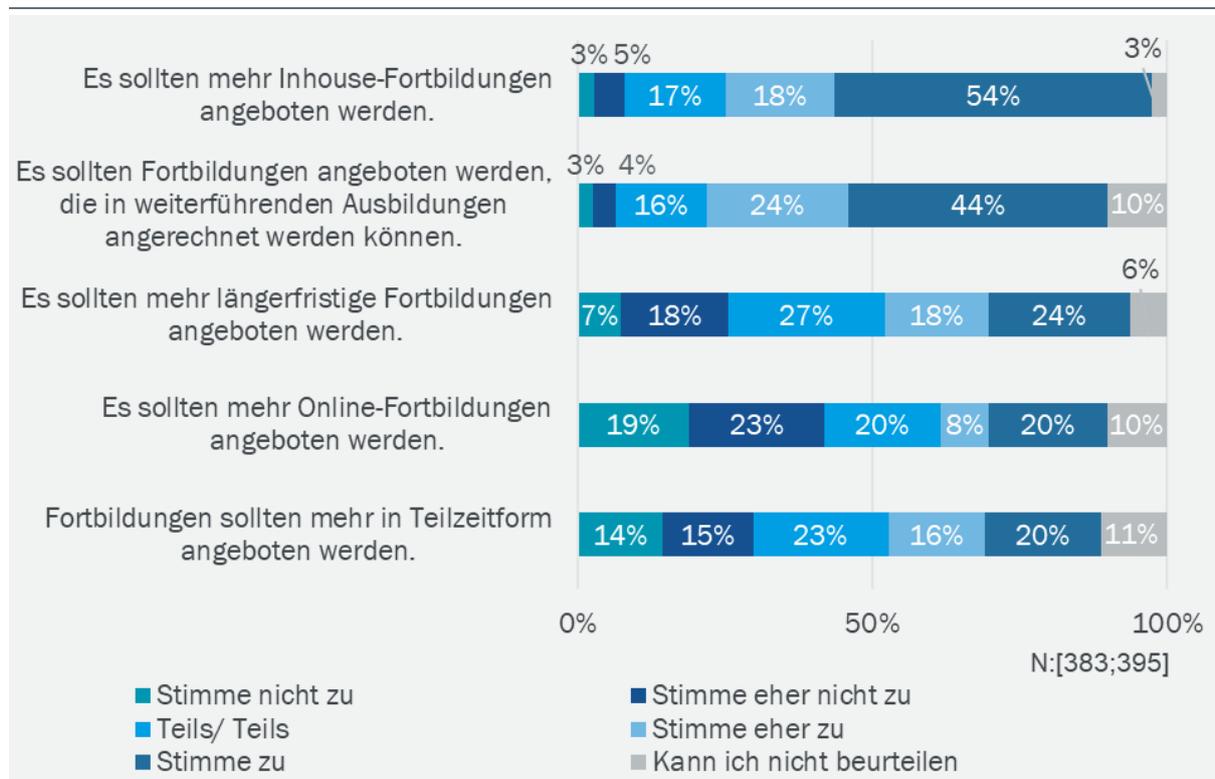
Der Wunsch nach vermehrten längerfristigen Fortbildungen ist im Vergleich etwas geringer. Doch auch hier sehen noch 42 Prozent des Einrichtungspersonals (eher) eine Notwendigkeit (vgl. Abbildung 43). Dabei zeigen sich keine bedeutenden Unterschiede zwischen pädagogischen und leitenden Kräften sowie jüngerem und älterem Personal.

Deutlich seltener sieht das Einrichtungspersonal eine Ausweitung des Angebots an Online-Fortbildungen erforderlich. Etwa die Hälfte des Personals äußert (eher) keinen Bedarf. Dabei zeigen sich jüngere pädagogische und leitende Fachkräfte (unter 50) zwar offener gegenüber Online-Formaten, doch ist das Bild auch hier geteilt.

Auch die Trägervertretungen kommen zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen gegenüber einem Zuwachs an Online-Fortbildungen. Während ein Drittel der Trägervertretungen (29%) (eher) keinen Bedarf an einem Zuwachs von Online-Fortbildungen sieht, sprechen sich 35 Prozent für eine Ausweitung aus (vgl. Abbildung 93 im Anhang).

Eine Ausweitung von Fortbildungen in Teilzeitform wird insgesamt verhalten bewertet – die Nachfrage nach dieser Fortbildungsform ist bei jüngeren Mitarbeitern/-innen und Personal ohne Leitungsfunktion etwas stärker ausgeprägt.

Abbildung 43: Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial bei der Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungen im Feld der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
– Personal mit Leitungsfunktion und pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

© Prognos 2020

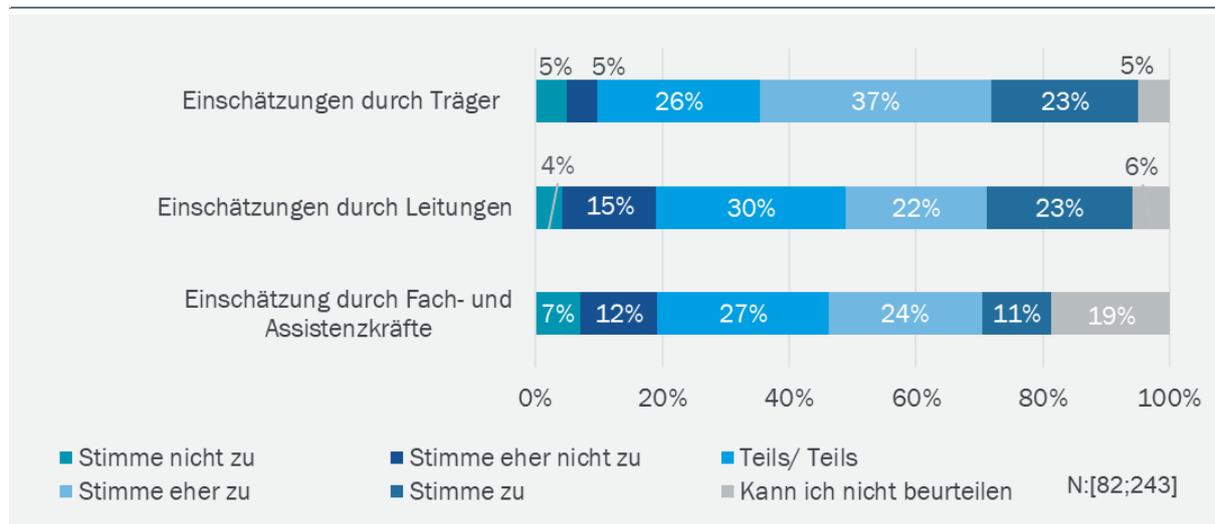
A.4.1.8 Personalentwicklung



Das Thema Personalentwicklung wird von Trägervertretungen positiver bewertet als von dem Personal selbst

Die Trägervertretungen sind mit der Personalentwicklung deutlich zufriedener als das Personal in den Einrichtungen. Während 60 Prozent der Trägervertretungen der Aussage „Die Personalentwicklung ist aufgrund der individuellen Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufriedenstellend.“ (eher) zustimmen, sind es bei den Einrichtungsleitungen weniger als die Hälfte (45%). Noch geringer fällt eine Zustimmung unter den Fach- und Assistenzkräften aus (35%) (vgl. Abbildung 44). Etwa 30 Prozent der Befragten insgesamt stimmen dieser Aussage teilweise zu.

Abbildung 44: Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihrer Einrichtung wahr? Einschätzungen zur Aussage: „Die Personalentwicklung ist aufgrund der individuellen Motivation der Mitarbeiter/innen zufriedenstellend“.



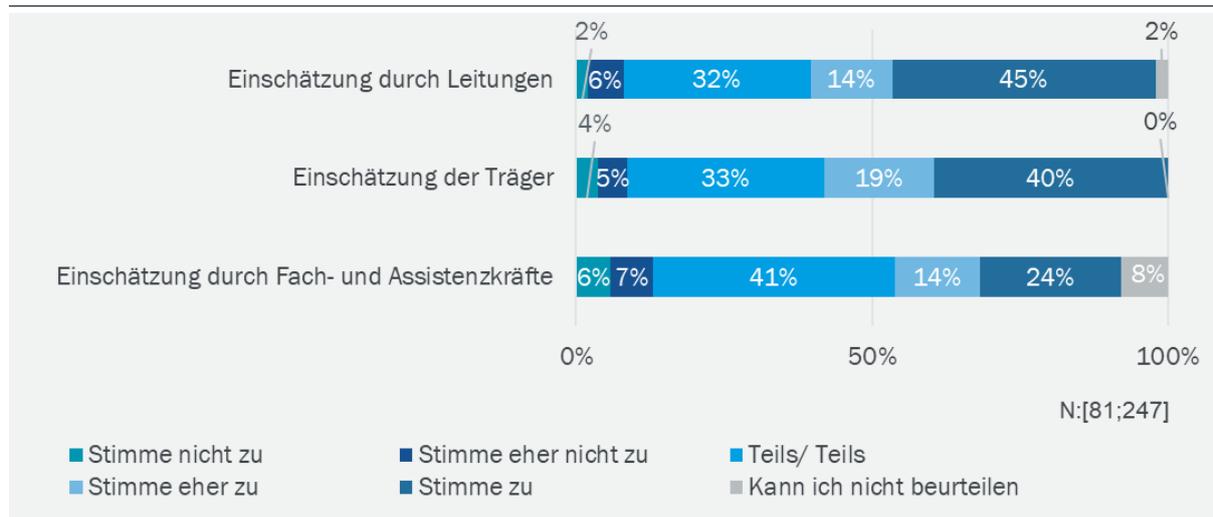
Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – Personal mit Leitungsfunktion und pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte und der Träger in Mecklenburg-Vorpommern @ Prognos 2020



Personalentwicklung ist nicht nur eine Aufgabe der Einrichtungsleitungen

Personalentwicklung wird von den Befragten als eine Aufgabe der Leitungen gesehen - jedoch ist das Thema nicht nur bei den Leitungen verortet. Über 30 Prozent der Träger und Leitungen stimmen dieser Aussage nur teilweise zu, bei den pädagogischen Fach- und Assistenzkräfte beträgt der entsprechende Anteil über 40 Prozent (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihren Einrichtungen der Kindertagesförderung wahr? Einschätzungen zur Aussage: „Personalentwicklung ist eine Aufgabe der Leitungen.“



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – Personal mit Leitungsfunktion und pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte und der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020



Das Thema Personalentwicklung ist bei den Trägern unterschiedlich stark strukturell verankert

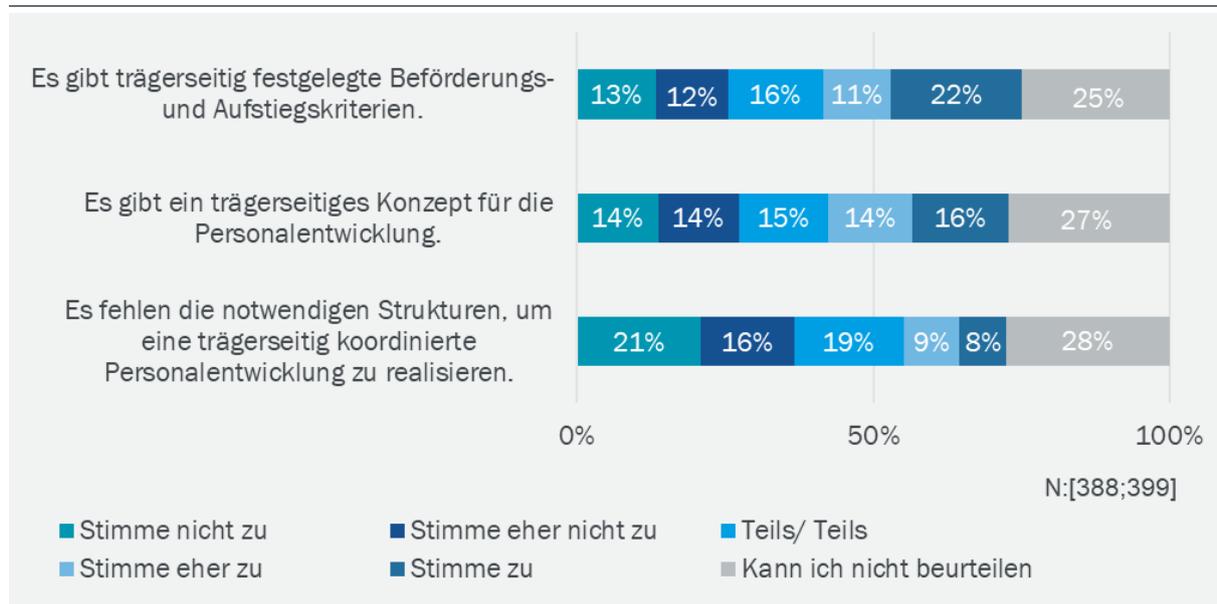
Ein Konzept für die Personalentwicklung liegt bei weniger als der Hälfte der Träger vor. 40 Prozent der Trägervertretungen geben an, dass es ein trägerseitiges Konzept für die Personalentwicklung gibt, jedoch stimmen dem auch 33 Prozent der Befragten (eher) nicht zu (vgl. Abbildung 46).

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage nach trägerseitig festgelegten Beförderungs- und Aufstiegsriterien. Nur 36 Prozent der Trägervertretungen bestätigen das Vorhandensein entsprechender Kriterien, 20 Prozent sehen festgelegte Kriterien zum Teil vorliegen und 39 Prozent (eher) nicht.

Knapp die Hälfte der befragten Trägervertretungen (47%) stimmt (eher) nicht zu, dass notwendige Strukturen fehlen, um eine koordinierte Personalentwicklung zu realisieren. Jedoch gibt auch ein knappes Drittel der Trägervertretungen (32%) an, dass die notwendigen Strukturen fehlen. 14 Prozent sehen ein Fehlen teilweise.

Diese Bewertungen spiegeln sich in den Angaben des pädagogischen Personals, wobei hier gut ein Viertel der Befragten gar nicht einschätzen kann, ob es ein trägerseitiges Personalentwicklungskonzept gibt. Die Frühkindliche Bildungsverordnung stellt seit dem 1.1.2020, die Anforderung, im Rahmen der einrichtungsspezifischen Konzeptionen auch Maßnahmen zur Personalentwicklung des pädagogischen Personals aufzunehmen (§ 3 Absatz 1 Nummer 8 FrühKiBiVO M-V). Daher ist anzunehmen, dass die Anzahl der Konzepte für die Personalentwicklung steigen wird.

Abbildung 46: Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihren Einrichtungen der Kindertagesförderung wahr?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

A.4.1.9 Arbeitsorganisation



Hohe Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation – hohe Unzufriedenheit mit der Fachkraft-Kind-Relation

Besonders positiv wird die Organisation von Urlaub und Pausen bewertet. Vier Fünftel des pädagogischen Personals sind mit der Berücksichtigung von Urlaubswünschen und den Pausenregelungen eher zufrieden oder zufrieden (vgl. Abbildung 47).

Des Weiteren wird die Mehrheit der Befragten angemessen in konzeptionelle Fragen einbezogen. Dabei sehen sich Einrichtungsleitungen (67%) besser einbezogen als die Fach- und Assistenzkräfte (56%).

Mit der Einbindung in Personaleinstellungen sind gemäß ihren Aufgaben drei Viertel (74%) des Einrichtungspersonal mit Leitungsfunktion (eher) zufrieden.

Die Aufgabenverteilung zwischen Trägern und Einrichtung und innerhalb der Einrichtungen wird mehrheitlich als transparent empfunden. Ein gutes Drittel der Einrichtungsleitungen (71%) äußert Zufriedenheit mit der Transparenz der Aufgabenverteilung und 62 Prozent der Fach- und Assistenzkräfte empfinden die interne Aufgabenverteilung als (eher) transparent.

Die Fachkraft-Kind-Relation¹⁵ stellt einen kritischen Faktor in der Arbeitsorganisation dar. Mehr als zwei Drittel des Einrichtungspersonals (69%) sind mit dem Verhältnis zwischen den Betreuungsumfängen und den zeitlichen Ressourcen des Personals für die unmittelbare pädagogische

¹⁵ Verhältnis zwischen den Betreuungsumfängen aller Kinder und den zeitlichen Ressourcen aller pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern (exkl. zeitliche Ressourcen für mittelbare pädagogische Arbeit und Fehlzeiten).

Arbeit (eher) unzufrieden (vgl. Abbildung 48). Besonders kritisch äußern sich die Einrichtungsleitungen. Von ihnen bewerten sogar 81 Prozent das Verhältnis als (eher) nicht zufriedenstellend.

Zwischen den Landkreisen und den kreisfreien Städten in Mecklenburg-Vorpommern zeigen sich Unterschiede in der Bewertung der Fachkraft-Kind-Relation. In der Hanse- und Universitätsstadt Rostock sowie im Landkreis Rostock und der Landeshauptstadt Schwerin wird am meisten Kritik geübt. Dort sind zwischen 78 Prozent und 84 Prozent der Befragten mit der Fachkraft-Kind-Relation (eher) unzufrieden.¹⁶ Im Landkreis Vorpommern-Greifswald schließen sich hingegen nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (55%) dieser Einschätzung an.

Die Unzufriedenheit mit der Fachkraft-Kind-Relation spiegelt sich auch in der Bewertung des Personalschlüssels.¹⁷ Zwar wird der Personalschlüssel weniger kritisch bewertet als die Fachkraft-Kind-Relation, jedoch äußern auch hier zwei Drittel (64%) des Einrichtungspersonal (eher) Unzufriedenheit. Auf der anderen Seite ordnen 23 Prozent den Personalschlüssel als (eher) zufriedenstellend ein.

Auch das Ausfallmanagement stellt eine Herausforderung für das Einrichtungspersonal dar. Mit dem kurzfristigen Ausfallmanagement¹⁸ sind 40 Prozent des Einrichtungspersonals (eher) unzufrieden. Zufriedenheit äußern hingegen 29 Prozent der Befragten. Ein Viertel (24%) kommt zu einer geteilten Einschätzung.

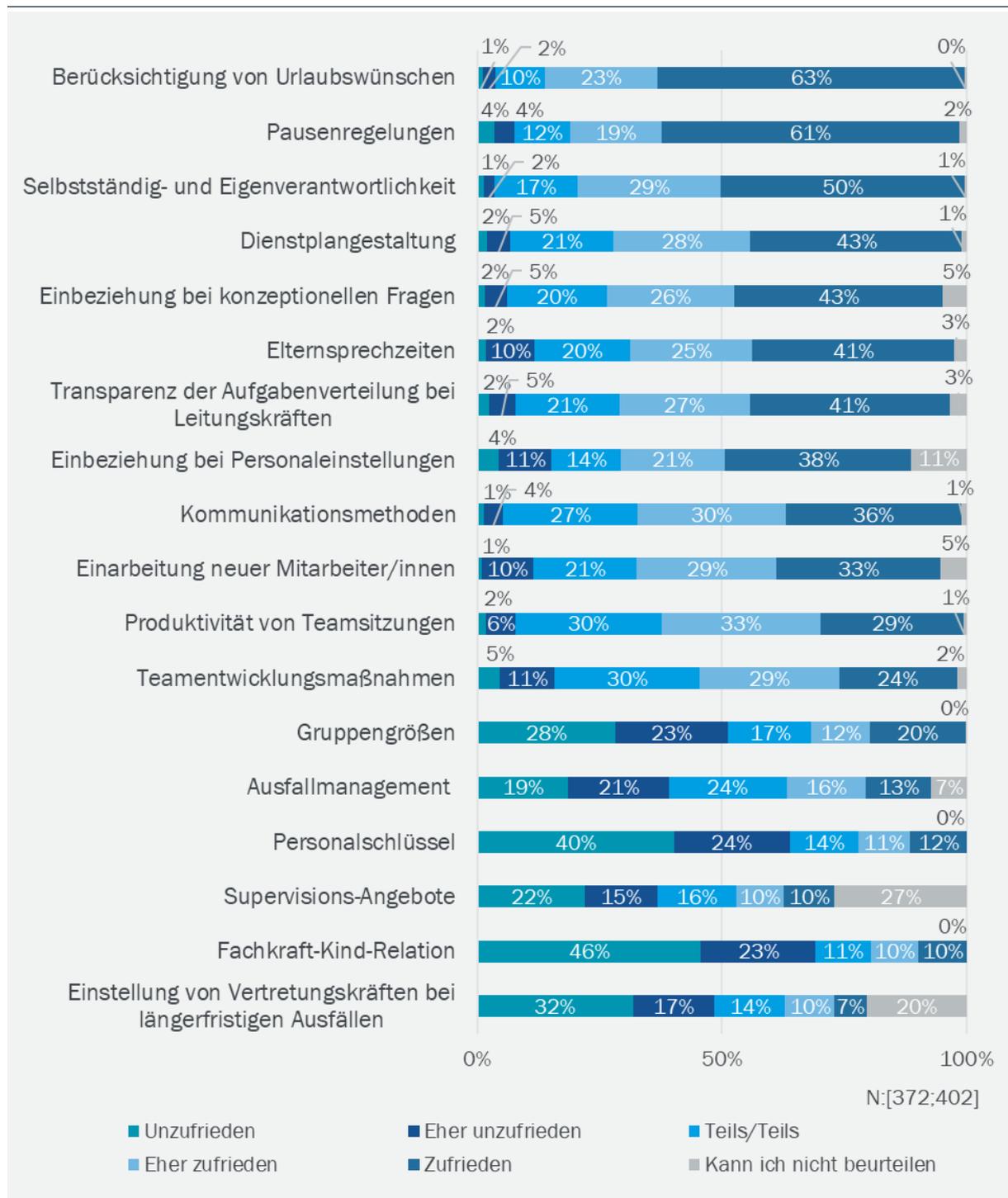
Kritischer als das kurzfristige Ausfallmanagement wird das langfristige Ausfallmanagement bewertet. Mit der Einstellung von Vertretungskräften bei längerfristigen Ausfällen sind insgesamt 59 Prozent des Einrichtungspersonals (eher) unzufrieden. Von den Einrichtungsleitungen kommen sogar 69 Prozent zu dieser Einschätzung.

¹⁶ Hinweis: Hanse- und Universitätsstadt Rostock (N < 50); Landkreis Rostock (N < 50); Landeshauptstadt Schwerin (N < 50)

¹⁷ Verhältnis zwischen den Betreuungsumfängen aller Kinder und den Stellenumfängen aller pädagogischen Mitarbeiter/innen (ohne Beachtung zeitlicher Ressourcen für mittelbare pädagogische Arbeit und Fehlzeiten).

¹⁸ Springer Pool, aus welchem bei kurzfristigen Ausfällen Vertretungskräfte rekrutiert werden können.

Abbildung 47: Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeitsorganisation in Ihrer Einrichtung?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – Personal mit Leitungsfunktion und pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

@ Prognos 2020

A.4.1.10 Gesundheitsbelastende Faktoren

**Das pädagogische Personal sieht sich vielfältigen gesundheitlichen Belastungsfaktoren ausgesetzt**

Die größte Belastung stellt Lärm dar. 88 Prozent des Einrichtungspersonals ordnen diesen Belastungsfaktor als eher hoch oder sehr hoch ein (vgl. Abbildung 48). Lediglich 12 Prozent schreiben Lärm (eher) geringe oder keine belastende Wirkung zu. Mit dem Lärm geht häufiges und lautes Sprechen des Einrichtungspersonals einher. Entsprechend kristallisiert sich die stimmliche Belastung als weiterer zentraler Belastungsfaktor heraus.

Eine erhöhte Ansteckungsgefahr wird ebenfalls als hoher gesundheitlicher Belastungsfaktor eingeschätzt. 72 Prozent empfinden die gesundheitliche Belastung durch die erhöhte Ansteckungsgefahr als sehr oder eher hoch. Dieser hohe Anteil muss im Kontext einer höheren Sensibilität aufgrund der Corona-Pandemie eingeordnet werden. Jedoch geben die Befragten auch unabhängig davon an, dass sie das Ansteckungsrisiko durch Kinder wahrnehmen, die von den Eltern trotz einer Erkrankung in die Betreuung gebracht werden.

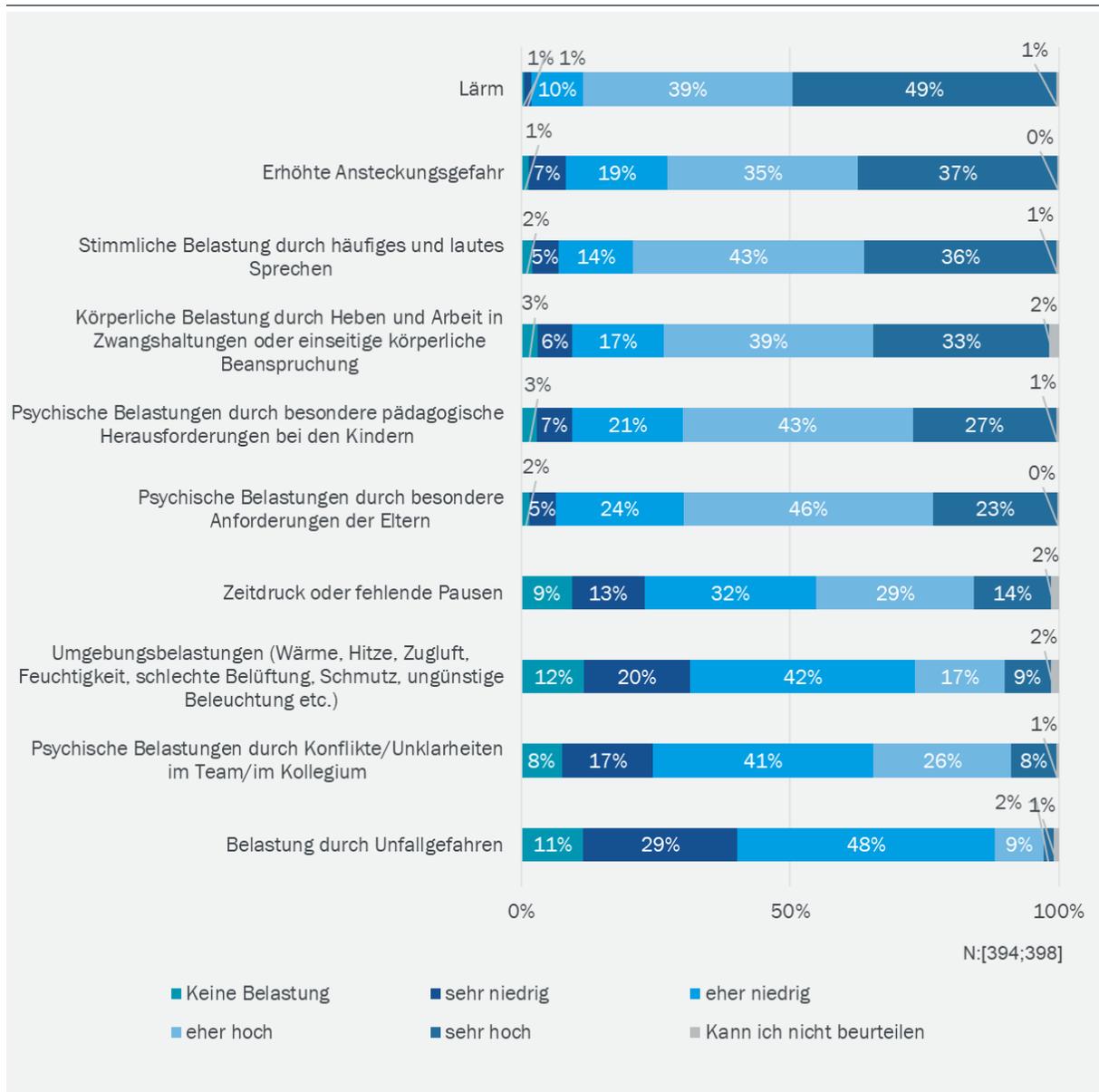
Die körperliche Beanspruchung durch Heben und Arbeit in Zwangshaltungen oder einseitige körperliche Beanspruchung wird von knapp drei Viertel (72%) des Einrichtungspersonals als eher hoch oder sehr hoher Belastungsfaktor ausgemacht. Von den Trägervertretungen teilen sogar 86 Prozent diese Einschätzung. Damit schätzen die Trägervertretungen die körperliche Belastung höher ein als das Einrichtungspersonal selbst (vgl. Abbildung 94 im Anhang).

Auch psychische Belastungsfaktoren spielen bei dem pädagogischen Personal eine große Rolle. 70 Prozent des Einrichtungspersonals schätzt die Belastung durch besondere pädagogische Herausforderungen bei den Kindern als eher oder sehr hoch ein. Ähnlich wird die psychische Belastung durch die Anforderungen der Eltern eingeordnet. Konflikte und Unklarheiten im Kollegium sind hingegen seltener der Grund für psychische Belastung.

Zeitdruck oder fehlende Pausen gehören ebenfalls nicht zu den zentralen Belastungsfaktoren. Nur ein Drittel (33%) des Einrichtungspersonals schreibt Zeitdruck eine eher hohe oder sehr hohe belastende Wirkung zu. Dies kann auf eine gute Arbeitsorganisation zurückgeführt werden. Insbesondere die Pausenregelung wurde durch das Einrichtungspersonal sehr positiv bewertet (vgl. Kapitel A.4.1.9).

Auch die Umgebungsbelastungen, wie Wärme, Zugluft oder Schmutz zählen zu den weniger zentralen Belastungsfaktoren. Dennoch gibt ein Viertel (26%) des Einrichtungspersonals an, dass von den Umgebungsfaktoren eine eher hohe oder sehr hohe Belastung ausgeht. Von den Trägern teilen nur 16 Prozent diese Einschätzung (vgl. Abbildung 94 im Anhang). Damit wird die gesundheitliche Belastung durch Umgebungsfaktoren von den Trägern geringer eingeschätzt als von dem Einrichtungspersonal selbst.

Abbildung 48: Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung des pädagogischen Personals (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) durch folgende Faktoren am Arbeitsplatz ein?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – Personal mit Leitungsfunktion und pädagogische Fachkräfte/Assistenzkräfte

@ Prognos 2020



Die meisten gesundheitsförderlichen Maßnahmen werden nicht flächendeckend angeboten

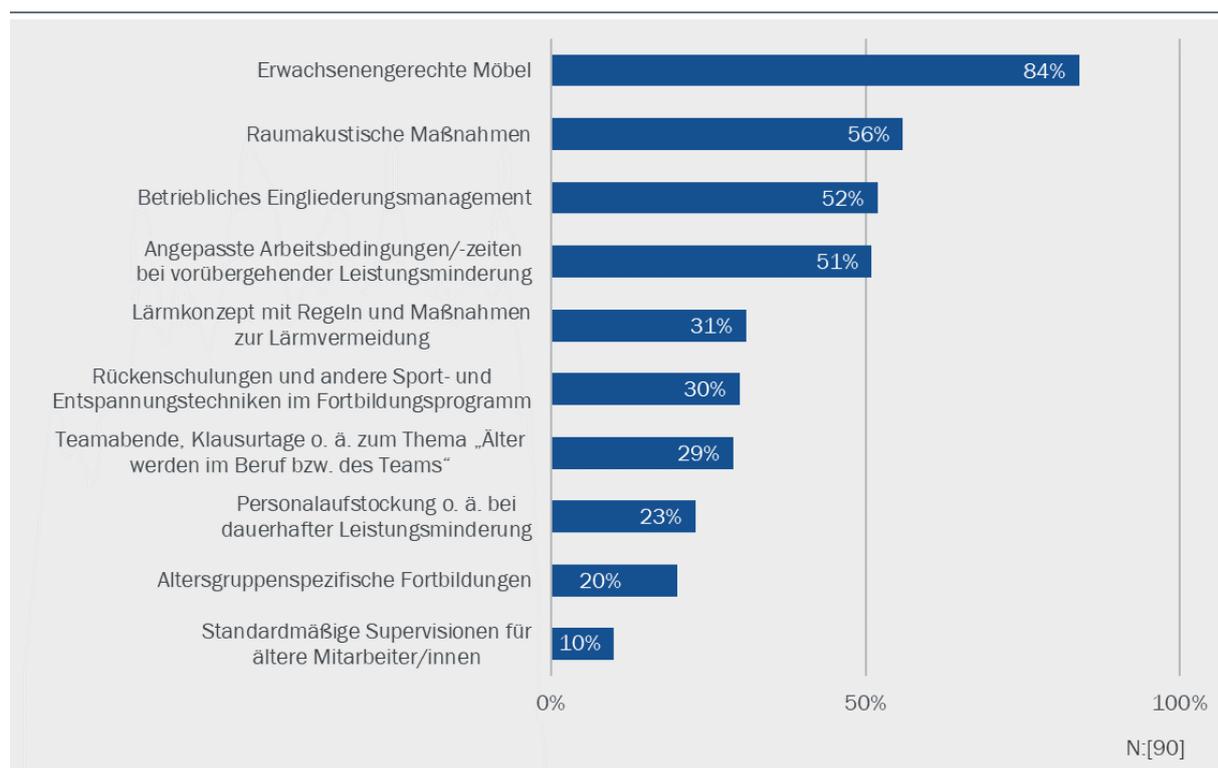
Die meisten Träger stellen ihren Einrichtungen erwachsenengerechte Möbel bereit. Nach Angaben der Trägervertretungen bieten 84 Prozent entsprechendes Mobiliar an (vgl. Abbildung 49). Von den Einrichtungsleitungen teilen 81 Prozent diese Einschätzungen (vgl. Abbildung 95 im Anhang).

Bei der Hälfte der Träger gehören, nach eigenen Angaben, das betriebliche Eingliederungsmanagement sowie angepasste Arbeitsbedingungen/-zeiten bei vorübergehender Leistungsminde- rung zum Portfolio der gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Von den Einrichtungsleitungen be- stätigen 41 Prozent eine trägerseitige Unterstützung beim Eingliederungsmanagement und 32 Prozent das Angebot, Arbeitsbedingungen/-zeiten bei vorübergehender Leistungsminde- rung anzupassen.

Knapp ein Drittel der Träger bietet Lärmkonzepte sowie Rückenschulungen und andere Sport- und Entspannungstechniken an. Während das Angebot zu Rückenschulungen auch bei 28 Pro- zent der Einrichtungsleitungen bekannt ist, wird eine Unterstützung mittels Lärmkonzepten nur von 15 Prozent der Einrichtungsleitungen bestätigt.

Nur vereinzelt werden von Trägern altersgruppenspezifische Fortbildungen und standardmäßige Supervisionen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Hierbei decken sich die An- gaben der Trägervertretungen weitestgehend mit denen der Einrichtungsleitungen.

Abbildung 49: Welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen bieten Sie in Ihren Kindertageseinrichtun- gen an?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern¹⁹

@ Prognos 2020

Wenige Trägervertretungen geben an, weitere gesundheitsförderliche Maßnahmen anzubieten. Zu den weiteren gesundheitsförderlichen Maßnahmen zählen: Altersteilzeit, ein monatlich

¹⁹ Hinweis zum Umgang mit fehlenden Werten: Vier Träger haben bei der Frage nach gesundheitsförderlichen Maßnahmen nichts an- gegeben und wurden daher in der Darstellung nicht berücksichtigt.

bezahlter Haushaltstag pro Erzieherin oder Erzieher, Arbeitsplatzmassagen, gemeinsame Weiterbildungen zum Thema Gesundheit sowie teamfördernde und teambildende Maßnahmen.

A.4.2 Kindertagespflegepersonen

A.4.2.1 Anzahl und Struktur



Rückläufige Personalzahlen in der Kindertagespflege

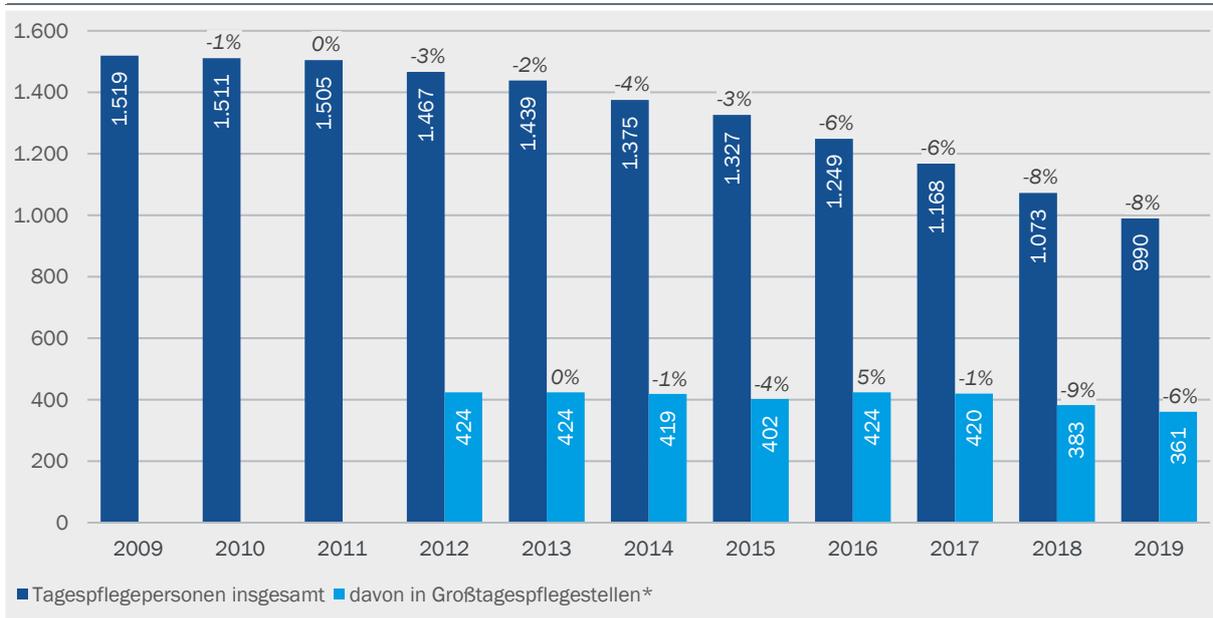
Im Jahr 2019 waren 990 Personen in Mecklenburg-Vorpommern als Kindertagespflegepersonen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege tätig. Die Mehrheit (64%) von ihnen übte ihre Tätigkeit außerhalb von Großtagespflegestellen aus.

Dabei ist die Anzahl der in der öffentlich geförderten Kindertagespflege tätigen Personen in den vergangenen Jahren kontinuierlich von rund 1.500 im Jahr 2011 auf 990 im Jahr 2019 gesunken. Dies entspricht einem Rückgang um durchschnittlich fünf Prozent pro Jahr. In den Großtagespflegestellen setzte die Abnahme der Anzahl der dort tätigen Personen erst im Jahr 2014 ein, wobei sie mit durchschnittlich drei Prozent pro Jahr seither etwas schwächer als in der gesamten öffentlich geförderten Kindertagespflege gesunken ist (vgl. Abbildung 50).

Ursächlich für den Rückgang der tätigen Personen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege sind nach Einschätzung der Landkreise und der Landeshauptstadt Schwerin vor allem Renteneintritte, berufliche Veränderungen, Wegzüge sowie gesundheitliche Einschränkungen von Kindertagespflegepersonen.²⁰

²⁰ Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2019, KLEINE ANFRAGE der Abgeordneten Jacqueline Bernhardt und Peter Ritter, Fraktion DIE LINKE „Situation der Kindertagespflege“ und ANTWORT der Landesregierung).

Abbildung 50: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019
 Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl und Veränderung zum Vorjahr in Prozent



* Großtagespflegestellen werden erst seit 2012 in einer eigenständigen Erhebung statistisch erfasst.

@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

In den Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns ist die Anzahl der Kindertagespflegepersonen mit Rückgängen um bis zu 45 Prozent zwischen 2011 und 2019 deutlich stärker gesunken als in den beiden kreisfreien Städten Schwerin und Rostock. Dort gab es im Jahr 2019 nur bis zu fünf Prozent weniger Kindertagespflegepersonen als im Jahr 2011 (vgl. Tabelle 25 im Anhang).



Steigende Anzahl betreuter Kinder je Kindertagespflegeperson

Im Gegensatz zu den überwiegend rückläufigen Personalzahlen ist die durchschnittliche Anzahl an Kindern je Kindertagespflegeperson in den vergangenen Jahren gestiegen. In der gesamten öffentlich geförderten Kindertagespflege stieg die Betreuungsrelation zwischen 2009 und 2019 von 3,4 auf 4,1 an, in Großtagespflegestellen zwischen 2012 und 2019 von 4,0 auf 4,5 (vgl. Abbildung 51). Ursächlich für diese Entwicklung ist, dass die Anzahl der Kinder in der öffentlich geförderten Kindertagespflege weniger stark gesunken ist als die Anzahl der Kindertagespflegepersonen.

Abbildung 51: Betreuungsrelationen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019

Mecklenburg-Vorpommern, durchschnittliche Anzahl betreuer Kinder je Kindertagespflegeperson



* Großtagespflegestellen werden erst seit 2012 in einer eigenständigen Erhebung statistisch erfasst.

@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

Auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte variierte die Betreuungsrelation in der öffentlich geförderten Kindertagespflege im Jahr 2019 zwischen 3,9 im Landkreis Vorpommern-Greifswald und 4,3 in den Landkreisen Rostock und Ludwigslust-Parchim. Speziell in Großtagespflegestellen variierten die Betreuungsrelationen zwischen 4,1 in Vorpommern-Rügen und 5,0 in der kreisfreien Stadt Rostock (vgl. Tabelle 27 im Anhang).

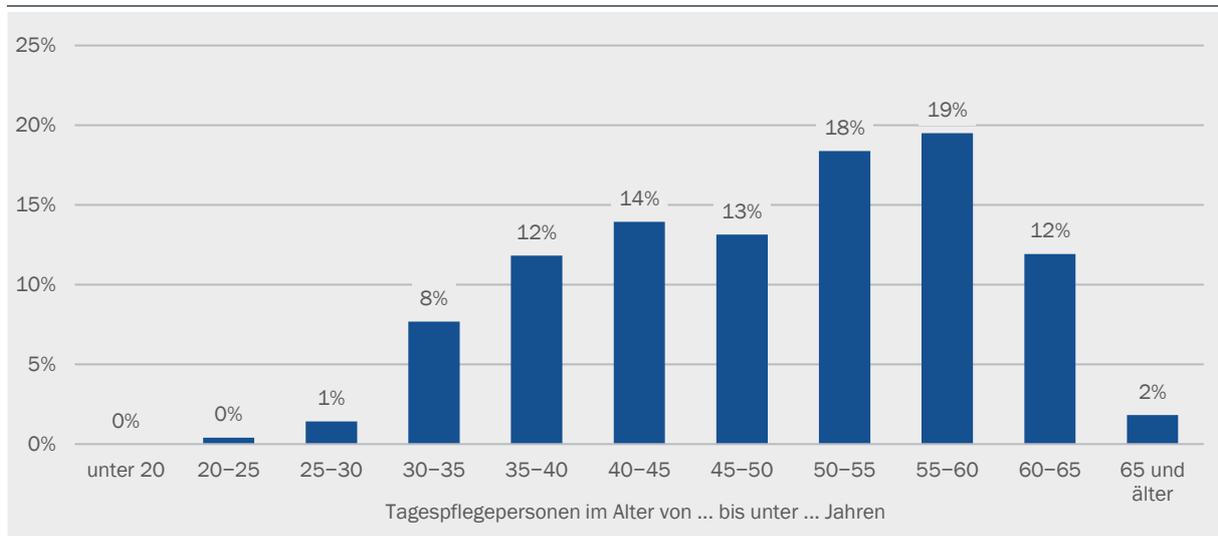


Über die Hälfte der Kindertagespflegepersonen ist über 50 Jahre alt

Während die pädagogische Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert, ist der Einstieg in den Teilarbeitsmarkt der Kindertagespflege ohne abgeschlossene Berufsausbildung möglich. Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit in der öffentlich geförderten Kindertagespflege ist vielmehr eine fachliche Qualifizierung. Seit dem 1. Januar 2020 ist in Mecklenburg-Vorpommern diesbezüglich eine Mindestqualifikation im Umfang von 300 Stunden nach dem vom Deutschen Jugendinstitut entwickelten kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) vorgesehen (§ 19 Abs. 1 KiföG M-V). In den letzten Jahren haben sich sehr wenige junge Menschen für die Aufnahme einer Tätigkeit als Kindertagespflegeperson entschieden: Der Anteil, der unter 30-jährigen Kindertagespflegepersonen lag in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2019 bei unter zwei Prozent. Die restlichen Kindertagespflegepersonen verteilten sich auf Landesebene nahezu gleichmäßig auf die Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen (47%) und die Altersgruppe der 50-Jährigen und Älteren (52%) (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Altersgruppen 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



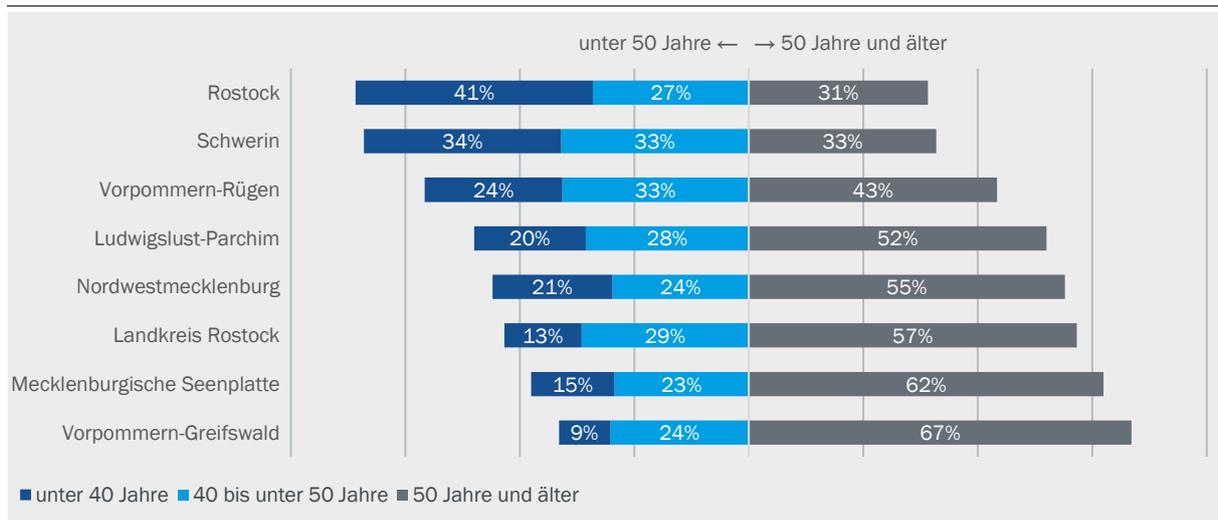
Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Die Altersstruktur der Kindertagespflegepersonen unterscheidet sich teilweise auf Ebene der Landkreise bzw. kreisfreien Städte. Die jüngsten Altersstrukturen weisen die kreisfreien Städte Rostock und Schwerin auf: lediglich jeweils rund ein Drittel (31% bzw. 33%) der dortigen Kindertagespflegepersonen ist 50 Jahre alt oder älter. Die Landkreise Mecklenburgische Seenplatte und Vorpommern-Greifswald weisen hingegen eine relativ alte Altersstruktur auf: der Anteil, der über 50-jährigen Kindertagespflegepersonen, liegt dort bei jeweils knapp bzw. genau zwei Drittel (62% und 67%) (vgl. Abbildung 53, Tabelle 28 im Anhang).

Abbildung 53: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Altersgruppen 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anteil in Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

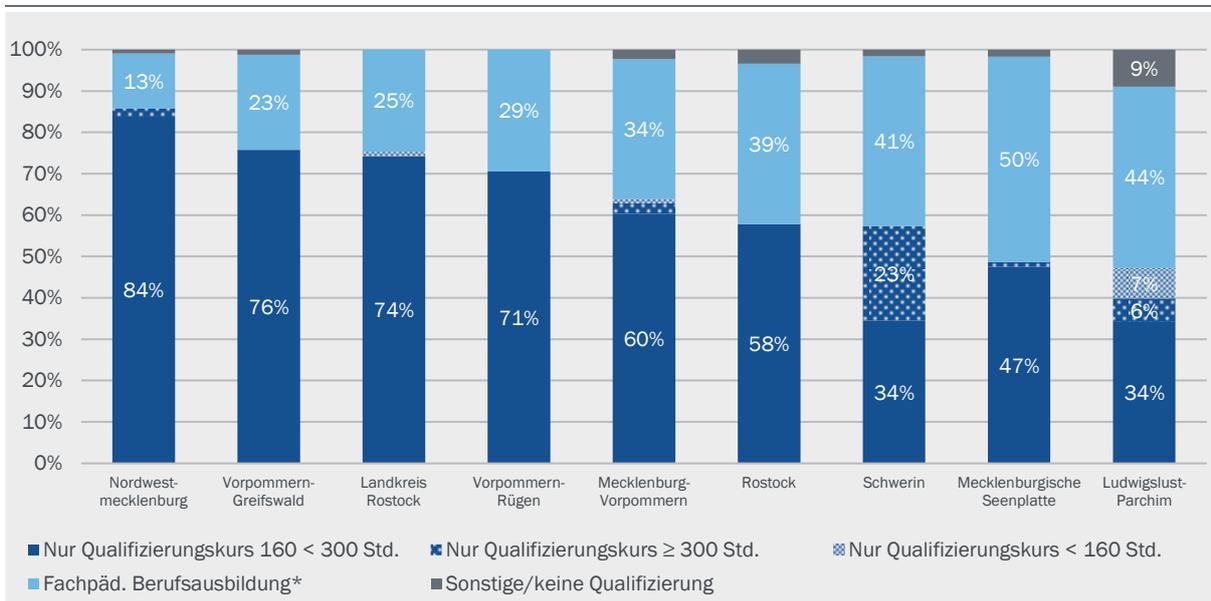

Regional unterschiedliche Qualifizierungsstrukturen

Etwa zwei Drittel (64%) und damit die Mehrheit der in der öffentlich geförderten Kindertagespflege tätigen Kindertagespflegepersonen verfügten im Jahr 2019 ausschließlich über eine Basisqualifikation in Form eines überwiegend 160- bis 300-stündigen Qualifizierungskurses. Gut ein Drittel (34 %) wies eine fachpädagogische Berufsausbildung auf.

Die Qualifizierungsstruktur der Kindertagespflegepersonen ist regional unterschiedlich ausgeprägt. So variierte der Anteil der Kindertagespflegepersonen, die ausschließlich über einen Qualifizierungskurs verfügen, zuletzt zwischen 47 Prozent in Ludwigslust-Parchim und 86 Prozent in Nordwestmecklenburg, während der Anteil der Kindertagespflegepersonen mit fachpädagogischer Ausbildung zwischen 13 Prozent in Nordwestmecklenburg und 50 Prozent im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte variierte (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Art der Qualifizierung 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



* Mit und ohne Qualifizierungskurs.

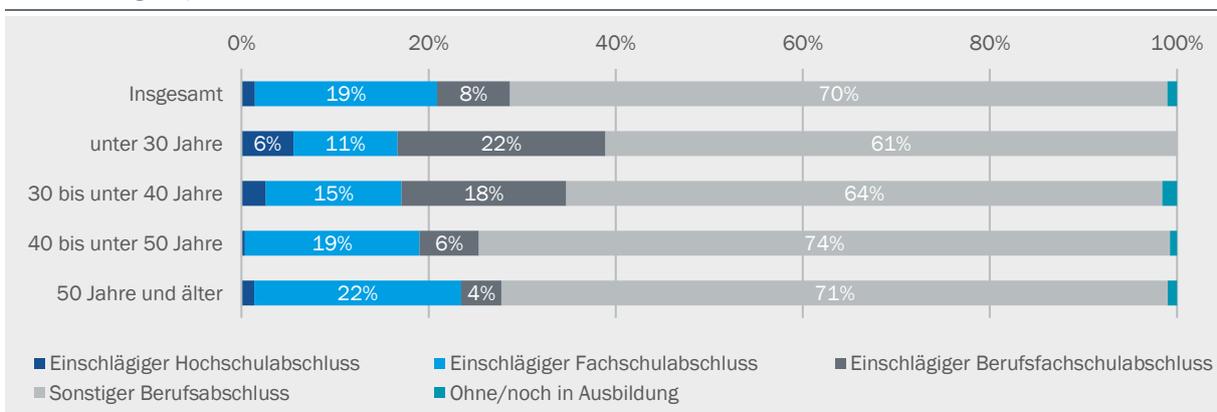
@ Prognos 2020

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

Knapp ein Drittel (29%) der in der öffentlich geförderter Kindertagespflege tätigen Personen verfügte im Jahr 2019 über einen einschlägigen Hochschul-, Fachschul- oder Berufsfachschulabschluss. Gut zwei Drittel (70%) wiesen einen sonstigen Berufsabschluss auf. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass Kindertagespflegepersonen unter 30 Jahren deutlich häufiger eine einschlägige Ausbildung absolviert haben (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach höchstem Berufsausbildungsabschluss und Alter 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



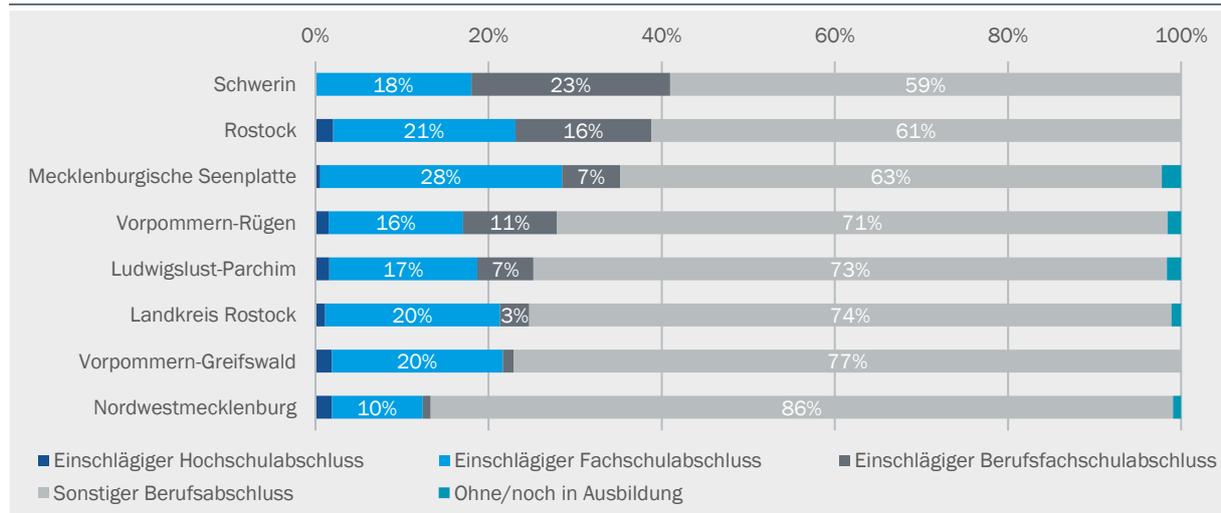
Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

In den beiden kreisfreien Städten Schwerin und Rostock verfügten Kindertagespflegepersonen besonders häufig über einen einschlägigen Hochschul-, Fachschul- oder Berufsfachschulabschluss. Gemessen an allen in der öffentlich geförderter Kindertagespflege tätigen Kindertagespflegepersonen betrug ihr Anteil im Jahr 2019 rund 41 bzw. 39 Prozent (vgl. Abbildung 56).

Abbildung 56: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach höchstem Berufsausbildungsabschluss 2019

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020



Der Großteil der Kindertagespflegepersonen hat den qualifizierenden Abschluss in Mecklenburg-Vorpommern erworben

Mit 91 Prozent hat der Großteil der befragten Kindertagespflegepersonen ihren qualifizierenden Abschluss in Mecklenburg-Vorpommern erworben. Größere Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen gibt es hierbei nicht. Zugezogene Kindertagespflegepersonen haben ihren Abschluss vor allem in den an Mecklenburg-Vorpommern angrenzenden Bundesländern erworben.

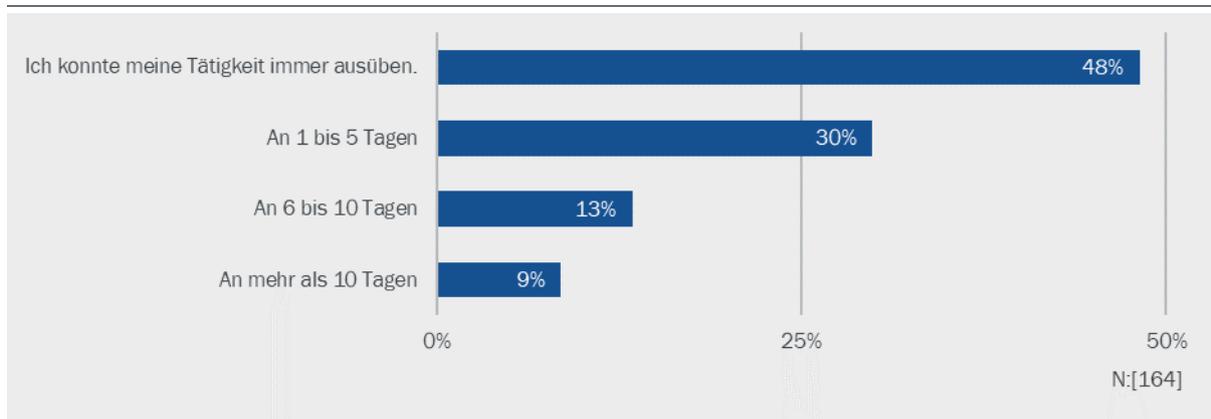
A.4.2.2 Fehlzeiten und Erwerbsunterbrechungen



Niedrige Zahl an krankheitsbedingten Fehltagen bei den Kindertagespflegepersonen

Knapp die Hälfte der Kindertagespflegepersonen fielen im Kalenderjahr 2019 gar nicht krankheitsbedingt aus (vgl. Abbildung 57). Ein knappes Drittel der Befragten fiel bis zu einer Arbeitswoche aus. 13 Prozent der Kindertagespflegepersonen mussten ihre Tätigkeit für ein bis zwei Arbeitswochen krankheitsbedingt unterbrechen. Vergleichsweise wenige Kindertagespflegepersonen fehlten krankheitsbedingt mehr als zwei Arbeitswochen. Bis auf einen Ausreißer belief sich die Dauer auf maximal vier Arbeitswochen.

Abbildung 57: An wie vielen Tagen im Jahr 2019 konnten Sie krankheitsbedingt Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson nicht ausüben?



Quelle: Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

Im Durchschnitt fielen die Kindertagespflegepersonen damit 4,4 Tage krankheitsbedingt aus.²¹ Kindertagespflegepersonen über 50 Jahre fielen mit durchschnittlich 3,0 Krankheitstagen vergleichsweise selten aus. Kindertagespflegepersonen unter 50 Jahren geben durchschnittlich 5,9 und damit deutlich mehr Krankheitstage an. Dies kann damit zusammenhängen, dass jüngere Kindertagespflegepersonen auch durch Krankheit der Kinder ausfallen können.

Kindertagespflegepersonen haben im Durchschnitt deutlich weniger krankheitsbedingte Fehltag als das Personal in den Kindertageseinrichtungen. Wie in Kapitel 3.1.3 nachzulesen, beliefen sich die Krankheitstage der Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen im Jahr 2019 nach Angaben der Träger auf durchschnittlich 15,8 Tage.



Wenige und kurze Erwerbsunterbrechungen, seltene Reduktion des Tätigkeitsumfang

Weniger als ein Fünftel (17%) der Kindertagespflegepersonen hat in den vergangenen fünf Jahren aufgrund von Elternzeit, Krankheit oder Angehörigenpflege ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson unterbrochen. Unterschiede zwischen den Altersgruppen gibt es keine. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass bei den jüngeren Kindertagespflegepersonen eine Unterbrechung aufgrund von Elternzeit und bei den älteren Kindertagespflegepersonen eine Unterbrechung aufgrund von Pflege von Angehörigen vorkommt.

Wenn es Unterbrechungen gab, fielen diese in der Regel recht kurz aus. Bei der Hälfte der Kindertagespflegepersonen dauerte die Unterbrechung weniger als einen Monat an. Die andere Hälfte der Befragten gibt eine Unterbrechung von sechs bis zwölf Monaten an. Nur in Ausnahmefällen dauerte die Unterbrechung länger als ein Jahr.

Weiterhin haben nur 5 Prozent der Kindertagespflegepersonen in den vergangenen fünf Jahren aufgrund von Kinderbetreuung, Krankheit oder Angehörigenpflege ihren Tätigkeitsumfang als Kindertagespflegepersonen reduziert.

²¹ Zu Krankheitstagen zählen sowohl Fehlzeiten aufgrund von eigener Erkrankung als auch Fehlzeiten aufgrund von Erkrankung des Kindes.

A.4.2.3 Qualifizierungsbedarf



Großer Qualifizierungsbedarf bei allgemeinen Rechtsgrundlagen

Die befragten Kindertagespflegepersonen wünschen sich insbesondere bei den allgemeinen Rechtsgrundlagen zur Kindertagespflege eine Weiterqualifizierung. Über zwei Drittel der Befragten geben an, sie hätten in dem Bereich einen „eher hohen“ oder „sehr hohen“ Qualifizierungsbedarf. Auch im Bereich Kinderschutz signalisieren über die Hälfte der Kindertagespflegepersonen einen Qualifizierungsbedarf (vgl. Abbildung 58).

In den anderen abgefragten Bereichen sehen weniger als die Hälfte der Kindertagespflegepersonen einen eher oder sehr hohen Qualifizierungsbedarf. Vergleichsweise gering ist der Qualifizierungsbedarf in den Bereichen der personalen und sozio-emotionalen Entwicklung und bei Bildungs- und Erziehungspatenschaften mit den Eltern, doch wird der Wunsch nach Qualifizierung auch hier von über einem Drittel (37% bzw. 34%) geäußert.

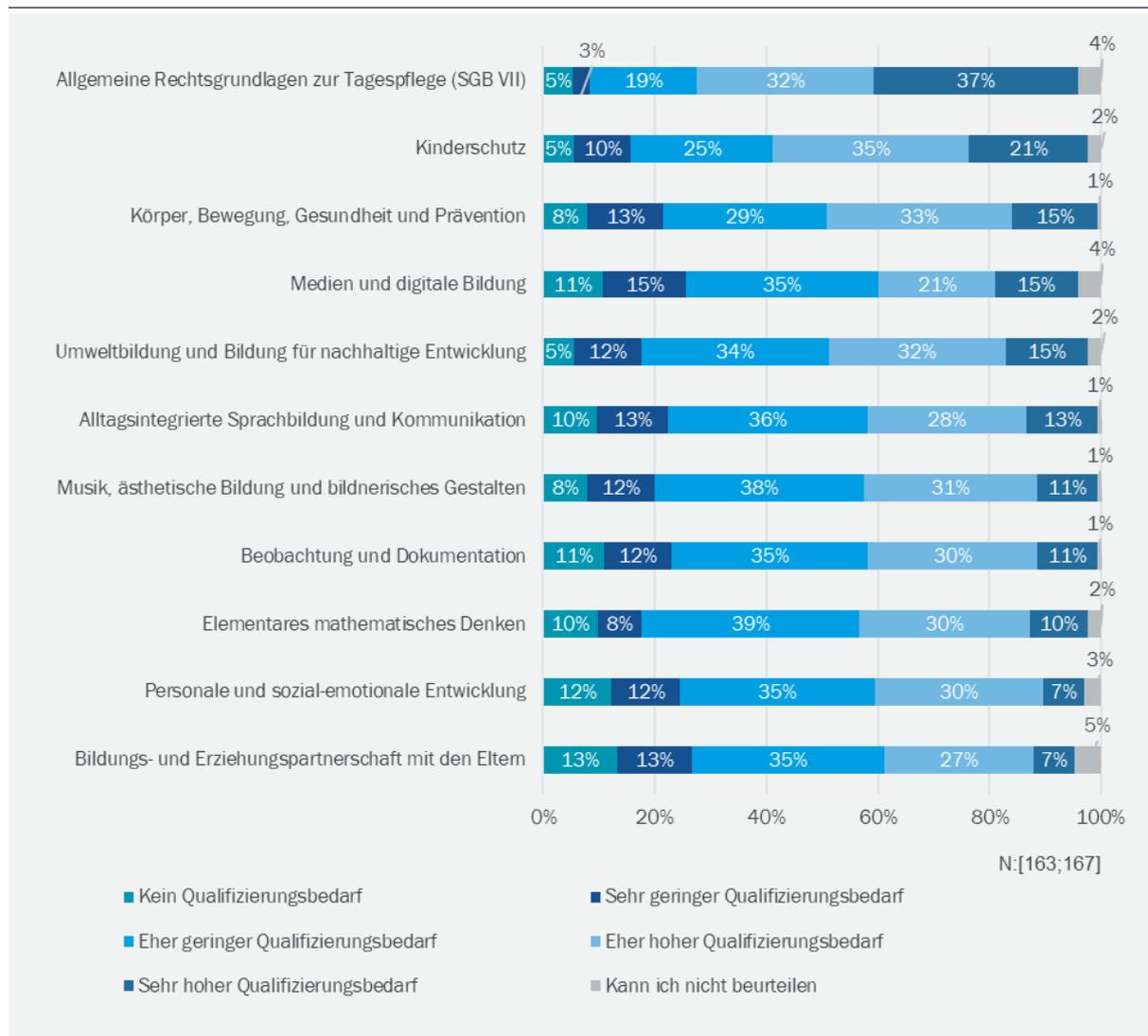


Weiterer Qualifizierungsbedarf in den Bereichen Psychologie und Gesundheit

Zusätzlich zu den oben dargestellten Qualifizierungsbereichen wurden von den Kindertagespflegepersonen zwei weitere Bereiche genannt, in denen sie sich eine Weiterqualifizierung wünschen.

Mehrfach wurde Interesse an neuen Erkenntnissen im Bereich der Kinderpsychologie bekundet. Mit Blick auf die Praxis gibt es vor allem Qualifizierungsbedarf im Umgang mit seelischen und emotionalen Auffälligkeiten sowie dem Aufbau von Selbstbewusstsein bei Kindern.

Der zweite Bereich bezieht sich auf die Gesundheit. In dem Zusammenhang möchten sich die Kindertagespflegepersonen insbesondere mit Blick auf den Umgang mit Kindern mit spezifischen Erkrankungen (z. B. Diabetes) weiterqualifizieren.

Abbildung 58: In welchen Bereichen würden Sie sich gerne noch weiterqualifizieren?


Quelle: Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

© Prognos 2020

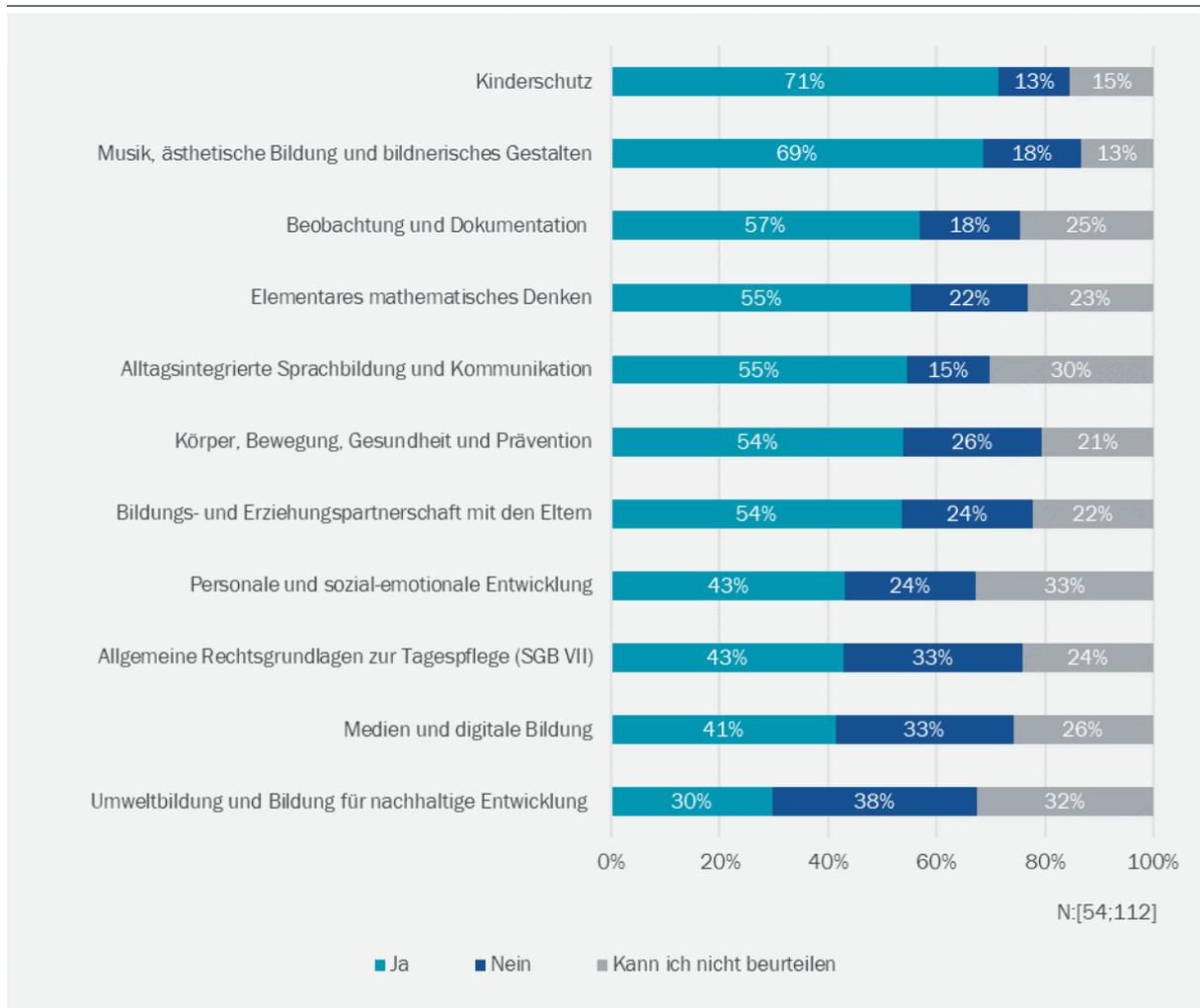


Nur in einigen Bereichen mit hohem Qualifizierungsbedarf gibt es bereits ein entsprechendes Qualifizierungsangebot

Während die Kindertagespflegepersonen das Qualifizierungsangebot im Bereich des Kinderschutzes als angemessen betrachten, ist dies bei den allgemeinen Rechtsgrundlagen zur Kindertagespflege seltener der Fall. Weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, dass in diesem Bereich ein entsprechendes Qualifizierungsangebot besteht.

Auch in den Bereichen Medien und digitale Bildung sowie Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung gibt es nach Einschätzung von weniger als der Hälfte der befragten Kindertagespflegepersonen ein entsprechendes Qualifizierungsangebot. Auffällig ist weiterhin, dass ein relevanter Anteil der Kindertagespflegepersonen keine Einschätzung zum Bestand der Qualifizierungsangebote geben kann (vgl. Abbildung 59).

Abbildung 59: Gibt es für die Bereiche, bei denen Sie einen hohen Qualifizierungsbedarf sehen, ein entsprechendes Qualifizierungsangebot?



Quelle: Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

A.4.2.4 Fort- und Weiterbildung



Rege Teilnahme an Fort- und Weiterbildung

Für Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung in einem Umfang von mindestens 25 Stunden pro Jahr verpflichtend. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass fast alle befragten Kindertagespflegeperson im Jahr 2019 (98%) diesen Anspruch erfüllen konnten.²²

Etwa die Hälfte (48%) der Kindertagespflegepersonen hat zwischen 25 und 30 Fort- und Weiterbildungsstunden absolviert und bleibt damit im Rahmen der pflichtmäßig zu absolvierenden

²² Nur 2,5 Prozent der Befragten haben angegeben, weniger als 25 Weiterbildungsstunden absolviert zu haben.

Stunden. Die andere Hälfte (50%) der Befragten hat 30 Fort- und Weiterbildungsstunden und mehr absolviert.



Die Qualitätsfaktoren im Hinblick auf Fort- und Weiterbildungen werden unterschiedlich bewertet

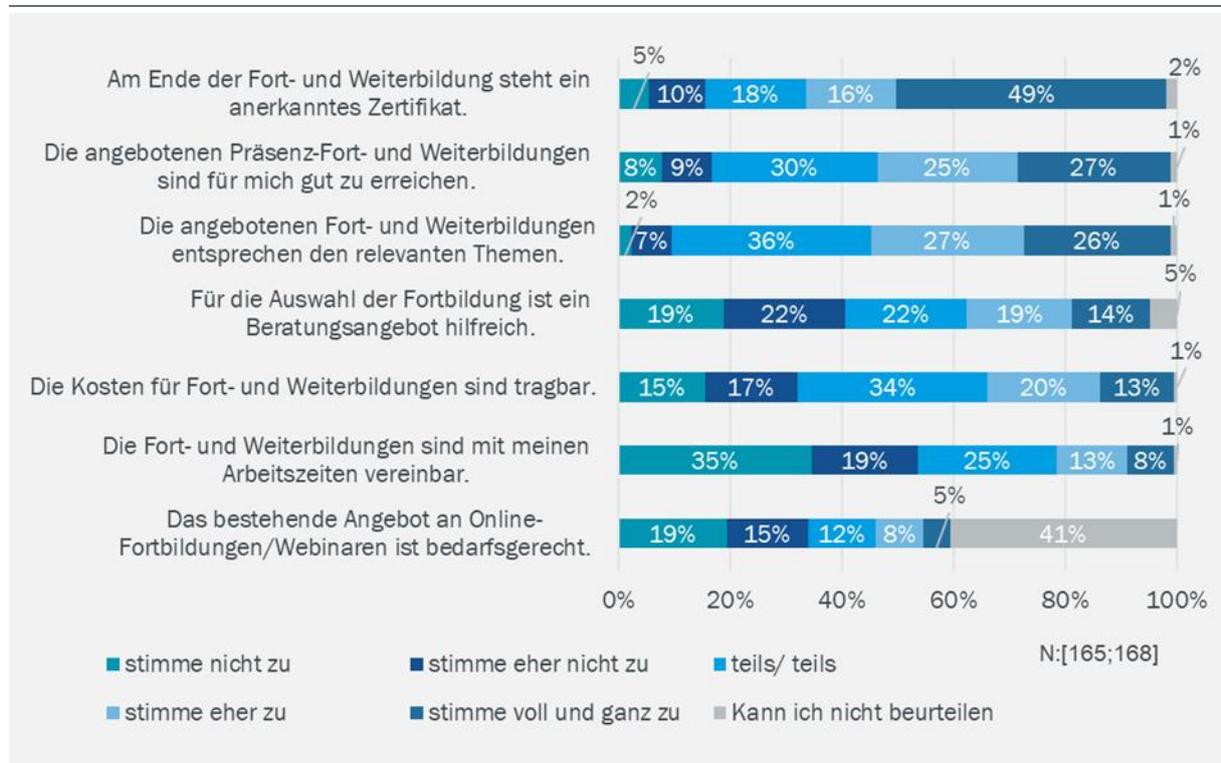
Die Vereinbarkeit von Fort- und Weiterbildung und den Arbeitszeiten stellt eine Herausforderung dar. Für mehr als die Hälfte der Kindertagespflegepersonen sind Fort- und Weiterbildungen (eher) nicht mit den Arbeitszeiten vereinbar. Aus den offenen Antworten geht hervor, dass die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen unter der Woche mit hohen organisatorischen Hürden einhergeht.

Die Präsenzveranstaltungen sind für 52 Prozent der Kindertagespflegepersonen gut oder eher gut zu erreichen. Hierbei gibt es keine größeren Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten.

Das Angebot an Online-Fortbildungen wird eher kritisch bewertet. Jedoch kann aus den Befragungsergebnissen auch abgeleitet werden, dass Kindertagespflegepersonen bisher nur wenig Erfahrungen mit Online-Fortbildungen haben. Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten kann überhaupt einschätzen, inwiefern das Angebot an Online-Fortbildungen bedarfsgerecht ist.

Der Mehrwert eines Beratungsangebots für die Auswahl von Fortbildungen wird sehr unterschiedlich bewertet. Kindertagespflegepersonen von 50 Jahren und älter schätzen den Mehrwert eines Beratungsangebot geringer ein als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung (vgl. Abbildung 60).

Abbildung 60: Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung der Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Kindertagespflegepersonen im Hinblick auf verschiedene Qualitätsfaktoren?



Quelle: Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020



Wunsch nach größerer Praxisorientierung und thematischer Vielfalt

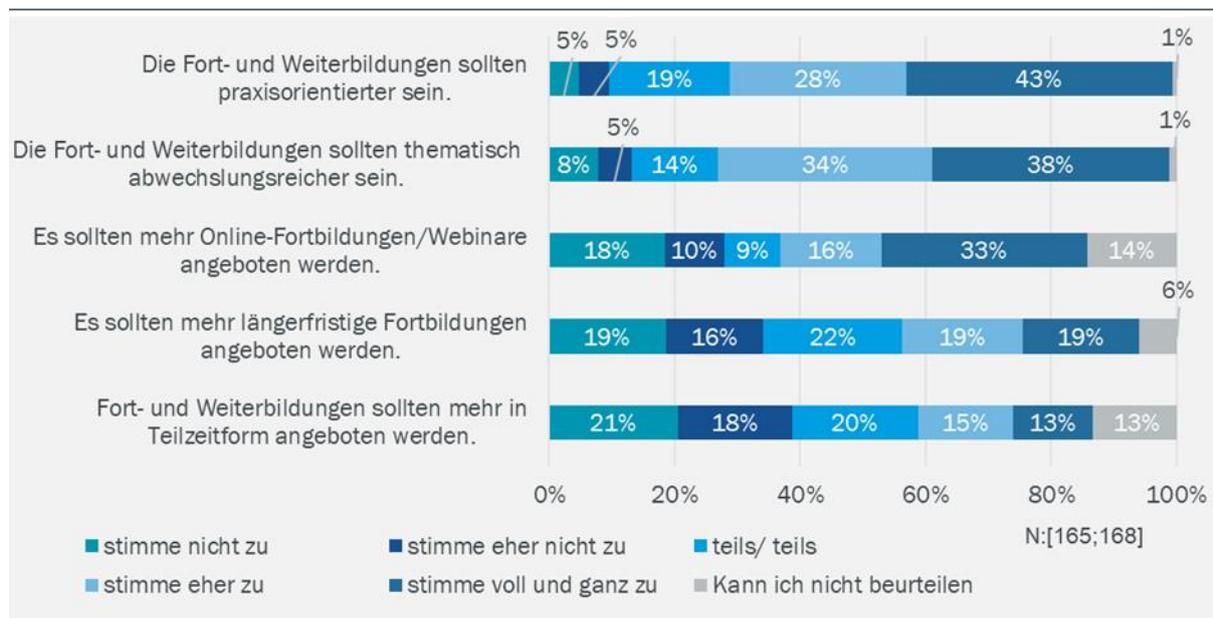
Mehr als zwei Drittel der Befragten äußern den Wunsch nach mehr Praxisorientierung und Abwechslung in den Themen. Ein Drittel der Kindertagespflegepersonen (36%) sehen Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungsthemen. Anregungen für weitere Themen gibt es insbesondere zu den folgenden Bereichen, die mit den geäußerten Qualifizierungsbedarfen übereinstimmen:

- Rechtsgrundlagen der Kindertagespflege (Kinderschutz, Aufsichtspflicht, Vertragsrecht)
- Umgang mit seelischer/emotionaler Vernachlässigung, Kindeswohlgefährdung, Trauerarbeit
- Kinderkrankheiten
- Gesundheitsförderung von Kindertagespflegepersonen
- Portfolioarbeit

Geteilte Einschätzungen gibt es mit Blick auf das Format der Fortbildungen. Die Unterschiede in der Bewertung lassen sich zum Teil durch das Alter der Befragten erklären. Bei den unter 50-Jährigen gibt es eine deutlich stärkere Nachfrage nach Online-Fortbildungen als bei den über 50-Jährigen. Zudem wünschen sich jüngere Kindertagespflegepersonen häufiger längerfristige Fort- und Weiterbildungsformate. Dies spiegelt sich in den insgesamt höheren Weiterbildungsneigungen jüngerer Erwerbspersonen.

Auch gegenüber den Qualifikationsangeboten in Teilzeit äußern sich Kindertagespflegepersonen unter 50 positiver als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen, dennoch bleibt die Zustimmung insgesamt eher verhalten (vgl. Abbildung 61).

Abbildung 61: Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung der Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Kindertagespflegepersonen im Hinblick auf verschiedenen Qualitätsfaktoren?



Quelle: Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

A.4.2.5 Rahmenbedingungen



Die Rahmenbedingungen der Kindertagespflege werden sehr unterschiedlich bewertet

Bezahlte Urlaubstage sind unter den Tagespflegepersonen die Regel. Ausfallleistungen im Falle von Krankheit erhalten jedoch nur einen Teil der Kindertagespflegepersonen. Hierbei gibt es Unterschiede zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten.

In den kreisfreien Städten Rostock und Schwerin erhält etwas mehr als die Hälfte der Kindertagespflegepersonen (56%) eher bzw. in vollem Umfang Ausfallleistungen im Falle von Krankheit. In den Landkreisen Mecklenburgische Seenplatte, Nordwestmecklenburg und Rostock erhalten hingegen nur 1 von 5 (19%) der befragten Kindertagespflegepersonen eher bzw. in vollem Umfang Ausfallzahlungen. In den Landkreisen Vorpommern-Greifswald, Vorpommern-Rügen und Ludwigslust-Parchim ist das Bild gemischt. Hier erhalten etwas weniger als die Hälfte (44%) der Kindertagespflegepersonen umfängliche Ausfallzahlen, auf der anderen Seite geben aber auch etwas weniger als ein Drittel (27%) der Kindertagespflegepersonen an, (eher) keine Ausfallleistungen zu erhalten.²³

²³ Hinweis: N < 50

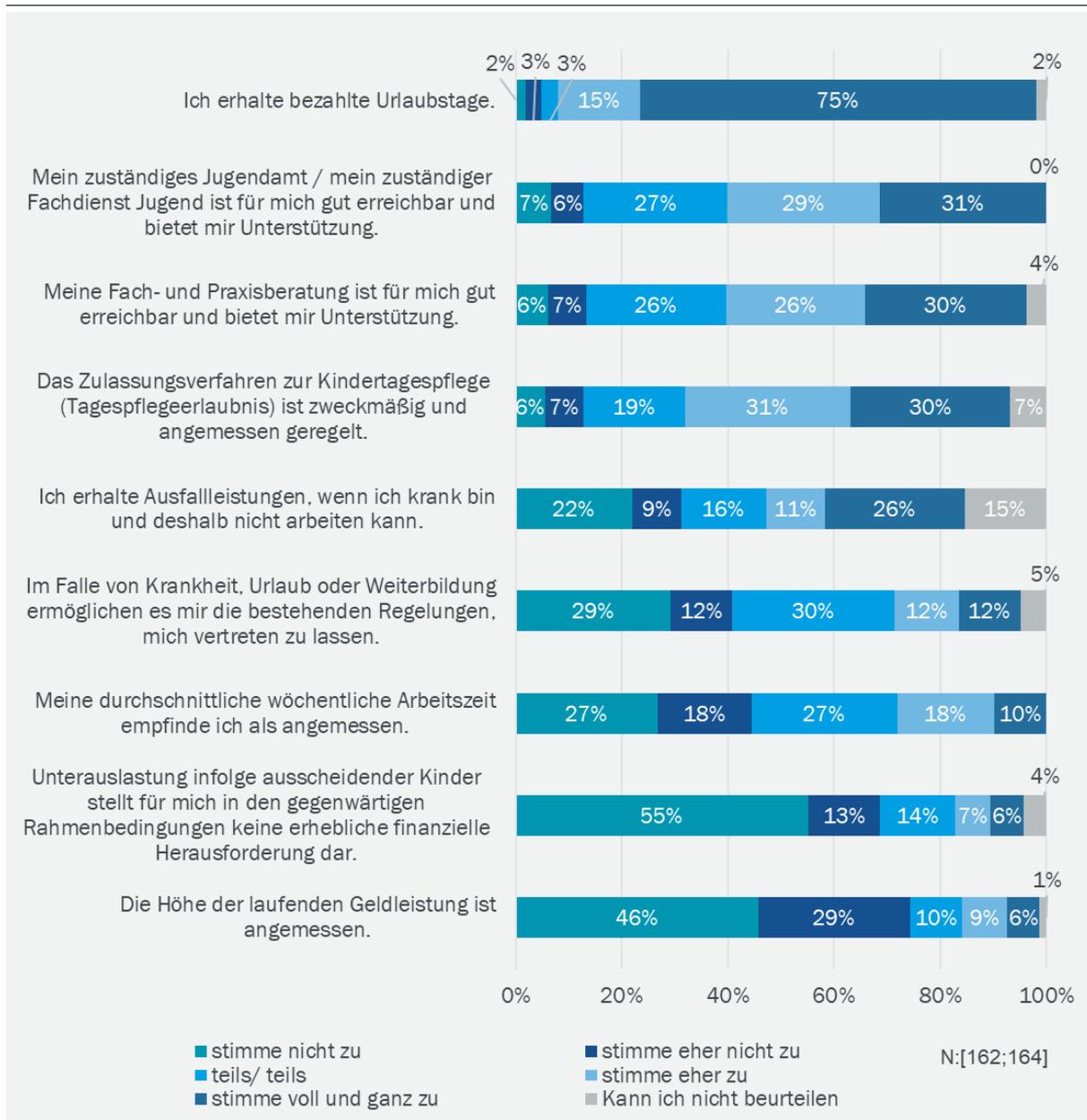
Die Kindertagespflegepersonen nehmen in zweierlei Hinsicht finanzielle Belastungen wahr. Die Unterauslastung infolge ausscheidender Kinder, die nicht nahtlos nachbesetzt werden können, stellt für einen Großteil der Kindertagespflegepersonen eine erhebliche finanzielle Herausforderung dar. Auch die laufenden Geldleistungen wird von der Mehrheit der Befragten als unangemessen wahrgenommen.

Die Angemessenheit der Arbeitszeit wird von den Kindertagespflegepersonen sehr unterschiedlich bewertet. Die Unterschiede lassen sich zum Teil auf das Alter zurückführen. Tagesmütter über 50 empfinden die Arbeitszeit häufiger als unangemessen als Tagesmütter unter 50, obwohl erstere im Durchschnitt weniger Kinder betreuen.

Eine Vertretung im Falle von Krankheit, Urlaub oder Weiterbildung zu finden, ist für den Großteil der befragten Kindertagespflegepersonen eine Herausforderung. Auch hier gibt es Differenzen zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten. In Schwerin stimmt knapp die Hälfte der Befragten (47%) der Aussage zu, im Falle von Krankheit oder Urlaub (eher) eine Vertretung zu finden. Anders ist das Bild in der Mecklenburgischen Seenplatte (5%), Ludwigslust-Parchim (15%) und im Landkreis Rostock (15%). Hier ermöglichen die bestehenden Regelungen weniger als einem Fünftel der Befragten sich (eher) vertreten zu lassen (vgl. Abbildung 62).²⁴

²⁴ Hinweis: N < 50

Abbildung 62: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu den Rahmenbedingungen der Kindertagespflege zu?



Quelle: Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020



Die Springer-Lösung ist das am meisten verbreitete Vertretungsmodell

Ein gutes Drittel der befragten Kindertagespflegepersonen (37%) hatte im Jahr 2019 Vertretungsbedarf. Davon mussten (29%) Ihre Betreuung vorübergehend unterbrechen.

Die bestehenden Vertretungsmodelle werden unterschiedlich stark genutzt. Besonders häufig werden Springer-Lösungen in Anspruch genommen. Über die Hälfte der

Kindertagespflegepersonen mit Vertretungsbedarf (55%) haben auf eine mobile Vertretung²⁵ oder einen Springer zurückgegriffen.

Etwa ein Fünftel (24%) hat sich durch einen Tageskinderpflegeservice oder Vertretungsstützpunkt²⁶ vertreten lassen. Vertretung durch Kolleginnen bzw. Kollegen in der Großtagespflegestelle²⁷ haben 11 Prozent der Kindertagespflegepersonen erhalten. Wenig populär ist die Nutzung von Vertretungsmodellen, wie dem Vertretungsstandem²⁸, Vertretungsgruppen²⁹ oder die Vertretung in einer Kindertageseinrichtung.³⁰

A.4.2.6 Gesundheitsbelastende Faktoren



Gesundheitsbelastende Faktoren spielen in der Kindertagespflege eine große Rolle

Die erhöhte Ansteckungsgefahr bei Krankheit der betreuten Kinder wird von einem Großteil der Kindertagespflegepersonen als eine Belastung empfunden. 37 Prozent der Befragten bewerten die Belastung sogar als sehr hoch. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ist es möglich, dass die Sensibilität für das Thema unter den Kindertagespflegepersonen zum Zeitpunkt der Befragung besonders hoch war. In den offenen Antworten wird problematisiert, dass trotz Belehrung der Eltern kranke Kinder zum Teil nicht zu Hause bleiben und dies die Gesundheit der Kindertagespflegepersonen und anderer Kinder gefährdet. Zudem wurde darauf aufmerksam gemacht, dass es für Kindertagespflegepersonen mit Vorerkrankungen nicht die Möglichkeit gibt, sich in Zeiten von Pandemien ohne Lohnausfall zurückzuziehen.

Auch die körperlichen Belastungen durch die Arbeit in Zwangshaltungen oder einseitige körperliche Beanspruchung werden vergleichsweise hoch eingestuft. 72 Prozent der Befragten stufen diesen Belastungsfaktor als eher hoch oder sehr hoch ein. Dies empfinden jüngere und ältere Kindertagespflegepersonen gleichermaßen. Aus den offenen Antworten geht hervor, dass durch Heben und Tragen von Kindern eine hohe Belastung entsteht. In der Folge wird mehrfach von Rückenleiden berichtet. Die stimmliche Belastung durch häufiges Sprechen wird als geringere Belastung empfunden. Ein Drittel der Befragten empfindet diese als eher hoch oder sehr hoch.

Auch psychische Belastungen spielen in der Kindertagespflege eine Rolle. Hierbei ist auffällig, dass die psychische Belastung durch die Anforderungen der Eltern stärker empfunden werden als die, die durch besondere pädagogische Herausforderungen bei den Kindern entsteht. Letztere wird von Kindertagespflegepersonen im Alter von über 50 Jahren stärker empfunden als von den jüngeren Kindertagespflegepersonen. Bei den Kindertagespflegepersonen über 50 gibt die Hälfte

²⁵ Eine Mobile Vertretung oder ein sogenannter Springer vertritt eine oder mehrere Kindertagespflegepersonen in deren eigenen Haushalt oder in einer externen Einrichtung. Um die Kinder und ggf. deren Rituale kennenzulernen, besuchen die Vertretungen die Tagesmutter oder den Tagesvater regelmäßig („Kontaktstunden“).

²⁶ Dieses Modell funktioniert ähnlich wie die Springer-Lösung. Allerdings arbeiten die Vertretungen nicht bei den Kindertagespflegepersonen zuhause, sondern in eigens dafür eingerichteten Räumen einer externen Kindertagespflegestelle.

²⁷ In einer Großtagespflegestelle schließen sich zwei oder mehr Kindertagespflegepersonen für die Nutzung gemeinsamer Räumlichkeiten zusammen. Im Betreuungsvertrag kann geregelt sein, dass eine Kindertagespflegeperson im Vertretungsfall und bei vorhandener Kapazität einzelne Kinder der ausfallenden Kindertagespflegeperson betreut.

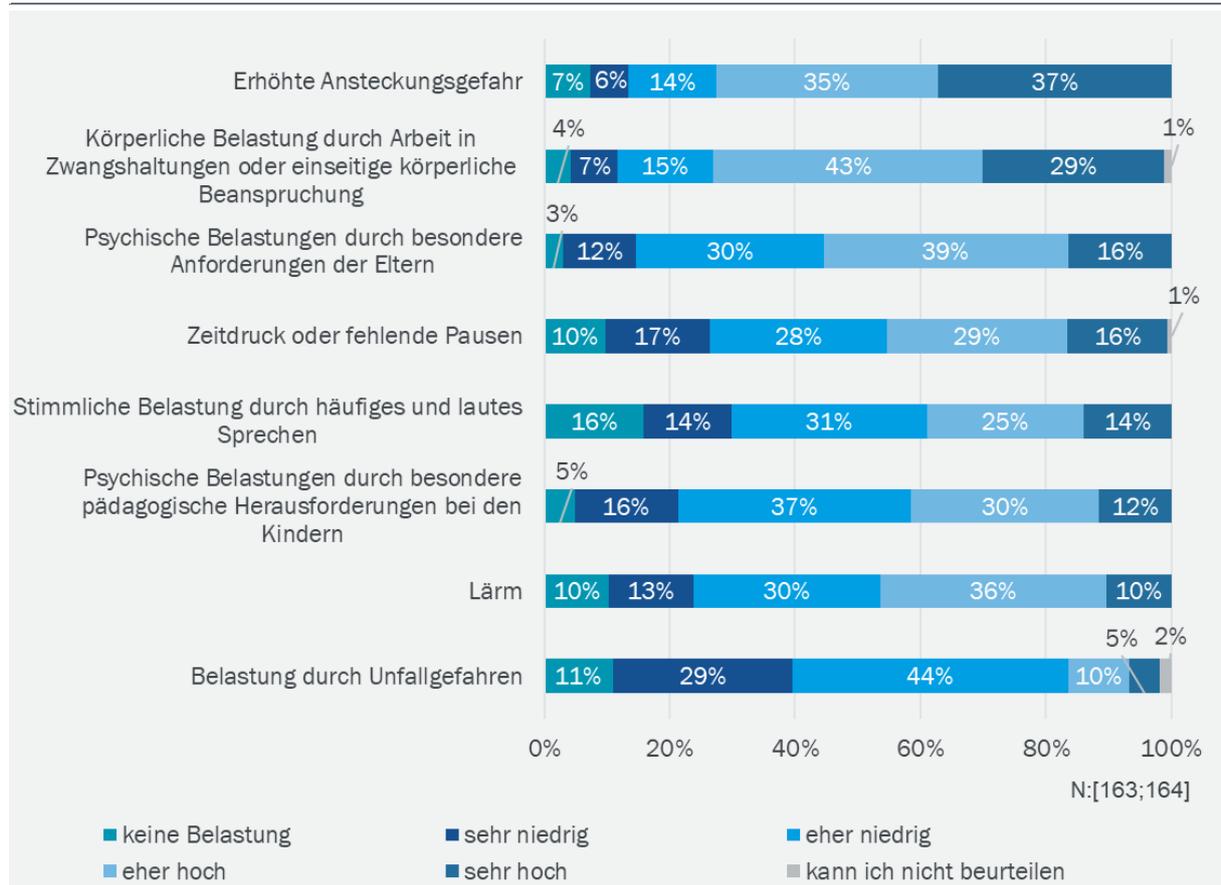
²⁸ Zwei Kindertagespflegepersonen, die gemeinsam nicht mehr als die erlaubten fünf Kinder betreuen, schließen sich zusammen. Bei einem Ausfall übernimmt eine Person alle Kinder der anderen.

²⁹ Hier arbeiten mehrere, mindestens drei Kindertagespflegepersonen zusammen. Jede Kindertagespflegeperson hält ein bis zwei Plätze für mögliche Vertretungsfälle frei. Alle Gruppen treffen sich wöchentlich an einem neutralen Ort, um sich kennen zu lernen. Nach der Eingewöhnungsphase wird jedes Kind einer bestimmten „Ersatz-Kindertagespflegeperson“ aus der Gemeinschaft zugeordnet und lernt diese sowie deren Zuhause noch besser kennen. Fällt eine Kindertagespflegeperson aus, werden die Kinder aus der Gruppe auf die vorher zugeordneten Vertretungen verteilt.

³⁰ Wenn die Kindertagespflegeperson ausfällt, dürfen die von ihr betreuten Kinder die Gruppe einer Kindertageseinrichtung oder einer Kita aus dem nahen Umfeld besuchen. Die Kindertagespflegeperson kooperiert mit der Einrichtung und stellt im Vorfeld regelmäßigen Kontakt mit den Kindern und dem Fachpersonal der Einrichtung her.

an, die psychische Belastung sei eher hoch oder sehr hoch. Bei den Kindertagespflegepersonen unter 50 empfinden dies hingegen nur ein Drittel der Befragten (vgl. Abbildung 63).

Abbildung 63: Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung durch Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson ein?



Quelle: Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020



Als weitere gesundheitsbelastende Faktoren wurde vielfach auf die Rahmenbedingungen in der Kindertagespflege verwiesen

Als besonderer psychischer Belastungsfaktor wurde mehrfach Existenzangst genannt. Besonders belastend ist die fehlende finanzielle Absicherung bei Unterauslastung infolge ausscheidender Kinder. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus den Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel A.4.2.5).

Als weitere psychische Belastungsfaktoren wurden die hohe Verantwortung für das Wohl der Kinder und die fehlende Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen genannt. Den offenen Antworten lässt sich der Wunsch nach mehr Austauschmöglichkeiten, zum Beispiel im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsaktivitäten, entnehmen. Als Austauschformat für Tagespflegepersonen wurden zu Beginn des Jahres 2020 seitens des Landes Regionaltreffen eingeführt (KiföG M-V § 20 Absatz 2).

Durch zeitliche Restriktionen und fehlende Vertretungsmodelle gibt es weiterhin nur sehr eingeschränkt die Möglichkeit Arzttermine und Termine zur Physiotherapie wahrzunehmen. In der Folge werden Arztbesuche häufiger aufgeschoben. Insbesondere Spezialisten in anderen Regionen werden weniger aufgesucht.

A.5 Prognose von Fachkräftebedarf und -angebot

A.5.1 Demografie

Die Vorausberechnung des zukünftigen Personalbedarfs in der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern basiert auf der regionalisierten 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommerns bis 2040 (MEID MV 2019a, 2019b). Dieser unterliegen insbesondere die Annahmen, dass die zusammengefasste Geburtenziffer von 1,54 im Jahr 2017 auf 1,59 im Jahr 2040 steigt, dass die Zahl der Zu- und Fortzüge über die Landesgrenze zunächst bis 2023 konstant bleibt und bis 2030 um etwa 30 Prozent sinkt sowie dass im gesamten Prognosezeitraum jährlich 3.740 Schutzsuchende nach Mecklenburg-Vorpommern zuwandern werden.

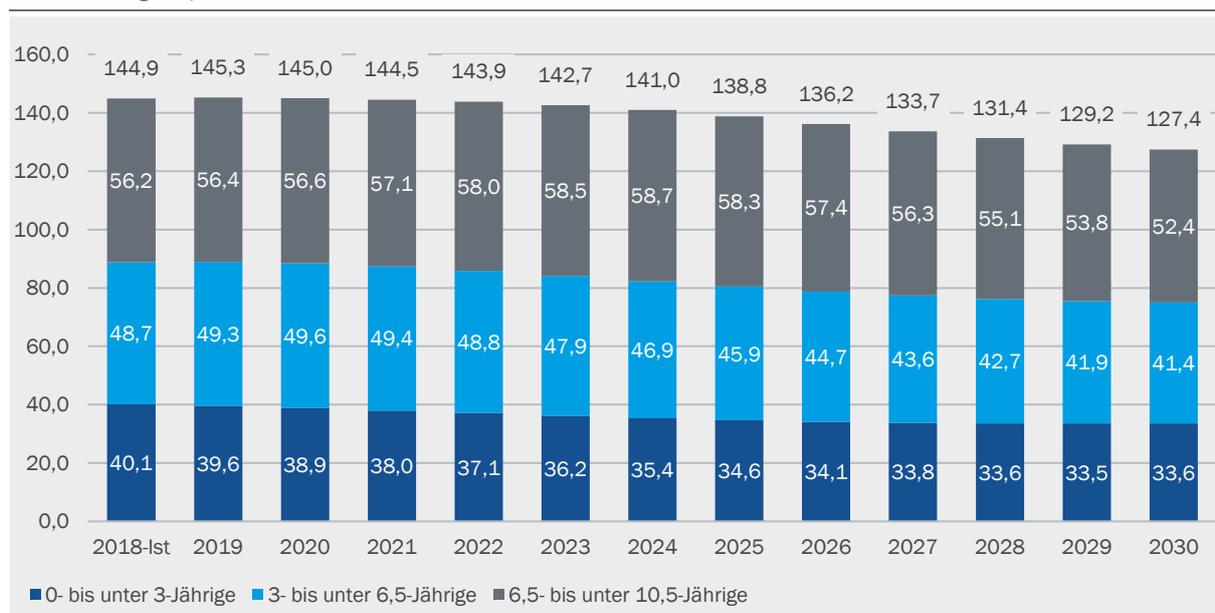
Die regionalisierte 5. Bevölkerungsprognose basiert auf dem Bevölkerungsstand des Jahres 2017. Da mittlerweile jedoch ebenfalls amtliche Daten zum Bevölkerungsstand für das Jahr 2018 vorliegen, wurde die 5. Bevölkerungsprognose von Prognos an diesen aktuelleren Datenstand angepasst. Vereinfacht gesprochen wurden dabei die prognostizierten Werte für 2018 durch die amtlichen Daten ersetzt und diese ab 2019 mit den Veränderungsraten der 5. Bevölkerungsprognose fortgeschrieben. Die zugrundeliegenden Annahmen bezüglich der Entwicklung der Geburtenraten, Wanderungssalden etc. entsprechen demnach weiterhin den Annahmen der 5. Bevölkerungsprognose.

Bis zum Jahr 2030 sinkt die Anzahl der unter 10,5-jährigen Kinder um 12 Prozent

Der angepassten Bevölkerungsprognose zufolge wird die Anzahl der unter 10,5-jährigen Kinder in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2018 und 2030 von 144.900 auf 127.400 absinken. Dies entspricht einem Rückgang um etwa 12 Prozent (vgl. Abbildung 64).

Abbildung 64: Kinder in der Bevölkerung nach Altersgruppen 2018 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl in Tausend

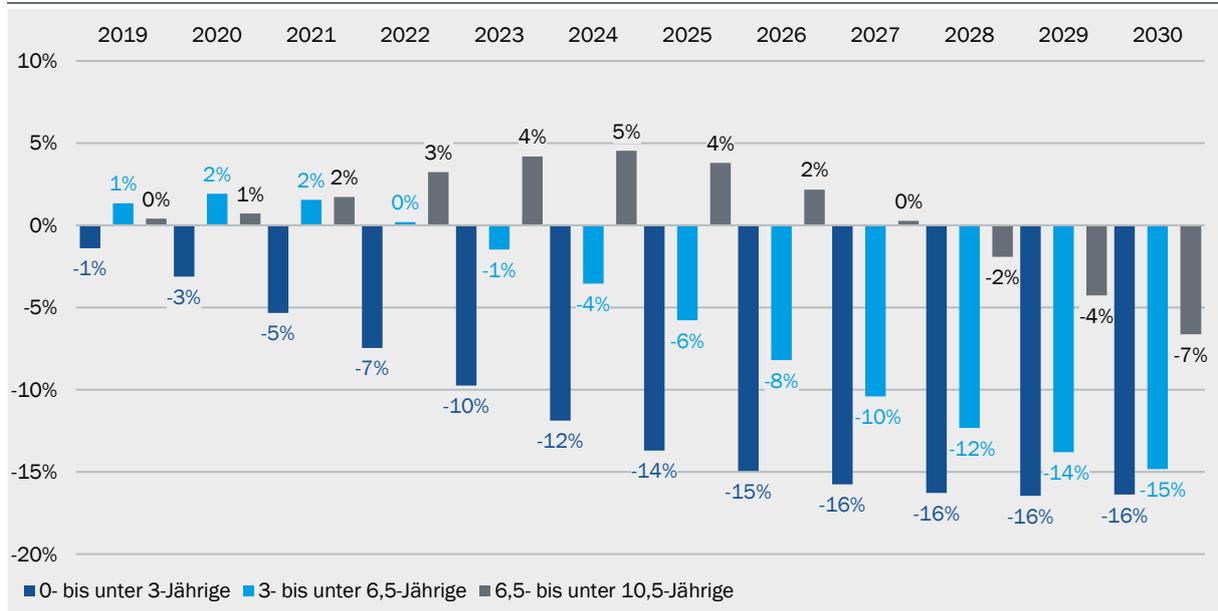


Quelle: 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2040; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Abbildung 65: Veränderung der Anzahl der Kinder in der Bevölkerung nach Altersgruppen 2019 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Veränderung ggü. 2018 in Prozent



Quelle: 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2040; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Unterschiedliche demografische Entwicklungen je nach Altersgruppe

Für die betrachteten Altersgruppen ergeben sich dabei unterschiedliche Entwicklungen (vgl. Abbildung 64, Abbildung 65).

Unter 3-Jährige

Die Anzahl der unter 3-jährigen Kinder in Mecklenburg-Vorpommern wird bis zum Jahr 2027 kontinuierlich sinken. Ab 2027 wird sie sich bis zum Ende des Betrachtungszeitraums bei etwa 84 Prozent ihres Ausgangswerts im Jahr 2018 stabilisieren.

Die differenzierte Betrachtung der Landkreise und kreisfreien Städte offenbart teils von der landesweiten Entwicklung abweichende regionale Entwicklungen. Überdurchschnittlich stark wird die Anzahl der unter 3-jährigen Kinder in den östlichen Landkreisen Mecklenburgische Seenplatte, Vorpommern-Greifswald und Vorpommern-Rügen sinken. Dort wird es im Jahr 2030 voraussichtlich jeweils rund 19 Prozent weniger unter 3-Jährige geben als im Jahr 2018. Etwas schwächer als im landesweiten Durchschnitt wird die Anzahl der unter 3-jährigen Kinder im Landkreis Rostock und in den beiden kreisfreien Städten Rostock und Schwerin zurück gehen. Im Jahr 2030 wird es dort voraussichtlich jeweils 13 bis 14 Prozent weniger Kinder geben als im Jahr 2018 (vgl. Tabelle 3).

3- bis unter 6,5-Jährige

Die Anzahl der 3- bis unter 6,5-jährigen Kinder in Mecklenburg-Vorpommern steigt bis zum Jahr 2020 zunächst um 2 Prozent an. Anschließend wird sie kontinuierlich sinken und im Jahr 2030 bei 85 Prozent ihres Ausgangswerts im Jahr 2018 liegen.

Auch bei den 3- bis 6,5-Jährigen zeigen sich regional unterschiedliche Entwicklungen. Die stärksten Rückgänge werden die Landkreise Mecklenburgische Seenplatte und Vorpommern-Rügen verzeichnen. Dort wird es im Jahr 2030 jeweils 19 bis 20 Prozent weniger 3- bis unter 6,5-jährige Kinder geben als im Jahr 2018. Die geringsten Rückgänge ergeben sich in Schwerin und den beiden Landkreisen Ludwigslust-Parchim und Rostock. Dort wird es im Jahr 2030 jeweils 11 bis 12 Prozent weniger Kinder im Alter von 3- bis unter 6,5 Jahren geben als im Jahr 2018 (vgl. Tabelle 3).

6,5- bis unter 10,5-Jährige

Die Anzahl der 6,5- bis unter 10,5-jährigen Kinder in Mecklenburg-Vorpommern wird bis zum Jahr 2024 um 5 Prozent ansteigen. Anschließend wird sie kontinuierlich sinken und im Jahr 2030 bei 93 Prozent ihres Ausgangswerts im Jahr 2018 liegen.

Wie bei den unter 3-Jährigen wird auch die Anzahl der 6,5- bis unter 10,5-Jährigen in den östlichen Landkreisen Mecklenburgische Seenplatte, Vorpommern-Rügen und Vorpommern Greifswald im Betrachtungszeitraum überdurchschnittlich stark sinken. Im Jahr 2030 wird es dort jeweils 11 bis 15 Prozent weniger Kinder in dieser Altersgruppe geben als im Jahr 2018. Ihre Zahl wird zudem in den kommenden Jahren nicht oder nur geringfügig steigen. In den Landkreisen Rostock und Ludwigslust-Parchim sowie in den beiden kreisfreien Städten Rostock und Schwerin wird die Anzahl der 6,5- bis unter 10,5-Jährigen in den kommenden Jahren hingegen zunächst auf bis zu 11 Prozent ihres Ausgangswerts im Jahr 2018 ansteigen und anschließend bis zum Jahr 2030 wieder auf ein ähnliches Niveau wie im Jahr 2018 absinken (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Kinder in der Bevölkerung nach Altersgruppen und Kreisen 2018, 2024, 2030

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl und Veränderung ggü. 2018 in Prozent

	0- bis u. 3-Jährige			3- bis u. 6,5-Jährige			6,5- bis u. 10,5-Jährige			insgesamt		
	2018-Ist	2024	2030	2018-Ist	2024	2030	2018-Ist	2024	2030	2018-Ist	2024	2030
Rostock	5.700	-10%	-14%	6.200	0%	-13%	6.500	+8%	0%	18.500	0%	-9%
Schwerin	2.700	-11%	-13%	3.100	-1%	-11%	3.400	+10%	0%	9.200	0%	-7%
Ludwigslust-Parchim	5.400	-10%	-17%	6.500	+2%	-11%	7.400	+9%	+1%	19.300	+1%	-8%
Mecklenburgische Seenplatte	6.000	-15%	-19%	7.600	-10%	-20%	9.000	-1%	-15%	22.700	-8%	-18%
Landkreis Rostock	5.500	-11%	-13%	7.000	-3%	-12%	8.200	+11%	-2%	20.700	0%	-8%
Nordwestmecklenburg	3.900	-10%	-16%	4.800	-1%	-13%	5.800	+2%	-7%	14.500	-2%	-11%
Vorpommern-Greifswald	5.700	-13%	-19%	6.900	-6%	-16%	8.000	+1%	-11%	20.700	-5%	-15%
Vorpommern-Rügen	5.100	-14%	-19%	6.400	-7%	-19%	7.800	+1%	-13%	19.300	-6%	-16%

Quelle: 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2040; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

A.5.2 Inanspruchnahme

Zur Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern sind u. a. Annahmen darüber zu treffen, wie sich die Inanspruchnahme dieser Förderangebote in den nächsten Jahren voraussichtlich entwickeln wird. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden drei mögliche Entwicklungspfade unterschieden:

Im Szenario **«Status quo»** wird unterstellt, dass der Anteil der Kinder in Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung – die Inanspruchnahmequote – bis zum Jahr 2030 konstant auf dem Niveau des Jahres 2019 verharrt. Demnach werden bis zum Jahr 2030 auf Landesebene jährlich 56,9 Prozent der Kinder im Krippenalter, 94,5 Prozent der Kinder im Kindergartenalter und 70,0 Prozent der Kinder im Grundschulalter eine Kindertageseinrichtung oder eine Kindertagespflege besuchen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Unterstellte Inanspruchnahmequoten im Szenario «Status quo» 2019 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Krippenkinder (<3-Jährige)	konstant bei 56,9											
Kindergartenkinder (3-Jährige bis Schuleintritt)	konstant bei 94,5											
Schulkinder (<10,5-Jährige)	konstant bei 70,0											

Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik 2019, Bevölkerungsfortschreibung 2018; eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

Im Szenario **«Elternbeitragsfreiheit 2020»** wird unterstellt, dass die Inanspruchnahme von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, durch die seit dem 1. Januar 2020 bestehende vollständige Elternbeitragsfreiheit in den nächsten Jahren zunimmt. Bundesweite Elternbefragungen legen dabei nahe, dass etwa ein Fünftel aller Eltern, die kein Angebot der institutionellen Kindertagesförderung für ihr Kind in Anspruch nehmen, aus Kostengründen hierauf verzichten (Alt et

al. 2020).³¹ Übertragen auf Mecklenburg-Vorpommern würde dies bedeuten, dass die Inanspruchnahmequoten durch die vollständige Elternbeitragsfreiheit bei den Kindern im Krippenalter um 9,1 Prozentpunkte³², bei den Kindern im Kindergartenalter um 1,1 Prozentpunkte und bei den Kindern im Grundschulalter um 6,9 Prozentpunkte steigen müssten.

Unter der Annahme, dass die für Kinder im Kindergartenalter zusätzlich benötigten Plätze kurzfristig geschaffen werden können, steigt die landesweite Inanspruchnahmequote von Kindern dieser Altersgruppe von 94,5 Prozent im Jahr 2019 auf 95,6 Prozent im Jahr 2020 an und verharrt anschließend bis zum Jahr 2030 auf diesem Niveau. Im Hinblick auf die für Kinder im Krippen- und Grundschulalter zusätzlich benötigten Plätze wird hingegen unterstellt, dass diese in den kommenden Jahren kontinuierlich geschaffen werden, und zwar entsprechend der durchschnittlichen jährlichen Zunahme der Inanspruchnahmequoten zwischen 2011 und 2015. Demnach würde die Inanspruchnahmequote der Kinder im Krippenalter bis zum Jahr 2028 um jährlich 1,1 Prozentpunkte steigen und anschließend auf dem erreichten Niveau von 65,9 Prozent verharrt. Die Inanspruchnahmequote der Kinder im Grundschulalter würde bis zum Jahr 2024 um jährlich 1,5 Prozentpunkte ansteigen und anschließend konstant bei 76,9 Prozent liegen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Unterstellte Inanspruchnahmequoten im Szenario «Elternbeitragsfreiheit 2020» 2019 bis 2030
Mecklenburg-Vorpommern, Prozent

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Krippenkinder (<3-Jährige)	56,9	58,0	59,0	60,1	61,2	62,3	63,3	64,4	65,5	65,9	65,9	65,9
Kindergartenkinder (3-Jährige bis Schuleintritt)	94,5	konstant bei 95,6										
Schulkinder (<10,5-Jährige)	70,0	71,4	72,9	74,4	75,8	76,9	76,9	76,9	76,9	76,9	76,9	76,9

Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik und Bevölkerungsfortschreibung (verschiedene Jahre), Alt et al. 2020; @ Prognos 2020 eigene Berechnungen

Im Szenario «**Rechtsanspruch Grundschulbetreuung 2025**» wird untersucht, wie viele Fachkräfte durch die seit Anfang 2020 geltende Elternbeitragsfreiheit und die geplante Einführung eines Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter ab dem Jahr 2025 zusätzlich benötigt werden. Aufbauend auf den Ergebnissen von Elternbefragungen zu deren Betreuungsbedarfen (Alt et al. 2020) wird unterstellt, dass im Jahr 2025 landesweit 89,3 Prozent³³ der Grundschulkindern einen Betreuungsplatz benötigen werden. Würden die hierfür benötigten Plätze bis

³¹ Differenziert nach dem Alter der Kinder deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass bundesweit 21 Prozent der Unterdreijährigen, 20 Prozent der Dreijährigen bis zum Schuleintritt und 23 Prozent der Kinder im Grundschulalter (auch) aus Kostengründen kein Angebot der institutionellen Kindertagesförderung nutzen. Eine Auswertung dieser Befragungsdaten speziell für das Land Mecklenburg-Vorpommern ist aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht möglich.

³² Die vermutlich geringen Auswirkungen der seit Anfang 2020 geltenden Elternbeitragsfreiheit auf die Inanspruchnahmequoten bei Kindern im Alter von unter einem Jahr sind in den Berechnungen berücksichtigt. Der aus Alt et al. (2020) herangezogene Anteil der Eltern von unterdreijährigen Kindern, die aus Kostengründen auf die Inanspruchnahme institutioneller Kindertagesförderung verzichten, schließt Eltern von untereinjährigen Kindern ein. Wäre dies nicht der Fall, dürfte der Wert entsprechend höher ausfallen, da bei Untereinjährigen vor allem Altersgründe ausschlaggebend für die Nichtinanspruchnahme sind (Alt et al. 2020). Für die aus Alt et al. (2020) abgeleiteten, potenziellen Auswirkungen der Elternbeitragsfreiheit auf die Inanspruchnahme im Krippenbereich sprechen auch die Ergebnisse der alternativen Herleitung auf Basis von Busse/Gathmann (2018). Wird in Anlehnung an deren Ergebnisse unterstellt, dass die Inanspruchnahmequote infolge der Elternbeitragsfreiheit bei den Untereinjährigen unverändert bei knapp 4 Prozent verharrt und bei den Ein- und Zweijährigen um 16 Prozent auf 95 Prozent ansteigt, resultiert eine Inanspruchnahmequote für alle unterdreijährigen Kinder in Höhe von ebenfalls 66 Prozent.

³³ Hierbei handelt es sich um den Anteil aller befragten Eltern eines Grundschulkindes, die einen Platz für ihr Kind in einem Hort oder einer Ganztagsgrundschule benötigen (85,0%), zuzüglich des Anteils aller befragten Eltern eines Grundschulkindes, die (auch) aus Kostengründen auf die Nutzung der institutionellen Kindertagesförderung verzichten, aber dennoch angeben, kein Förderangebot für ihr Grundschulkind zu benötigen (4,3%).

zum Jahr 2025 geschaffen, würde die Inanspruchnahmequote von 70,0 Prozent im Jahr 2019 auf 89,3 Prozent im Jahr 2025 ansteigen, was einem jährlichen Zuwachs um 3,2 Prozentpunkte entspräche.³⁴ Unter der Annahme, dass die Inanspruchnahmequoten auch nach dem geplanten Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter im Jahr 2025 weiter, mit einer jährlichen Zunahme um 1,1 Prozentpunkte allerdings moderater steigen, würde die Inanspruchnahmequote im Jahr 2030 bei 95,0 Prozent liegen (vgl. Tabelle 6).³⁵

Tabelle 6: Unterstellte Inanspruchnahmequoten im Szenario «Rechtsanspruch Grundschulbetreuung 2025» 2019 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent*

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Schulkinder (<10,5-Jährige)	70,0	73,2	76,4	79,7	82,9	86,1	89,3	90,5	91,6	92,7	93,9	95,0

* Inanspruchnahmequote bei Berücksichtigung der Elternbeitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs. @ Prognos 2020
Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik 2019, Bevölkerungsfortschreibung 2018, Alt et al. 2020; eigene Berechnungen

Für die Vorausberechnung des zukünftigen Personalbedarfs nach Förderart sind zudem Annahmen darüber zu treffen, wie sich der Anteil der unterdreijährigen Kinder in Kindertagespflege an allen geförderten Kindern dieser Altersgruppe zukünftig entwickeln wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich der Trend der vergangenen Jahre bis zum Jahr 2030 fortsetzt. Demnach sinkt der Anteil der unterdreijährigen Kinder in Kindertagespflege an allen geförderten unterdreijährigen Kindern landesweit von 15,3 Prozent im Jahr 2019 auf 8,0 Prozent im Jahr 2030 um jährlich 5,8 Prozent (vgl. Tabelle 7).

³⁴ Der bis zum Jahr 2025 unterstellte jährliche Zuwachs in Höhe von 3,2 Prozentpunkten ist deutlich größer als die in den vergangenen zehn Jahren erzielten jährlichen Zuwächse in der Hortförderung. Hinsichtlich der Realisierbarkeit des hierfür erforderlichen Hortausbaus ist zu berücksichtigen, dass die zusätzlich benötigten Plätze voraussichtlich nicht nur in Horten, sondern auch in ganztägig arbeitenden Grundschulen geschaffen werden.

³⁵ Im Gegensatz zu Guglhör-Rudan/Alt (2019), die ebenfalls eine Abschätzung der Auswirkungen des geplanten Rechtsanspruchs auf ein Betreuungsangebot für Grundschulkinder vorgenommen haben, wurde die aktuelle Inanspruchnahmequote bei Kindern im Grundschulalter nicht auf Basis der im Rahmen der Kinderbetreuungsstudie U12 (KiBS) erfolgten Elternbefragung, sondern auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) ermittelt. Dieses abweichende Vorgehen begründet sich damit, dass die Ergebnisse der KiBS im Gegensatz zu den Ergebnissen der KJH-Statistik nicht auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte vorliegen. Beide Erhebungen liefern allerdings leicht unterschiedliche Ergebnisse. Für 2018 ergibt die KJH-Statistik eine landesweite Beteiligungsquote von Grundschulkindern in Horten von 68 Prozent, während die KiBS eine landesweite Beteiligungsquote von Grundschulkindern in Horten von 59 Prozent und in Ganztagschulen von 15 Prozent ergibt. Zusammengefasst fällt die auf Basis der KiBS ermittelte Inanspruchnahmequote in Höhe von 74 Prozent im Vergleich zur KJH-Statistik damit rund 6 Prozentpunkte höher aus.

Tabelle 7: Annahme zur Entwicklung des Anteils der unterdreijährigen Kinder in Kindertagespflege an allen geförderten Kindern dieser Altersgruppe 2019 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Krippenkinder (<3-Jährige)	15,3	14,4	13,6	12,8	12,1	11,4	10,7	10,1	9,5	9,0	8,5	8,0

Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik (verschiedene Jahre); eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

A.5.3 Personalbedarf

Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung, der Elternbeitragsfreiheit ab 2020 und des ab 2025 geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter

Im folgenden Abschnitt wird dargestellt, wie sich die demografische Entwicklung, die seit dem 1. Januar 2020 geltende Elternbeitragsfreiheit sowie der ab dem Jahr 2025 geplante Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung im Grundschulalter auf den Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 unter den gesetzten Annahmen auswirken würde.

i

Methodisches Vorgehen

Zur Quantifizierung der in diesem Abschnitt betrachteten zukünftigen Personalbedarfe in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege wurde zunächst der zukünftige Platzbedarf auf Basis der von Prognos aktualisierten 5. Bevölkerungsprognose M-V und der in den drei betrachteten Szenarien jeweils angenommenen Entwicklung der Inanspruchnahmequoten berechnet. Anschließend wurde auf Grundlage des aktuellen durchschnittlichen Betreuungsumfangs je geförderten Kind die Anzahl der fiktiven Ganztagsplätze bis zum Jahr 2030 ermittelt. Diese wurden dann durch die aktuelle durchschnittliche rechnerische Anzahl ganztags geförderter Kinder je rechnerischer Vollzeitstelle (ohne Leitungszeiten) in den Kindertageseinrichtungen bzw. durch die aktuelle durchschnittliche Anzahl an Kindern je Kindertagespflegeperson dividiert. Die resultierende Anzahl an benötigten Vollzeitstellen wurde abschließend mit der durchschnittlichen Anzahl an Mitarbeitenden je rechnerischer Vollzeitstelle multipliziert. Die Berechnungen erfolgten sowohl auf Landes- als auch auf Kreisebene sowie differenziert nach Förderart und Altersgruppe der geförderten Kinder.

Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung

Unter den gesetzten Annahmen führt die demografische Entwicklung in Summe über alle Altersgruppen zu einem rückläufigen Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern. **Bis zum Jahr 2025 (2030) sinkt der Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen um 430 (1.230) Personen und in der Kindertagespflege um 370 (540) Personen.**

Entsprechend der demografischen Entwicklung variiert die Entwicklung des Personalbedarfs in Abhängigkeit vom Alter der Kinder. In der Förderung von Kindern im Krippenalter sinkt der Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege bis zum Jahr 2030 nahezu

kontinuierlich. In der Förderung von Kindern im Kindergarten- bzw. Grundschulalter liegt er hingegen bis zum Jahr 2023 bzw. 2027 über dem jeweiligen Ausgangswert im Jahr 2019 (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund der demografischen Entwicklung (Szenario «Status quo») 2019 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl an Personen, jahresspezifische Differenz zum Ausgangswert in 2019*

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Tageseinrichtungen	0	60	60	0	-110	-260	-430	-630	-820	-980	-1.120	-1.230
Kinder im Krippenalter	0	-20	-50	-120	-180	-250	-330	-380	-420	-430	-440	-420
Kinder im Kindergartenalter	0	70	100	80	10	-80	-190	-310	-440	-550	-650	-730
Kinder im Grundschulalter	0	10	10	30	60	70	80	70	40	0	-30	-70
Kindertagespflege (Kinder im Krippenalter)	0	-70	-130	-200	-260	-320	-370	-410	-450	-490	-520	-540

* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik 2019, Bevölkerungsfortschreibung 2018, MEID MV 2019a/2019b, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020; eigene Berechnungen

Personalbedarf aufgrund der seit 2020 geltenden Elternbeitragsfreiheit

Ein anderes Bild zeigt sich, wenn zusätzlich zur demografischen Entwicklung auch die voraussichtlichen Auswirkungen der seit Anfang 2020 landesweit geltenden Elternbeitragsfreiheit auf die Inanspruchnahme der institutionellen Kindertagesförderung berücksichtigt werden. **Dies gilt zumindest für den Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen, der in Summe über alle Altersgruppen bis zum Jahr 2027 um bis zu 440 Personen über seinem Ausgangswert im Jahr 2019 liegt.** Dagegen sinkt der Bedarf an Kindertagespflegepersonen auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen der neu eingeführten Elternbeitragsfreiheit ab 2020 kontinuierlich ab.

Differenziert nach den Altersgruppen der in Kindertageseinrichtungen geförderten Kinder zeigt sich, dass sich die Elternbeitragsfreiheit bei Kindern im Krippenalter am stärksten auf den Personalbedarf auswirkt. **Für diese Altersgruppe steigt der Personalbedarf unter den gesetzten Annahmen bis zum Jahr 2030 kontinuierlich an und liegt am Ende des Betrachtungszeitraums um 240 Personen höher als im Ausgangsjahr 2019.** Auch für die Förderung von Kindern im Grundschulalter zieht die Elternbeitragsfreiheit merklich höhere Personalbedarfe nach sich.

Unter den gesetzten Annahmen führen die demografische Entwicklung und die Elternbeitragsfreiheit dazu, dass im Jahr 2025 (2030) rund 290 mehr (rund 350 weniger) pädagogisch Tätige in Kindertageseinrichtungen benötigt werden als im Jahr 2019. Dieser zusätzliche Personalbedarf ergibt sich aus Personalmehrbedarfen in Krippen- und Hortgruppen in Höhe von 160 (240) und 260 (90) Personen und einem Personalminderbedarf in Kindergartengruppen in Höhe 130 (680) Personen. Der negative Effekt auf den Personalbedarf in Kindergartengruppen ist dabei auf die geringen Auswirkungen der Elternbeitragsfreiheit auf die Inanspruchnahmequoten von Kindern im Kindergartenalter zurückzuführen, die im Gegensatz zu Kindern im Krippen- und Grundschulalter bereits heute nahezu vollständig ein Angebot der institutionellen Kindertagesförderung nutzen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund der demografischen Entwicklung und der Elternbeitragsfreiheit (Szenario «Elternbeitragsfreiheit 2020») 2019 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl an Personen, jahresspezifische Differenz zum Ausgangswert in 2019*

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Tageseinrichtungen	0	250	370	430	440	390	290	170	50	-90	-240	-350
Kinder im Krippenalter	0	70	120	140	150	160	160	170	210	230	230	240
Kinder im Kindergartenalter	0	130	170	150	70	-20	-130	-250	-380	-500	-600	-680
Kinder im Grundschulalter	0	40	90	140	210	250	260	250	210	180	140	90
Kindertagespflege (Kinder im Krippenalter)	0	-50	-100	-160	-210	-260	-300	-340	-380	-410	-450	-480

* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik und Bevölkerungsfortschreibung (verschiedene Jahre), Alt et al. 2020, MEID MV 2019a/2019b, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020; eigene Berechnungen

Personalbedarf aufgrund des für 2025 geplanten Rechtsanspruchs auf Grundschulförderung

Der größte Anstieg des Personalbedarfs für die Förderung von Grundschulkindern ergibt sich, wenn zusätzlich zur demografischen Entwicklung und der seit Anfang 2020 geltenden Elternbeitragsfreiheit die voraussichtlichen Auswirkungen des ab 2025 geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter berücksichtigt werden. Unter der Annahme, dass die zusätzlich benötigten Plätze zu 80 Prozent in Horten geschaffen werden,³⁶ **steigt der Personalbedarf für die Förderung von Grundschulkindern bis zum Jahr 2025 um 470 Personen an.** Anschließend geht er bis zum Jahr 2030 leicht zurück und liegt dann rund 420 Personen höher als im Ausgangsjahr 2019.

Würde ein größerer Anteil der zusätzlich für Grundschulkindern benötigten Plätze an Ganztagschulen geschaffen, würde der zusätzliche Personalbedarf in Horten entsprechend geringer ausfallen. Beispielsweise würde der zusätzliche hortspezifische Personalbedarf bei einem Hortanteil von 40 Prozent im Jahr 2025 (2030) um 240 (210) Personen niedriger ausfallen als bei einem Hortanteil von 80 Prozent (vgl. Tabelle 10).

³⁶ Aktuell teilt sich die Förderzeit für ca. 50 Prozent der Grundschulkindern, die einen Hort besuchen, auf 1,5 Stunden in einem Ganztagsangebot der Grundschule und rund 4 Stunden in einem Hort auf. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, dass die zukünftig benötigten Plätze nicht ausschließlich in Horten ausgebaut werden.

Tabelle 10: Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund der demografischen Entwicklung, der Elternbeitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter (Szenario «Rechtsanspruch Grundschule 2025») 2019 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl an Personen, jahresspezifische Differenz zum Ausgangswert in 2019

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Personalbedarf für Grundschulkinder												
Bei 100 Prozent Hortförderung	0	90	170	280	390	490	580	600	590	570	550	520
Bei 90 Prozent Hortförderung	0	80	160	250	350	440	530	540	530	520	500	470
Bei 80 Prozent Hortförderung	0	70	140	220	310	390	470	480	470	460	440	420
Bei 70 Prozent Hortförderung	0	60	120	190	270	350	410	420	410	400	390	370
Bei 60 Prozent Hortförderung	0	50	100	170	230	300	350	360	350	340	330	310
Bei 50 Prozent Hortförderung	0	40	90	140	190	250	290	300	300	290	280	260
Bei 40 Prozent Hortförderung	0	40	70	110	160	200	230	240	240	230	220	210
Personalbedarf für alle Altersgruppen												
Tageseinrichtungen	0	270	420	500	540	530	500	400	310	190	70	-20
Kinder im Krippenalter	0	70	120	140	150	160	160	170	210	230	230	240
Kinder im Kindergartenalter	0	130	170	150	70	-20	-130	-250	-380	-500	-600	-680
Kinder im Grundschulalter (80% Hortförd.)	0	70	140	220	310	390	470	480	470	460	440	420
Kindertagespflege (Kinder im Krippenalter)	0	-50	-100	-160	-210	-260	-300	-340	-380	-410	-450	-480

* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik und Bevölkerungsfortschreibung (verschiedene Jahre), Alt et al. 2020, MEID MV 2019a/2019b, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020; eigene Berechnungen

Unter zusätzlicher Berücksichtigung der angenommenen Effekte des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung für Grundschulkinder und unter der Annahme, dass 80 Prozent der zusätzlich für Grundschulkinder benötigten Plätze in Horten geschaffen werden, **ergibt sich bis zum Jahr 2025 ein Personalmehrbedarf in Kindertageseinrichtungen über alle Altersgruppen in Höhe von 500 Personen.** Dieser zusätzliche Personalbedarf setzt sich aus Mehrbedarfen bei Kindern im Krippen- und Grundschulalter in Höhe von 160 und 470 Personen sowie aus einem Personalminderbedarf bei Kindern im Kindergartenalter in Höhe von 130 Personen zusammen. Ab 2026 sinkt der Personalmehrbedarf in Kindertageseinrichtungen spürbar ab. Im Jahr 2030 ergibt sich schließlich ein Personalminderbedarf in Höhe von rund 20 Personen. Ursächlich für diesen Rückgang sind vor allem die demografisch bedingte Abnahme der Zahl der Kinder im Kindergartenalter sowie die geringen Auswirkungen der Elternbeitragsfreiheit auf die Inanspruchnahme in dieser Altersgruppe.

Szenarien zum Personaleinsatz

Der Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen richtet sich nicht nur nach der Anzahl der Kinder mit entsprechenden Förderbedarfen. Weitere relevante Bestimmungsfaktoren sind insbesondere Vorgaben zum Personalschlüssel sowie zum Fachkraft-Kind-Verhältnis in den Einrichtungen. Im Folgenden werden für ausgewählte Veränderungen dieser Faktoren die resultierenden Personalmehrbedarfe aufgezeigt (vgl. Tabelle 11, Abbildung 66). Den Berechnungen liegt die altersgruppenspezifische Inanspruchnahme bei Berücksichtigung der demografischen

Entwicklungen, der Elternbeitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Grundschulförderung (Umsetzung zu 80% in Horten) zugrunde.

Tabelle 11: Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund von Veränderungen des Personaleinsatzes 2025 und 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl des zusätzlich benötigten Personals*

	Anzahl des zusätzlich benötigten Personals	
	in 2025	in 2030
Ausweitung der Hortförderung in den Sommerferien auf 10 Stunden als Ganztagsförderung und 6 Stunden als Teilzeitförderung täglich von montags bis freitags	+150	+150
Einführung eines landeseinheitlichen Mindestpersonalschlüssels		
■ PS_V1: 1:4,9 in Krippen-, 1:11,0 in Kindergarten- und 1:16,3 in Hortgruppen	PS_V1: +1.590	PS_V1: +1.550
■ PS_V2: 1:3,0 in Krippen-, 1:7,5 in Kindergarten- und 1:12,0 in Hortgruppen	PS_V2: +8.740	PS_V2: +8.470
Keine Anrechnung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis	FKV_V1.1: +170	FKV_V1.2: +180
Freistellung der die Auszubildenden begleitenden Mentorinnen und Mentoren mit einem Zeitumfang von 2 Stunden pro Woche	FKV_V1.2: +20	FKV_V1.2: +20
Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses**		
■ FKV_V2: 1:5,5 in Krippen-, 1:14 in Kindergarten- und 1:21 in Hortgruppen	FKV_V2: +910	FKV_V2: +880
■ FKV_V3: 1:5 in Krippen-, 1:13 in Kindergarten- und 1:20 in Hortgruppen	FKV_V3: +1.980	FKV_V3: +1.910
■ FKV_V4: 1:4,5 in Krippen-, 1:12 in Kindergarten- und 1:19 in Hortgruppen	FKV_V4: +3.250	FKV_V4: +3.130

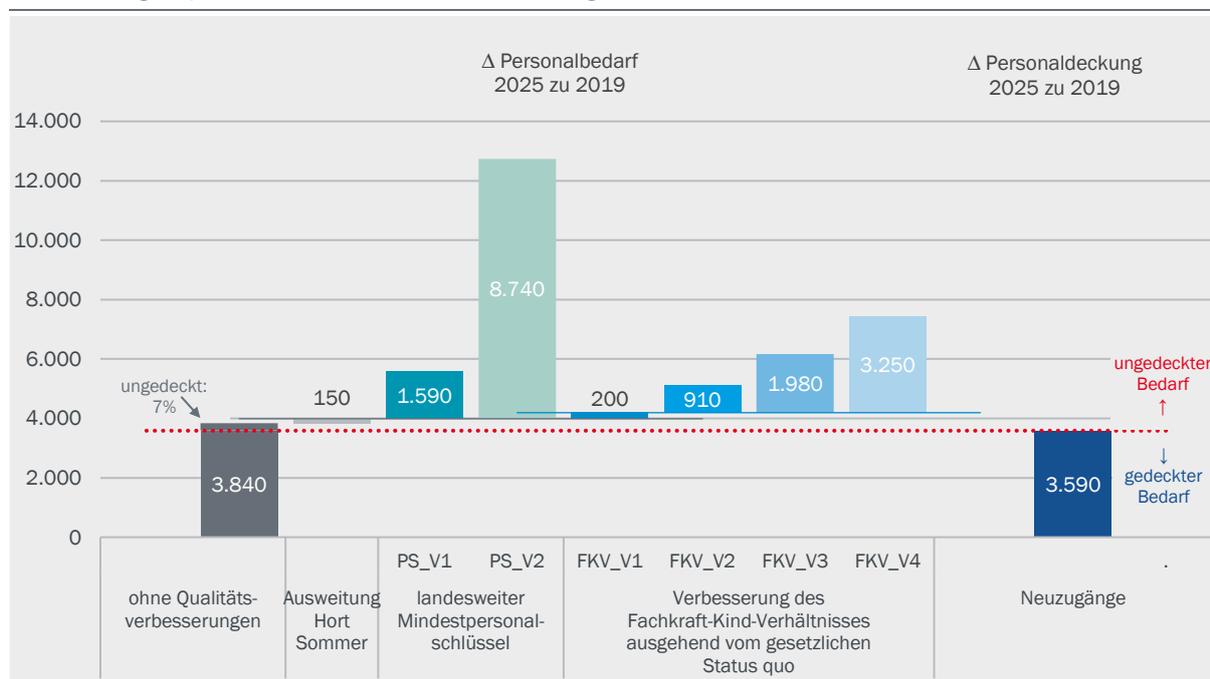
* Die Berechnungen basieren auf der Inanspruchnahme infolge der demografischen Entwicklungen, @ Prognos 2020 der Elternbeitragsfreiheit und des geplanten Rechtsanspruchs für Grundschulkindern (Umsetzung zu 80 % in Horten).

** Ausgehend vom gesetzlichen Status quo und unter Zugrundelegung der Auswirkungen der Ausweitung der Hortförderung in den Sommerferien auf die Betreuungszeiten.

Quelle: Statistik der beruflichen Schulen (verschiedene Jahre), Kinder- und Jugendhilfestatistik 2019, MEID MV 2019a/2019b, Autorengruppe Bildungsbericht 2020; Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – Personal mit Leitungsfunktion und Fachkräfte/Assistenzkräfte; eigene Berechnungen

Abbildung 66: Voraussichtliche Veränderung des Personalbedarfs aufgrund von Veränderungen des Personaleinsatzes 2025

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl des zusätzlich benötigten Personals*



Mindestpersonalschlüssel: PS_V1: 1:4,9 (Krippe), 1:11,0 (Kindergarten), 1:16,3 (Hort); PS_V2: 1:3,0 (Krippe), 1:7,5 (Kindergarten), 1:12,0 (Hort). @ Prognos 2020

Fachkraft-Kind-Verhältnis: FKV_V1: ohne ENZ und ihrer Mentor/-innen; FKV_V2: 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten), 1:21 (Hort); FKV_V3: 1:5 (Krippe), 1:13 (Kindergarten), 1:20 (Hort); FKV_V4: 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten), 1:19 (Hort)

* Die Berechnungen basieren auf der Inanspruchnahme infolge der demografischen Entwicklungen, der Elternbeitragsfreiheit, des geplanten Rechtsanspruchs für Grundschul Kinder (Umsetzung zu 80 % in Horten) und in den Szenarien zum Personalschlüssel sowie zur Fachkraft-Kind-Relation auch auf den Auswirkungen der Ausweitung der Hortförderung während der Sommerferien auf die Betreuungszeiten. Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

Quelle: Statistik der beruflichen Schulen (verschiedene Jahre), Kinder- und Jugendhilfestatistik 2019, MEID MV 2019a/2019b, Autorengruppe Bildungsbericht 2020; Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern – Personal mit Leitungsfunktion und Fachkräfte/Assistenzkräfte; eigene Berechnungen

Keine Anrechnung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis

Nach § 14 Abs. 7 Satz 1 KiföG M-V sind Auszubildende zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern im ersten Ausbildungsjahr mit einem Stellenanteil von 30 Prozent, im zweiten Ausbildungsjahr mit einem Stellenanteil von 40 Prozent und im dritten Ausbildungsjahr mit einem Stellenanteil von 50 Prozent auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis anzurechnen. Würden diese Auszubildenden zukünftig hingegen nicht als Fachkräfte angerechnet werden, würde der Fachkräftbedarf im Jahr 2025 (2030) **um 170 (180) Personen höher** ausfallen.

Freistellung der die Auszubildenden begleitenden Mentorinnen und Mentoren mit einem Zeitumfang von 2 Stunden pro Woche

Nach § 14 Abs. 8 Satz 2 KiföG M-V muss in jeder Kindertageseinrichtung, in welcher Personen zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige ausgebildet werden, eine Mentorin oder ein Mentor zur Verfügung stehen. Unter der Annahme, dass die angehenden Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige in unterschiedlichen Einrichtungen ausgebildet

werden, würde durch die Freistellung der zugehörigen Mentorinnen und Mentoren im Umfang von zwei Stunden wöchentlich bis zum Jahr 2025 bzw. 2030 ein zusätzlicher Personalbedarf **in Höhe von jeweils 20 Personen** entstehen.

Ausweitung der Hortförderung in den Sommerferien

Im Jahr 2019 belief sich die durchschnittliche Anzahl der vertraglich vereinbarten Betreuungszeit für Grundschul Kinder auf rund 25 Stunden in der Woche. Würde hiervon ausgehend angenommen, dass sich die wöchentliche Betreuungszeit von Grundschulkindern während der Sommerferien auf durchschnittlich 40 Stunden erhöht, würde im Jahr 2025 bzw. 2030 ein **um jeweils 150 Personen höherer** Personalbedarf anfallen.³⁷

Einführung eines möglichen landeseinheitlichen Mindestpersonalschlüssels

Im Jahr 2019 belief sich die Anzahl der fiktiven ganztags geförderten Kinder – die sogenannten Ganztagsbetreuungsäquivalente – je pädagogischer Vollzeitstelle (ohne Leitungszeit) in Krippengruppen auf 5,9, in Kindergartengruppen auf 12,0 und in Hortgruppen auf 17,3.³⁸ Bei Einführung eines möglichen, moderat günstigeren landeseinheitlichen Mindestpersonalschlüssels in Höhe von 4,9 in Krippengruppen, 11,0 in Kindergartengruppen und 16,3 in Hortgruppen würde unter Berücksichtigung des Effekts der Ausweitung der Hortförderung während der Sommerferien auf die Betreuungszeiten bis zum Jahr 2025 (2030) ein zusätzlicher Personalbedarf **in Höhe von 1.590 (1.550) Personen** entstehen. Bei Einführung eines weiteren möglichen, deutlich günstigeren landeseinheitlichen Mindestpersonalschlüssels in Höhe von 3,0 in Krippengruppen, 7,5 in Kindergartengruppen und 12,0 in Hortgruppen würde sich der zusätzliche Personalbedarf im Jahr 2025 (2030) **auf 8.740 (8.470) Personen** belaufen.

Schrittweise Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses in der Krippe, im Kindergarten und im Hort

Im Hinblick auf die Frage, wie viele Kinder zu jedem Zeitpunkt am Tag von einer pädagogischen Fachkraft gefördert werden, ist der Personalschlüssel wenig aussagekräftig. Als Verhältnis zwischen den vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten der Kinder und den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten des pädagogischen Personals berücksichtigt er nicht nur die Zeiten für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern, sondern auch Arbeitszeiten, in welchen das pädagogische Personal nicht direkt mit den Kindern arbeitet. Hierzu zählen Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit wie Vor- und Nachbereitung oder Elternarbeit sowie Ausfallzeiten aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Fort- und Weiterbildung.

Im Gegensatz dazu stellt das gesetzlich geregelte Fachkraft-Kind-Verhältnis die Relation zwischen dem pädagogischen Personal und den geförderten Kindern in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit dar. § 14 Abs. 1 KiföG M-V definiert das Fachkraft-Kind-Verhältnis als die durchschnittliche Anzahl an Kindern je Fachkraft, wobei nach § 14 Abs. 6 Satz 1 KiföG M-V neben den Fachkräften im Sinne des KiföG M-V auch Assistenzkräfte sowie Auszubildende zu staatlich anerkannten

³⁷ Den Ergebnissen der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Einrichtungsbefragung zufolge würde rund die Hälfte der Einrichtungen ihr Hort-Förderangebot während der Sommerferien auf 10 Stunden Ganztagsförderung bzw. 6 Stunden Teilzeitförderung ausweiten.

³⁸ Im Gegensatz zu den hier ausgewiesenen Personalschlüsseln werden die Personalschlüssel in den Satzungen zur Personalbemessung in Kindertageseinrichtungen der Landkreise und kreisfreien Städte in Mecklenburg-Vorpommern zum Teil nicht als Anzahl der Ganztagsbetreuungsäquivalente je einer Vollzeitstelle, sondern als Anzahl der Kinder je einer bestimmten Anzahl an Vollzeitstellen ausgewiesen. Die Personalschlüssel dieser Satzungen lassen sich allerdings mithilfe des auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik ermittelten durchschnittlichen Platzumfanges je Kind in die Anzahl der Ganztagsbetreuungsäquivalente je einer Vollzeitstelle umrechnen.

Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige zu bestimmten Stellenanteilen (vgl. § 14 Abs. 7 und 9 KiföG M-V) anzurechnen sind.

Ausgangsbasis für die Berechnung von Personalmehrbedarfen infolge von Verbesserungen des Fachkraft-Kind-Verhältnisses sind die landesgesetzlichen Vorgaben zum Fachkraft-Kind-Verhältnis – 1 : 6 im Krippen-, 1 : 15 im Kindergarten- und 1 : 22 im Hortbereich.³⁹ Dabei ist darauf hinzuweisen, dass mögliche gegenwärtige Unter- oder auch Übererfüllungen der landesgesetzlichen Vorgaben in den nachfolgenden Berechnungen zu den Personalmehrbedarfen infolge möglicher Verbesserungen des Fachkraft-Kind-Verhältnisses nicht abgebildet sind. Folglich können die Ergebnisse dieser Berechnungen unter- oder ggf. auch überschätzt sein.

Je nach Stärke der Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ergeben sich für das Jahr 2025 (2030) Personalmehrbedarfe zwischen **910** (880) Personen bei einer Verbesserung auf 1 : 5,5, 1 : 14 und 1 : 21 und **3.250** (3.130) Personen bei einer Verbesserung auf 1 : 4,5, 1 : 12 und 1 : 19.

Personalbedarf aufgrund des altersbedingten oder vorzeitigen Ausscheidens

Zur Bestimmung des in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern jährlich anfallenden Personalersatzbedarfs bis zum Jahr 2030 wird sowohl das altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheidende Personal berücksichtigt als auch abgeschätzt, wie viele Beschäftigte aus anderen Gründen jährlich dauerhaft das Arbeitsfeld verlassen.

Für die Abschätzung des **altersbedingt ausscheidenden Personals** wird zunächst die im Jahr 2019 zu beobachtende Altersstruktur des pädagogischen und leitenden Personals betrachtet und das Alter des Personalbestands im Zeitablauf fortgeschrieben. Das heute 50- bis 55-jährige Personal „rutscht“ im Rechenmodell in fünf Jahren demnach vollständig in die Altersgruppe des 55 bis 60 Jahre alten Personals. Da die für den altersbedingten Rentenzugang entscheidende Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren ebenfalls nicht differenziert nach Einzeljahren ausgewiesen wird, gehen wir in der Fortschreibung davon aus, dass jährlich jeweils ein Fünftel des sich dann in dieser Altersgruppe befindlichen Personals altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Bei der Gruppe des über 65 Jahre alten Personals unterstellen wir hingegen, dass jedes Jahr etwa die Hälfte in den Ruhestand geht.

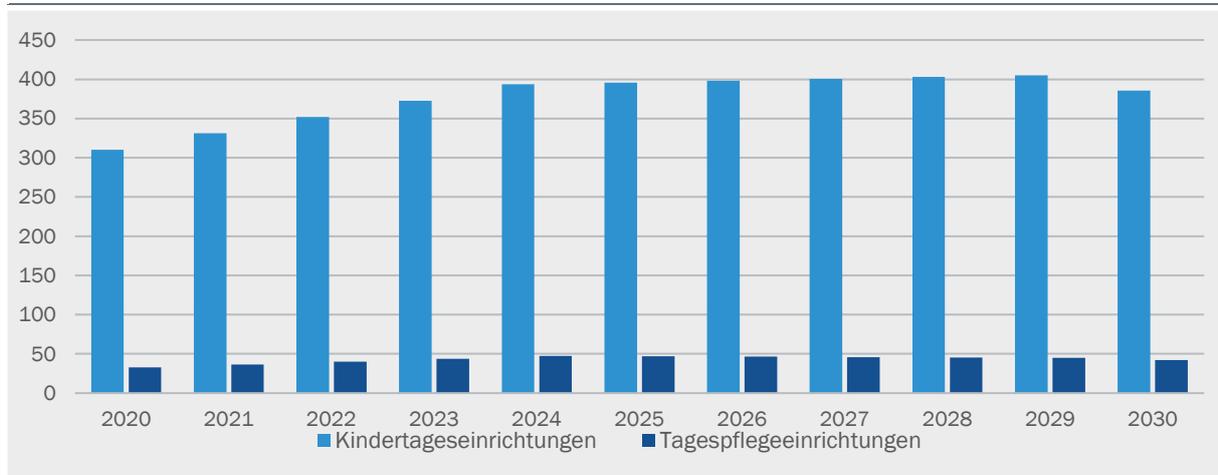
Bis zum Jahr 2030 scheiden durchschnittlich 425 Personen pro Jahr altersbedingt aus

Im Ergebnis führt dies zu einem jährlichen Ersatzbedarf von durchschnittlich etwa 380 Personen bei den Kindertageseinrichtungen und weiteren knapp 45 Personen in der Kindertagespflege (vgl. Abbildung 67). Demografisch bedingt steigt die Anzahl bis zum Jahr 2025 leicht an und stabilisiert sich dann in etwa auf diesem Niveau. Ein Grund hierfür ist, dass in den kommenden Jahren mit den sogenannten Babyboomern ein bevölkerungsstarker Jahrgang in Rente gehen wird. Jedoch muss ebenfalls beachtet werden, dass der tatsächliche Zeitverlauf aufgrund der Betrachtung von Altersklassen anstatt Einzeljahren etwas abweichen kann.

³⁹ Zur Ermittlung des empirischen Fachkraft-Kind-Verhältnisses in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern fehlt gegenwärtig eine landesweite Datengrundlage. In der Kinder- und Jugendhilfestatistik werden die vertraglich vereinbarten Betreuungs- und Arbeitsstunden pro Woche, nicht jedoch das Verhältnis zwischen Kindern und pädagogischen Fachkräften in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit im Tagesverlauf erfasst. Darüber hinaus lassen sich die gemäß KiföG M-V auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis anzurechnenden Arbeitszeitanteile aufgrund unterschiedlicher Berufs- bzw. Berufsgruppenabgrenzungen im KiföG M-V und der Kinder- und Jugendhilfestatistik nur annäherungsweise bestimmen.

Abbildung 67: Personalerersatzbedarf wegen Altersrente nach Förderart 2020 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl der Personen



Quelle: eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

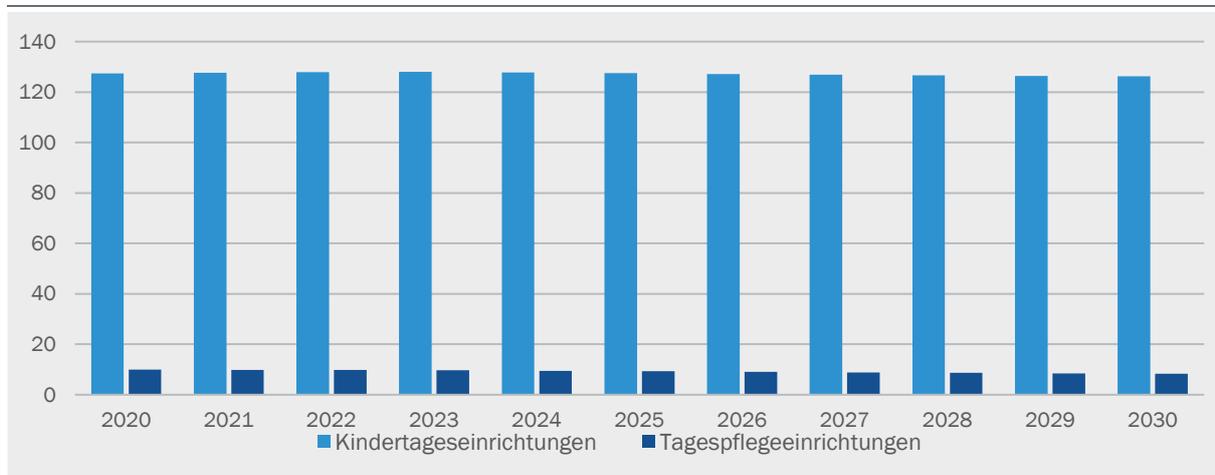
Schätzungsweise ein Prozent verlässt das Arbeitsfeld vorzeitig

Bezüglich der Anzahl der Beschäftigten, die aus anderen Gründen dauerhaft aus dem Beruf austreten, wird mangels empirischer Evidenz eine näherungsweise Schätzung durchgeführt. Dabei unterstellen wir, dass jährlich **etwa ein Prozent des pädagogischen und leitenden Personals in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege diese Arbeitsfelder dauerhaft verlassen** wird. Dies deckt sich mit den in Rauschenbach et al. (2017) getroffenen Annahmen.⁴⁰ Der anhand dieser Schätzung näherungsweise ermittelte Ersatzbedarf beläuft sich jährlich auf durchschnittlich knapp **130 in den Kindertageseinrichtungen. In der Kindertagespflege fällt der entsprechende Ersatzbedarf mit jährlich gut 10 Personen** deutlich geringer aus. Wird stattdessen ein höherer Wert als ein Prozent angesetzt, fällt auch der resultierende Ersatzbedarf entsprechend höher aus. So beliefe sich der Personaleinsatz in den Kindertageseinrichtungen (Kindertagespflegen) bei einer unterstellten Quote von zwei Prozent auf etwa 250 Personen (20 Personen).

⁴⁰ Wissenschaftlichen Untersuchungen zufolge verlassen von den Berufsanfängerinnen und -anfängern mit einem abgeschlossenem Hochschulstudium der Kindheitspädagogik im Mittel deutlich mehr als ein Prozent innerhalb von fünf Jahren nach dem Berufseinstieg das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen (Fuchs-Rechlin/Züchner 2018). Diese Gruppe ist rein quantitativ jedoch von relativ geringer Bedeutung für den Personalbestand in den Kindertageseinrichtungen.

Abbildung 68: Personaleratzbedarf wegen vorzeitig aus dem Beruf ausscheidenden Personals nach Förderart 2020 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl der Personen



Quelle: eigene Berechnungen

@ Prognos 2020

In Summe beläuft sich der rechnerische Personaleratzbedarf somit auf jährlich etwa 500 Personen in den Kindertageseinrichtungen und gut 50 Personen in der Kindertagespflege.

A.5.4 Neuzugänge

Zur Beantwortung der Frage, inwiefern die Personalbedarfe in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern zukünftig gedeckt werden können, wird die Anzahl der bis zum Jahr 2030 zu erwartenden Neuzugänge in das Arbeitsfeld der Kindertagesförderung geschätzt.

Dazu werden zunächst die Anfängerzahlen in einschlägigen sozialpädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen mit den für das Ausbildungsjahr 2018/19 ermittelten ausbildungsspezifischen Bevölkerungsanteilen der Anfängerinnen und Anfänger bis zum Ausbildungsjahr 2029/30 fortgeschrieben. Aus den so ermittelten Anfängerzahlen und dem ausbildungsspezifischen Anteil der Absolventinnen und Absolventen im Ausbildungsjahr 2018/19 an den Anfängerinnen und Anfängern im Ausbildungsjahr 2017/18 (Erzieherinnen und Erzieher, Sozialassistentinnen und -assistenten) bzw. 2016/17 (Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige⁴¹, Kinderpflegerinnen und -pfleger, Kindheitspädagoginnen und -pädagogen⁴²) wird anschließend die Anzahl der zukünftig zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen der betrachteten Berufs- und Hochschulausbildungen quantifiziert.

Den Ergebnissen zufolge werden bis zum Ausbildungsjahr 2029/30 jährlich zwischen 1.700 und 1.900 Personen einen der betrachteten sozial- und kindheitspädagogischen Berufs- oder Hochschulabschluss erwerben. Davon wird über die Hälfte einen Abschluss als Sozialassistentin

⁴¹ Bei den angehenden Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige wurde der entsprechende Wert ermittelt, in dem die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die sich im Ausbildungsjahr 2019/20 im dritten Ausbildungsjahr befanden, ins Verhältnis zur Anzahl der Schülerinnen und Schüler gesetzt wurde, die sich im Ausbildungsjahr 2017/18 im ersten Ausbildungsjahr befanden.

⁴² Bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen wurde die im Akkreditierungsbericht zum Studiengang „Early Education“, berufsbeleitend (B. A., Hochschule Neubrandenburg) ausgewiesene Erfolgsquote von 89 Prozent unterstellt.

oder Sozialassistent, gut ein Drittel einen Abschluss als Erzieherin oder Erzieher und mehr als jede Zehnte einen Abschluss als Erzieherin oder Erzieher für 0- bis 10-Jährige, als Kinderpflegerin oder Kinderpfleger oder aber als Kindheitspädagogin oder Kindheitspädagoge erlangen (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Vorausberechnung der Anzahl an Absolventinnen und Absolventen in ausgewählten sozial- und kindheitspädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen 2019/20 bis 2029/30

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl

	2019/20	2021/22	2023/24	2025/26	2027/28	2029/30
Erzieherinnen und Erzieher	630	640	640	660	670	680
Erzieherinnen und Erzieher 0- bis 10-Jährige	60	100	100	100	100	100
Sozialassistentinnen und -assistenten	920	940	940	980	1.020	1.040
Kinderpflegerinnen und -pfleger	60	60	60	60	70	70
Kindheitspädagoginnen und -pädagogen	40	40	40	40	40	40
Insgesamt	1.710	1.780	1.780	1.840	1.900	1.930

Quelle: Statistik der beruflichen Schulen und Hochschulstatistik (verschiedene Jahre), Bevölkerungsfortschreibung 2018, MEID MV 2019a/2019b; eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Durchschnittlich 500 Neuzugänge pro Jahr aus Erziehung und Kindheitspädagogik bis 2030

In der Regel steigen nicht alle Absolventinnen und Absolventen der sozial- und kindheitspädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen nach ihrem Abschluss in das Arbeitsfeld der Kindertagesförderung ein. Empirischen Untersuchungen zum Arbeitsmarktübergang von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen zufolge nehmen 67 Prozent der ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher und 65 Prozent der ausgebildeten Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Anschluss an ihren Abschluss eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen auf (Fuchs-Rechlin et al. 2017). Bei Unterstellung dieser Einmündungsquoten in Kindertageseinrichtungen zeigt sich, dass bis zum Jahr 2030 mit jährlich rund 500 Berufseinsteigerinnen und -einsteigern zu rechnen ist, die zuvor eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (einschließlich für 0- bis 10-Jährige) oder ein Studium der Kindheitspädagogik in Mecklenburg-Vorpommern abgeschlossen haben (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Vorausberechnung der Anzahl an Neuzugängen aus ausgewählten sozial- und kindheitspädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen in Kindertageseinrichtungen 2020 bis 2030

Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl

	2020	2022	2024	2026	2028	2030
Erzieherinnen und Erzieher	430	430	430	440	450	460
Erzieherinnen und Erzieher 0- bis 10-Jährige	40	60	60	70	70	70
Kindheitspädagoginnen und -pädagogen	30	30	30	30	30	20
Insgesamt	500	520	520	540	550	550

Quelle: Statistik der beruflichen Schulen und Hochschulstatistik (verschiedene Jahre), Bevölkerungsfortschreibung 2018, MEID MV 2019a/2019b, Fuchs-Rechlin et al. 2017; eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Für die beiden Assistenzberufe der Sozialassistentin und der Kinderpflege liegen keine Anhaltspunkte für die Einmündungsquoten in Kindertageseinrichtungen vor, weshalb hier keine Vorausberechnung der zu erwartenden Neuzugänge erfolgen kann.

Jährlich rund 25 Neuzugänge in dem Arbeitsfeld der Kindertagespflege

Die Anzahl der Personen, die in den kommenden Jahren voraussichtlich eine Tätigkeit als Kindertagespflegeperson neu aufnehmen werden, lässt sich näherungsweise auf Basis der Ergebnisse der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Online-Befragung von Kindertagespflegepersonen abschätzen. Die auf die Grundgesamtheit der im Jahr 2019 in Mecklenburg-Vorpommern aktiven Kindertagespflegepersonen hochgerechneten Ergebnisse zur jährlichen Anzahl an Kindertagespflege-Qualifizierungen legen nahe, dass seit dem Jahr 2000 im Median 25 Personen pro Jahr eine Tätigkeit als Kindertagespflegeperson neu aufgenommen haben. Auf diese Größenordnung könnte sich demnach auch zukünftig die Anzahl der neu in das Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege einsteigenden Personen belaufen.

i

Weitere Personalpotenziale

Neben den Berufsanfängerinnen und -anfängern mit einschlägigen sozial- und kindheitspädagogischen Berufsabschlüssen kommen weitere Personalpotenziale in Form von Fach- und Assistenzkräften aus anderen Bundesländern, einer Ausweitung von Teilzeitstellen sowie in Form von Quereinsteigenden in Betracht.⁴³

■ Fach- und Assistenzkräfte aus anderen Bundesländern

Den Ergebnissen der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Befragung von Fach- und Assistenzkräften zufolge haben sechs Prozent des pädagogischen und leitenden Personals in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen zehn Jahren

⁴³ Weiterhin können die überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach § 13 Abs. 5 KiföG M-V „im Einzelfall weiteren Personen [ohne einen der Berufsabschlüsse, die nach dem KiföG M-V Voraussetzung für eine Tätigkeit als Fach- oder Assistenzkraft sind] eine Ausnahme für die Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung zulassen, wenn die Vermittlung der Bildungs- und Erziehungsziele gleichwertig sichergestellt werden kann“. Die Anzahl der Personen, die im Rahmen einer solchen Ausnahmegenehmigung gegenwärtig in Kindertageseinrichtungen tätig sind, sollte jedoch nicht weiter zur Deckung von Personalbedarfen erhöht werden.

einen berufsqualifizierenden Abschluss außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns erworben.⁴⁴ Hochgerechnet auf den Gesamtpersonalbestand gemäß amtlicher Statistik zum 1. März 2019 sind dies insgesamt rund 800 Personen bzw. verteilt auf zehn Jahren rund 80 Personen jährlich. Unter der Annahme, dass auch zukünftig Absolventinnen und Absolventen aus anderen Bundesländern nach ihrem Abschluss in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern tätig werden, würden damit bis zum Jahr 2030 bis zu **80 zusätzliche Neuzugänge pro Jahr** zur Deckung von Personalbedarfen zur Verfügung stehen.

Quereinsteigende

Auf eine ähnliche Größenordnung könnte sich das Personalpotenzial durch Quereinsteigende belaufen. Den Ergebnissen der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Desktop-Recherche und Abfrage bei Weiterbildungsträgern zufolge wurde die kindheitspädagogische Grundqualifizierung für pädagogische Fachkräfte nach § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V in den vergangenen Jahren von zwei Bildungsträgern in Mecklenburg-Vorpommern angeboten. Diese haben eigenen Angaben zufolge zusammen seit 2018 fünf Kurse bzw. pro Jahr zwei Kurse mit jeweils 16 bis 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Insgesamt hätten demnach rund 90 Personen an den Kursen teilgenommen. Die aus den Angaben der Weiterbildungsträger ermittelte Zahl fällt dabei etwas geringer aus als das Ergebnis der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Befragung von Kindertageseinrichtungen vermuten lässt. Den Befragungsergebnissen zufolge beschäftigen knapp zehn Prozent der Einrichtungen Personen mit einem Berufsabschluss nach § 2 Abs. 7 Nr. 11 bis 12 KiföG M-V im Umfang von durchschnittlich einer Stelle je Einrichtung. Hochgerechnet auf die Grundgesamtheit der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern zum 1. März 2019 wären dies etwa 110 Personen. Unter Berücksichtigung beider Datenquellen und unter der Annahme, dass die Kurs- und Teilnehmerzahlen im Bereich der kindheitspädagogischen Grundqualifizierung zukünftig auf dem bisherigen Niveau verharren⁴⁵, ist bis zum Jahr 2030 mit **jährlich 30 bis 50 Quereinsteigenden** im Sinne des KiföG M-V zu rechnen.

Ausweitung von Teilzeit-Stellen

Auf eine höhere Größenordnung beläuft sich das Potenzial durch die Ausweitung von Teilzeit-Stellen. Der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Online-Befragung von Leitungs- und Fachkräften zufolge würden rund 13 Prozent der Befragten ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei entsprechend höherem Verdienst gerne aufstocken. Hochgerechnet auf den Gesamtpersonalbestand in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2019 sind dies rund 1.700 Personen. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Befragten mit Aufstockungswunsch belief sich im Durchschnitt auf 31,3 Wochenstunden, gewünscht wurden im Durchschnitt 37,8 Wochenstunden (+6,5). Bei Realisierung dieser Aufstockungswünsche ergäbe sich ein zusätzliches Personalpotenzial bis 2030 in Höhe von **rund 280 Vollzeitstellen pro Jahr**.

⁴⁴ Hinweis: N < 50.

⁴⁵ Eine Zunahme der Anzahl der seit 2018 jährlich durchgeführten Kurse ist dabei nicht festzustellen. Die Angabe eines Bildungsträgers, dass Kurse in der Vergangenheit aufgrund unzureichender Nachfrage nicht zustande gekommen seien, deutet darauf hin, dass das bestehende Angebot zum Teil bereits bedarfsdeckend ist.

A.5.5 Gegenüberstellung

Im letzten Schritt werden die Veränderungen des Personalbedarfs in der Kindertagesförderung aufgrund von ausscheidenden Beschäftigten, demografischen Entwicklungen, der bereits realisierten Elternbeitragsfreiheit, des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter sowie diverser Qualitätsverbesserungen den zukünftig zu erwartenden Berufseinsteigerinnen und -einsteigern mit einer Erzieherausbildung oder einem Kindheitspädagogikstudium gegenübergestellt.

Kindertageseinrichtungen

Im Ergebnis zeigt sich, dass die bis zum Jahr 2025 insgesamt zu erwartenden Neuzugänge unter den gesetzten Annahmen ausreichen, um die bis dahin ausscheidenden Beschäftigten sowie den Großteil des zusätzlichen Personalbedarfs aufgrund der Elternbeitragsfreiheit zu kompensieren.

Abbildung 69: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschul Kinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Keine Anrechnung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis, Freistellung der die Auszubildenden begleitenden Mentorinnen und Mentoren mit einem Zeitumfang von 2 Stunden pro Woche, Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

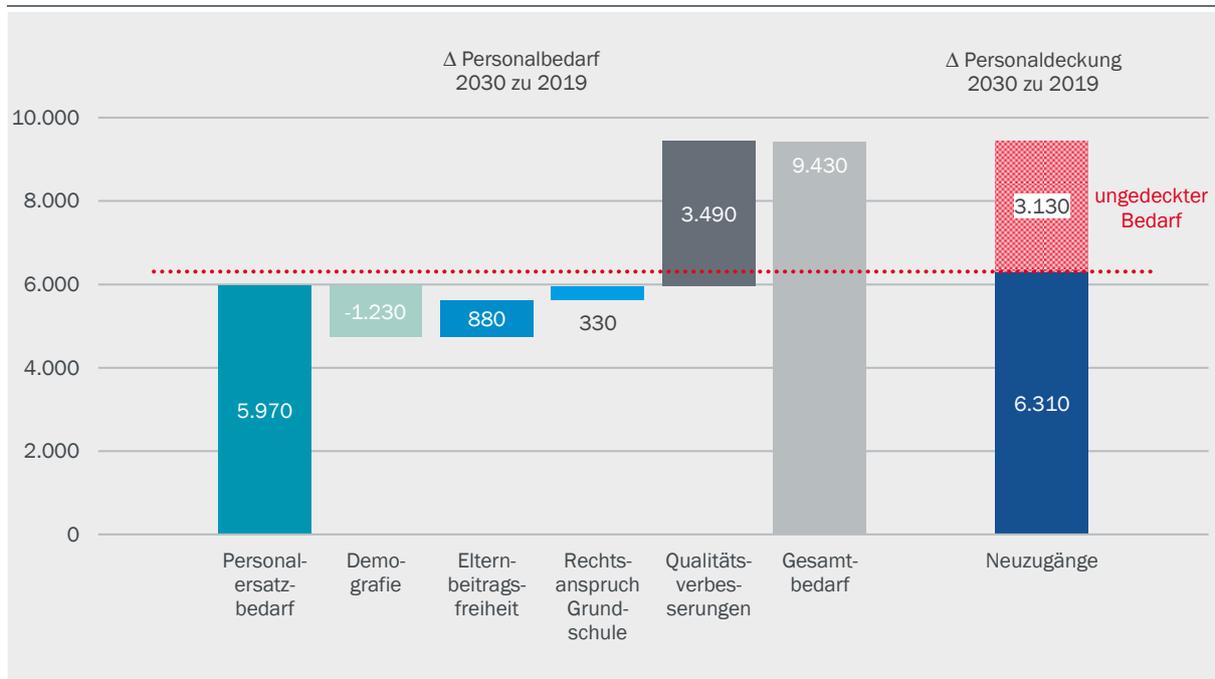
Quelle: eigene Berechnungen

Für die (vollständige) Deckung des zusätzlichen Personalbedarfs aufgrund der Elternbeitragsfreiheit, des geplanten Rechtsanspruchs für Grundschul Kinder, einer Ausweitung der Hortförderung während der Sommerferien sowie einer vom gesetzlichen Status quo ausgehenden Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses auf 1 : 5,5 im Krippen-, 1 : 14 im Kindergarten- und 1 : 21 im Hortbereich wären bis zum Jahr 2025 hingegen zusätzlich 1.510 Neuzugänge in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen erforderlich. Würde das Fachkraft-Kind-Verhältnis bis zum Jahr 2030 auf 1 : 4,5 im Krippen-, 1 : 12 im Kindergarten- und 1 : 19 im Hortbereich deutlich verbessert, wären etwa 3.130 zusätzliche Neuzugänge in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen erforderlich, um die resultierenden Personalmehrbedarfe decken zu können (vgl. Abbildung 69, Abbildung 70).⁴⁶

⁴⁶ Ein Teil des ungedeckten Personalbedarfs könnte dabei durch Assistenzberufe (Sozialassistenten/-innen, Kinderpfleger/-innen), Fach- und Assistenzkräfte aus anderen Bundesländern, Quereinsteiger/-innen und die Aufstockung von Teilzeitstellen gedeckt werden. Da Aussagen zur Entwicklung dieser Personalpotenziale auch aufgrund ungenügender Datengrundlagen größeren Unsicherheiten und Unschärfen unterliegen, wurden sie im Rahmen der Gegenüberstellung von Personalbedarf und Personaldeckung an dieser Stelle sowie in Kapitel 6.2 nicht berücksichtigt.

Abbildung 70: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Keine Anrechnung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis, Freistellung der die Auszubildenden begleitenden Mentorinnen und Mentoren mit einem Zeitumfang von 2 Stunden pro Woche, Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Kindertagespflege

Die Quantifizierung der zukünftig zu erwartenden Neuzugänge in das Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege ist im Vergleich zur Vorausberechnung der zukünftig zu erwartenden Neuzugänge in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen aufgrund der geringen Fallzahlen mit größeren Unsicherheiten behaftet. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zu Personalbedarf und -deckung in dieser Förderart sind deshalb eine erste Annäherung an die zukünftigen Entwicklungen.

Unter Berücksichtigung der angenommenen Auswirkungen der demografischen Entwicklung, der Elternbeitragsfreiheit und der angenommenen zukünftig weiter rückläufigen Inanspruchnahmequoten in der Kindertagespflege zeigt sich, dass die zukünftig zu erwartenden Neuzugänge in das Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege den diesbezüglichen Personalbedarf spürbar übersteigen. **Im Jahr 2025 (2030) stehen dem ermittelten Mehrbedarf in Höhe von insgesamt 40 (140) Kindertagespflegepersonen rund 170 (300) Neuzugänge gegenüber.**

Bei einer Verbesserung der Betreuungsrelation in der Kindertagespflege von 4,1 auf 3,0 Kinder je Kindertagespflegeperson kann der Personalmehrbedarf durch die zu erwartenden Neuzugänge hingegen nicht gedeckt werden. Im Jahr 2025 (2030) stehen dem Mehrbedarf in Höhe von 290 (320) Personen zu erwartenden Neuzugänge in Höhe von 170 (300) Personen gegenüber. Demnach sind bei dieser deutlichen Verbesserung der Betreuungsrelation rund 120 (20) Kindertagespflegepersonen weniger verfügbar als erforderlich wären.


 i

Personalbedarf und -deckung im Bereich der Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung

Im Bereich der Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung waren im Jahr 2019 rund 620 Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern tätig. Unter den gesetzten Annahmen zur Abschätzung des zukünftigen Personalersatzbedarfes (vgl. Kapitel A.5.3) werden von diesen bis zum Jahr 2025 (2030) rund 90 (160) altersbedingt oder vorzeitig aus dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ausscheiden.

Auch ein weiterwachsender Bevölkerungsanteil an Kindern mit Bezug von Eingliederungshilfe nach SGB VIII/SGB XII würde zukünftig zu Personalmehrbedarfen im Bereich der Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung führen. Bei einer vor dem Hintergrund der bisherigen Entwicklung angenommenen zukünftigen Zunahme um 0,1 Prozentpunkte pro Jahr würde der Anteil der Kinder mit Bezug von Eingliederungshilfe in Kindertageseinrichtungen an allen 3- bis unter 6,5-jährigen Kindern landesweit von 5,5 Prozent im Jahr 2019 auf 6,8 Prozent im Jahr 2030 ansteigen. Wird unterstellt, dass das Verhältnis zwischen der Anzahl der Kinder mit Eingliederungshilfebezug und der Anzahl der tätigen Personen in diesem Arbeitsbereich zukünftig konstant bei 1:4,3 verharret, werden im Jahr 2025 (2030) etwa 60 (40) mehr Arbeitskräfte für die Förderung von Kindern mit (drohender) Behinderung in Kindertageseinrichtungen erforderlich sein als im Jahr 2019.

Um den insgesamt resultierenden Personalmehrbedarf in Höhe von 150 (200) Fachkräften im Jahr 2025 (2030) durch neu ausgebildete Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger zu decken, müsste sich jeweils rund ein Fünftel (15% bis 23%) der zwischen 2020 und 2030 jährlich zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen der Heilerziehungspflege-Ausbildung für einen Einstieg in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen entscheiden.

Die Ergebnisse der Prognose des Fachkräftebedarfs verdeutlichen, dass gemessen an den aktuellen Personalstandards der Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern auch dem Angebot an neu zu gewinnenden Fachkräften entspricht. **Die Gewinnung von mehr Fachkräften, um den Mehrbedarf aufgrund der Elternbeitragsfreiheit, des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter und vor allem von Qualitätsverbesserungen zu decken, bedarf jedoch einer gezielten Personalgewinnungsstrategie.**

Besondere Aufmerksamkeit fordern die eher positiven Entwicklungen in den kreisfreien Städten Rostock und Schwerin und demgegenüber die eher problematischen Entwicklungen in den Landkreisen. Neben den aufgezeigten Potenzialen, insbesondere durch eine Veränderung der vorwiegenden Teilzeitbeschäftigung und der verstärkten Nutzung von Quereinsteigenden ist auch die Frage nach einer gezielten Steigerung der Attraktivität der Landkreise Mecklenburg-Vorpommerns für junge Fachkräfte in der Frühen Bildung zu untersuchen.

B Qualitative Analyse

B.1 Zentrale Ergebnisse – qualitativer Berichtsteil

Zentrale Ergebnisse zur Versorgungssituation und Förderstruktur

Die Vorhaltung eines bedarfsgerechten Platzangebotes auf hohem Versorgungsniveau gelingt in weiten Teilen von Mecklenburg-Vorpommern, allerdings nicht überall. Platzdefizite existieren offenbar insbesondere in Städten und deren Rand- und Einzugsgebieten, daneben auch in Grenzgebieten zu anderen Bundesländern. Ihre Ursachen werden vor allem in Zuzügen von jungen Menschen und Familien in diese Gebiete und eine entsprechend dynamische Bedarfsentwicklung gesehen. Zudem bevorzugen Einpendler-Eltern zum Teil die institutionelle Förderung ihres Kindes in Nähe ihres Arbeitsortes und tragen dadurch zu einem erhöhten Platzbedarf in Städten bei.

Die Elternbeitragsfreiheit wirkt sich unterschiedlich auf die Inanspruchnahme insbesondere des Hortes aus. Die Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen, aber auch der Kinder- und Jugendhilfestatistik legen nahe, dass seit Anfang Januar 2020 vor allem mehr ältere Grundschulkin- der einen Hortplatz belegen, diesen jedoch nicht immer vollständig ausschöpfen. Daneben hat sich der Anteil der belegten Ganztagsplätze in Horten im Jahr 2020 gegenüber den Vorjahren sprunghaft erhöht. Auch vor dem Hintergrund der möglichen Einführung eines Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung für Grundschulkin- der wird mit einem zukünftig weiter steigenden Bedarf an Hortplätzen gerechnet.

Der deutliche Rückgang an Kindertagespflege wird vor allem auf altersbedingte Austritte, daneben auch auf Wechsel in Kindertageseinrichtungen und eine sinkende Nachfrage zurückgeführt. Auf der anderen Seite können aufgrund der im Vergleich zu Kindertageseinrichtungen und anderen Arbeitsfeldern als eher unattraktiv wahrgenommenen Rahmenbedingungen - insbesondere bei der Vergütung aber auch bei Arbeitszeit und Arbeitsort – offenbar nur wenige Personen für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege gewonnen werden.

Zentrale Ergebnisse zu den Kindertageseinrichtungen

Der Fachkräftemangel ist in den Kindertageseinrichtungen Mecklenburg-Vorpommerns größtenteils angekommen und deutlich spürbar. Dies zeigt sich auch an zeitweisen Aufnahmestopps in einzelnen Einrichtungen sowie in Ausnahmegenehmigungen für den Einsatz von Fachkräften. Träger beschreiben die Personalgewinnung als Herausforderung, die immer schwieriger und aufwändiger wird. Für das pädagogische Personal stellen lange Vakanzenzeiten von Stellen eine Zusatzbelastung dar, da sie diese kompensieren müssen.

Die Ursachen der gegenwärtigen Fachkräfteengpässe werden in einem zu zögerlichen Ausbau der Ausbildungskapazitäten in der weiter zurückliegenden Vergangenheit gesehen. In der Folge stehen gegenwärtig trotz des in den letzten Jahren erfolgten Ausbaus der Ausbildungskapazitäten zu wenig Nachwuchskräfte zur Verfügung, um die altersbedingt ausscheidenden Fachkräfte kompensieren zu können.

Im städtischen Raum ist die Personalgewinnung tendenziell leichter als im ländlichen. Die Ursache hierfür wird vor allem in der Verortung der (höheren) Berufsfachschulen in den Städten und

dem dortigen Verbleib ihrer Absolventinnen und Absolventen gesehen. Die Lebens- und Erwerbsbedingungen in Städten werden allgemein als attraktiver für junge Menschen aber auch Familien wahrgenommen. Als weitere Gründe für die im ländlichen Raum tendenziell schwierigere Personalgewinnung werden die schlechte Verkehrsanbindung, Fahrtkosten sowie einschränkende Regelungen der Schulen angeführt. In den westlichen Grenzregionen wirken sich Fachkräfte, die nach Schleswig-Holstein oder Niedersachsen auspendeln, limitierend auf das Fachkräfteangebot im Land aus.

Veränderte Rahmenbedingungen der Finanzierung erleichtern eine zunehmend tarifnahe oder tarifliche Bezahlung des pädagogischen Personals. Allerdings bestehen nach wie vor Unterschiede. Vor allem unter Trägern in sehr ländlichen Räumen sowie unter kleinen Trägern ist eine tarifnahe oder tarifliche Bezahlung offenbar gering verbreitet.

Die Entlohnung spielt eine zentrale, aber nicht ausschließliche Rolle bei der Personalgewinnung. Die zunehmende tarifliche bzw. tarifnahe Entlohnung und die damit verbundene Angleichung der Löhne könnte zukünftig zu einer zunehmenden Bedeutung anderer Faktoren wie der räumlichen und konzeptionellen Ausrichtung einer Einrichtung führen.

Im Vergleich zur Personalgewinnung nehmen die Träger die Personalfluktuations weniger problematisch wahr. Dennoch scheint Fluktuation nicht irrelevant, da ein zunehmendes Bemühen der Träger um Fachkräfte und damit verbundene Abwerbungsversuche junger Fachkräfte zu erkennen sind. Als konkurrierende Arbeitsfelder werden vor allem andere Bereiche der Jugendhilfe sowie Ganztagschulen in Mecklenburg-Vorpommern, aber auch Einrichtungen und Schulen in angrenzenden Bundesländern und Staaten genannt.

Das pädagogische Personal in den Kindertageseinrichtungen verfügt häufig nicht über die als Qualitätsstandard gesetzlich geregelte Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit und teilweise auch nicht über die gesetzlichen Vorgaben für die unmittelbare pädagogische Arbeit. Die Ursachen hierfür werden vor allem in den Personalschlüsseln gesehen, die auf Ebene der Landkreise bzw. kreisfreien Städte festgelegt werden. Mehrfach wird kritisiert, dass vor allem krankheitsbedingte Ausfallzeiten des pädagogischen Personals, aber auch die tatsächlichen Anwesenheitszeiten der Kinder bei der Berechnung der Personalschlüssel falsch bewertet werden.

Eine Verbesserung der Personalschlüssel wird vor diesem Hintergrund vielfach als erforderlich für die Einhaltung der gesetzlichen Qualitätsstandards, aber auch für die Gewinnung und Bindung von pädagogischen Fach- und Assistenzkräften erachtet. Qualitätsverbesserungen müssen dabei Hand in Hand mit der Schaffung entsprechender Ausbildungskapazitäten und der Sicherung von deren Nachfrage gehen.

Teilzeit ist die Strategie zur Anpassung der erforderlichen Personalkapazitäten. Um Personalausfälle aber auch unterjährige Schwankungen der Kinderzahl und der Betreuungsumfänge mit Stellenanpassungen kompensieren zu können, arbeiten die Träger nach eigenen Schilderungen mehrheitlich mit sogenannten „Flexverträgen“. Diese haben eine Basis von 30 bis 35 Stunden pro Woche und erlauben damit bedarfsweise Auf- und Abstockungen des Stundenvolumens.

Die Träger halten die eigene Ausbildung angehender Nachwuchskräfte und deren anschließende Übernahme mehrheitlich für die wichtigste Personalgewinnungsstrategie. Entscheidend für deren Gewinnung und Bindung ist aus Sicht von Trägern vor allem die frühzeitige Kontaktaufnahme über eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen, eine hochwertige Praxisanleitung sowie eine über die Praxisphasen bzw. Ausbildung hinausgehende Kontaktpflege. Die Umsetzbarkeit dieser Maßnahmen hängt dabei insbesondere von Standort und Größe der Einrichtung bzw. des Trägers ab.

Die Konzentration der Berufs- und Hochschulen in Städten benachteiligt Kindertageseinrichtungen im ländlichen Raum bei der Gewinnung und Bindung angehender Nachwuchskräfte. Mehrfach wird berichtet, dass von Seiten der beruflichen Schulen lediglich Praxis- und Ausbildungsstellen im Umkreis von maximal 50 Kilometern der Schule akzeptiert werden. Grund hierfür seien die bei weiter entfernt liegenden Stellen als unangemessen betrachteten Fahrzeiten der Lehrkräfte.

Für eine angemessene Praxisanleitung bzw. ein angemessenes Mentoring angehender Nachwuchskräfte fehlen die hierfür als erforderlich erachteten zeitlichen Ressourcen. Die Ursachen hierfür werden in zu knapp bemessenen Personalschlüsseln gesehen. Zudem fehlt eine gesetzliche Regelung der mit der Praxisanleitung bzw. dem Mentoring verbundenen Zeitaufwände. Die Qualität der Praxisanleitung bzw. des Mentorings hängt damit stark vom freiwilligen Engagement der Praxisleiterinnen und -anleiter bzw. Mentorinnen und Mentoren ab.

Attraktivitätsmerkmale einer fachpädagogischen Ausbildung sind aus Sicht angehender Nachwuchskräfte ein hoher Praxisbezug und eine gute Praxisanleitung, daneben allgemein Schulgeldfreiheit, Ausbildungsvergütung und gute Einkommensperspektiven. Der hohe Praxisanteil in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige wird überwiegend positiv bewertet, bei der Finanzierung besteht Nachbesserungsbedarf. Die Anrechnung der Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis erweist sich in der Praxis als unpraktikabel und hemmt die Ausbildungsbereitschaft der Einrichtungsträger. Inwiefern die zweijährige berufsbegleitende Aufbauweiterbildung für staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige genutzt wird und zu einer höheren Attraktivität der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige beitragen wird, ist angesichts der erst vor kurzem eingeführten Möglichkeit abzuwarten.

Fachschülerinnen und -schüler nehmen eine Abwanderung von Fachschulabsolventinnen und -absolventen in andere Bundesländer wahr. Als Motiv führen sie die aus ihrer Sicht bessere Entlohnung, aber auch attraktivere Arbeitsbedingungen in den dortigen Kindertageseinrichtungen an.

Die Erfahrungen mit Quereinstiegen in Kindertageseinrichtungen sind überwiegend positiv. Teilweise bestehen hinsichtlich deren Eignung für eine Tätigkeit als Fachkraft aber auch Vorbehalte. Entgegen der gesetzlichen Zuordnung und der entsprechend definierten Zugangsvoraussetzungen und Qualifizierungsart des Quereinstiegs, werden seitens der Träger aber auch andere Personen als Quereinsteigende beschrieben, z. B. die Personen mit kindheitspädagogischer Grundqualifizierung, staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige sowie berufsbegleitend ausgebildete staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher.

Quereinstiege stellen insbesondere für den ländlichen Raum ein Fachkräftepotenzial dar. Die Finanzierung der mit einem Quereinstieg verbundenen Kosten werden dabei teilweise als Herausforderung beschrieben. Zudem wird die aktuelle Vergütung der praxisintegrierten Ausbildung als hemmend für ältere Quereinsteigende benannt.

Der Auf- und Ausbau von fachpädagogischen Hochschulausbildungen wird vor allem im Hinblick auf die Gewinnung von Führungskräften als zielführend erachtet. Dem Einsatz der hochschulisch qualifizierten Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen wird aufgrund des als gering wahrgenommenen Praxisanteils in der Ausbildung eher mit Vorbehalten begegnet.

Fortbildungen werden im gesetzlich festgelegten Umfang angeboten, sind aber selten in umfassende Personalentwicklungskonzepte eingebunden. Die Umsetzung der Fortbildungen erfolgt in Abhängigkeit von der Größe des Trägers über einen eigenen Fortbildungskatalog oder über ein Budget, das die Einrichtungen selbst verwalten können. Aufgrund knapper Zeitressourcen gelingt es allerdings nicht immer, das Erlernete in den Arbeitsalltag zu integrieren. Das Fortbildungsangebot wird von den Fachkräften geschätzt. Sie bevorzugen grundsätzlich Präsenzveranstaltungen, halten Online-Formate allerdings für eine gute Ergänzung. Umfassende Personalentwicklungskonzepte scheinen in den Kindertageseinrichtungen bislang nicht zu existieren. Vielmehr werden wohl einzelne Elemente der Personalentwicklung umgesetzt.

Gesundheitsförderliche Maßnahmen werden eher punktuell eingesetzt. Trotz eines bestehenden Angebots von gesundheitsförderlichen Maßnahmen seitens der Einrichtungsträger scheint ihr Einsatz eher selten im Rahmen eines umfassenden Gesundheitskonzeptes, sondern vielmehr punktuell zu erfolgen. Am häufigsten werden Sport- und Fitnessangebote vorgehalten, teils wird von abnehmender Nutzung berichtet.

Zentrale Ergebnisse zur Kindertagespflege

Aufwand und Ertrag stehen nicht in einem angemessenen Verhältnis. Finanziell lohnt sich der Betrieb einer Kindertagespflegestelle aus Sicht der befragten Kindertagespflegepersonen nicht. Die Vergütung in Mecklenburg-Vorpommern wird – auch im Verhältnis zu anderen Bundesländern – insgesamt als zu gering erachtet. Gefordert wird vor allem eine landeseinheitliche Förderleistung.

Die mit der Tätigkeit der Kindertagespflege verbundenen finanziellen Rahmenbedingungen machen sie aus Perspektive der befragten Kindertagespflegepersonen gerade für jüngere Menschen eher unattraktiv. Die Einkommensunsicherheit wird als ein wesentlicher Grund für vorzeitige Ausstiege aus der Kindertagespflege betrachtet. Einige Befragte nehmen eine Vielzahl an solchen frühzeitigen Abbrüchen wahr und kritisieren in diesem Zusammenhang, dass Vergütung und Anforderungen der Kindertagespflege in der Qualifizierung nicht aufgegriffen würden. Daneben werden zu beobachtende Austritte aus diesem Tätigkeitsfeld aber auch auf altersbedingte Austritte und etwas seltener auf eine sinkende Nachfrage nach Kindertagespflege zurück geführt.

Die Ursache des teilweise zu beobachtenden Nachfragerückgangs in der Kindertagespflege wird von Planungsverantwortlichen in den Kreisen und kreisfreien Städten unter anderem in der irrtümlichen Annahme einer beitragsfreien Krippe und einer beitragspflichtigen Kindertagespflege gesehen. Daneben wird eine bevorzugte Wahl eines Krippenplatzes zur Absicherung eines Kindergartenplatzes vor dem Hintergrund einer entsprechenden Platzvergabepraxis der Einrichtungsträger als mitverantwortlich für die teilweise sinkende Nachfrage von Kindertagespflege gehalten.

Kindertagespflegepersonen übernehmen aus der Perspektive der befragten Kindertagespflegepersonen häufig die Betreuung von Kindern mit besonderen Anforderungen. Die Anforderungen ergeben sich dabei beispielsweise durch Allergien, Diabetes oder Lebensmittelunverträglichkeiten. Diese Umstände führen zu einem höheren Betreuungsbedarf und einem besonderen

Verantwortungsgefühl der Kindertagespflegepersonen gegenüber diesen Kindern und deren Eltern, diese durch eine angemessene Betreuung zu unterstützen. Dabei wünschen sich die Kindertagespflegepersonen mehr Unterstützung durch die Jugendämter.

Die Landkreise bzw. kreisfreien Städte bieten diverse Vertretungsmodelle für erkrankte Kindertagespflegepersonen an, deren Ausgestaltung und Kapazitäten jedoch nicht immer den Bedarfen der Kindertagespflegepersonen entsprechen. Eine Zusammenarbeit zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege findet kaum statt. Der Grund hierfür könnte ein mehr oder weniger stark ausgeprägtes Konkurrenzdenken zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege sein.

Kindertagespflegepersonen wünschen sich mehr Wissen über die Finanzierung der Kindertagespflege und die administrativen Anforderungen. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Regelungen werden als wenig transparent wahrgenommen und überfordern die Kindertagespflegepersonen teilweise, da sie auch regional unterschiedlich ausgestaltet werden. Insgesamt besteht der Wunsch, auf die mit dieser Tätigkeit verbundenen administrativen Aufgaben besser vorbereitet zu werden.

B.2 Einführung in die qualitativen Erhebungen

Ziele der qualitativen Erhebungen

Die sekundärstatistischen Analysen und die schriftlichen Befragungen von Trägern, Leitungs-, Fach- und Assistenzkräften ergeben zusammen mit den Modellrechnungen eine umfassende quantitative Bestandsaufnahme zur aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern. In der zweiten Projektphase werden verschiedene qualitative Zugänge genutzt, um die Ergebnisse der Bestandsaufnahme zu vertiefen, Entwicklungen und Beobachtungen einzuordnen sowie Handlungsbedarfe zu identifizieren.

Mit qualitativen Methoden wird vor allem untersucht, ob die möglichen Qualitätsmaßnahmen zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften beitragen können. Aufbauend auf den quantitativen Ergebnissen wurden diesbezüglich Fragestellungen entwickelt, die im Verlauf der Gespräche ergänzt und ausdifferenziert wurden.

Methodisch wurden halbstandardisierte Expertengespräche geführt. Mittels eines Leitfadens wurden Themen und das jeweilige Erkenntnisinteresse festgelegt. Die Fragestellungen waren daran angelehnt aber bewusst offen formuliert, um auch darüber hinaus gehende Informationen und Aspekte, die aus Perspektive der jeweiligen Expertinnen und Experten wichtig waren, aufzunehmen. Die vollständigen Leitfäden sind im Anhang beigefügt.

i

Leitende Fragestellungen der qualitativen Erhebungen

Kapazitäts- und Förderstruktur

- Versorgungssituation und Auswirkung der Elternbeitragsfreiheit

Aktuelle und zukünftige Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen

- **Altersstruktur des pädagogischen Personals:** Womit werden Unterschiede zwischen kreisfreien Städten und den Landkreisen begründet und wie können die Landkreise junge Fachkräfte gewinnen?
- **Fachkräftesituation in den Einrichtungen:** Wie wird der Fachkräftemangel wahrgenommen und welche Wirkung zeigt sich in den Einrichtungen?
- **Bindung und Fluktuation:** Welchen Einfluss haben Tarifmerkmale auf die Einstellung und Fluktuation von Fachkräften? Welchen Einfluss haben regionale Merkmale? Welche Gründe führen zum Ausstieg und zum Wechsel von Trägern? Welche Bindungsstrategien verfolgen Kreise und Träger?

Fachkraft-Kind-Relation und Personalschlüssel

- **Fachkraft-Kind-Verhältnis:** Woraus resultiert die hohe Unzufriedenheit von Leitungen und Fachkräften mit dem Fachkraft-Kind-Verhältnis und den Gruppengrößen?
- **Mittelbare pädagogischen Arbeitszeit und Leitungszeiten:** Wie wird die mittelbare pädagogische Zeit aus Perspektive der verschiedenen Förderarten bewertet? Welche personaladministrativen Ursachen beeinflussen die verfügbare mittelbare pädagogische Zeit und die Leitungszeit? Wie wird die verfügbare Zeit für die mittelbare

pädagogische Arbeit vor dem Hintergrund der finanziellen Stärkung dieser Zeit eingeordnet?

- **Teilzeitbeschäftigung:** Welche Gründe werden für den hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigung angenommen, wie wird das Potenzial der Aufstockung von Teilzeit als Potenzial zur Fachkräftegewinnung eingeschätzt und wie stellt sich die Bereitschaft der Fachkräfte zur Aufstockung dar?

Ausbildung als Strategie zur Fachkräftegewinnung

- **Bewerbersituation:** Wie wird das Potenzial der Ausbildung zur Fachkräftegewinnung bewertet? Wie werden dabei verschiedene Ausbildungsformen eingeordnet?
- **Ausbildungssituation:** Welche Gründe gibt es für das Nichtzustandekommen von Übernahmen der Absolventinnen und Absolventen sowie Praktikantinnen und Praktikanten?
- **Ausbildungsbereitschaft:** Was sind Gründe für nicht genutzte Ausbildungskapazitäten. Welche Determinanten hemmen oder fördern die Ausbildungsbereitschaft bei den Trägern?
- **Quereinstieg:** Wie wird die Entwicklung der Quereinstiege seit 2017 wahrgenommen, womit wird bisher her verhaltene Einstellung begründet und wie wird das Potenzial für die Fachkräftegewinnung bewertet?
- **Praxisanleitung:** Wie wird das Mentoring und der Qualifizierungsbedarf der Mentorinnen und Mentoren bewertet?

Fort- und Weiterbildung und gesundheitsförderlichen Maßnahmen

- **Weiterbildungsangebote:** Wie sind Weiterbildungsangebote organisiert und gegebenenfalls in ein Personalentwicklungskonzept eingebunden. Werden Aufstiegsmöglichkeiten (im Zusammenhang mit Funktionsstellen) in das Weiterbildungskonzept einbezogen?
- **Belastung und Gesundheitsförderliche Maßnahmen:** Welche Lösungsansätze gibt es bei den Trägern zur Reduzierung gesundheitsbelastender und mental belastender Faktoren für das pädagogische Personal?

Rahmendbedingungen in der Kindertagespflege

- **Anzahl der Kindertagespflegepersonen:** Welche Ursachen gibt es für den Rückgang der Kindertagespflege, wodurch ergeben sich regional unterschiedliche Entwicklungen? Welche Gründe werden für einen Ausstieg aus der Kindertagespflege genannt? Wie könnten ehemalige Kindertagespflegepersonen wieder zurückgewonnen werden?
- **Altersstruktur der Kindertagespflegepersonen:** Was begründet die jüngere Altersstruktur der Kindertagespflegepersonen in den kreisfreien Städten und wie können Nachwuchskräfte für die aus Altersgründen ausscheidenden Kindertagespflegepersonen gewonnen werden?
- **Anzahl der Kinder in der Kindertagespflege:** Was sind die Hintergründe für die steigenden Kinderzahlen, die in einer Kindertagespflegestelle betreut werden und welche Konsequenzen für die Qualifizierung der Kindertagespflegepersonen ergeben sich daraus?
- **Qualifizierung:** Wie werden die Weiterbildungsmöglichkeiten bewertet, auch mit Blick auf die zeitlichen Möglichkeiten, und woraus begründet sich der häufig

genannte Bedarf an Qualifizierungsbedarf zu rechtlichen Grundlagen? Wie wird der weitere Bedarf an Praxisberatung wahrgenommen?

- **Rahmenbedingungen der Kindertagespflege:** Gibt es regional unterschiedliche Regelungen z. B. zu Ausfalleistungen und Vertretung im Krankheitsfall und wie beeinflussen diese die Arbeitssituation der Kindertagespflege?
- **Gesundheit:** Welche Zusammenhänge zeigen sich zwischen den Rahmenbedingungen der Arbeit und gesundheitsbelastenden Faktoren in der Kindertagespflege?

Die Fachgespräche und Fokusgruppen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und thematisch aufbereitet. Dabei wurden Aussagen der Beteiligten in bestehende Gesetze und Regelungen sowie vor dem Hintergrund der quantitativen Ergebnisse und von relevanten Forschungserkenntnissen eingeordnet.

Überblick über die Experteninterviews und Fokusgruppen

Die Auswahl der Teilnehmenden der Experteninterviews und Fokusgruppen erfolgte auf Basis der Erkenntnisse der quantitativen Bestandsaufnahme und unter Berücksichtigung bestimmter Kriterien.

Insgesamt wurden zehn Interviews mit **Trägervertretungen** geführt. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Auswahl der Träger die relevanten Ausprägungen entlang folgender Merkmale der Träger abdeckte:

- **Regionalität:** alle Landkreise und kreisfreien Städte
- **Trägertyp:** Kommunen, Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Elterninitiativen, Sonstige
- **Größe:** große Träger mit mehr als drei Einrichtungen, kleine Träger mit einer Einrichtung
- **Einrichtungsmerkmale und Gruppentypen** in den Einrichtungen der Träger: mehrere Gruppentypen für mindestens zwei Altersgruppen, ein Gruppentyp oder eine Altersgruppe

In den Interviews mit den Trägern wurde ein besonderer Schwerpunkt auf die Doppelrolle der Träger gelegt. Diese gestalten die Rahmenbedingungen für die Fachkräfte aktiv mit und agieren zugleich als Personalverantwortliche unter den Rahmenbedingungen des Landesgesetzes. Träger können Informationen zu den Auswirkungen von personalplanerischen Rahmenbedingungen bieten als auch die Prozesse selbst sowie deren Wirkung beurteilen.

Die halbstandardisierten qualitativen Interviews mit **Vertreterinnen und Vertretern von Jugendämtern aller Landkreise und kreisfreien Städte** dienen primär der weiterführenden Einordnung von Einflussfaktoren auf das aktuelle und zukünftige Fachkräftepotenzial. Weiterhin sollten Anknüpfungspunkte für mögliche Maßnahmen der Fachkräftesicherung diskutiert und mit den Rahmenbedingungen vor Ort abgeglichen werden.

Die Auswahl der **Fokusgruppen mit Leitungen und Praxisanleitungen** wurde ebenfalls anhand von Kriterien angestrebt. Für die Leitungen wurde beachtet, dass Leitungen einzelner und mehrere Einrichtungen sowie von großen und kleinen Trägern und bei unterschiedlichen Trägertypen beteiligt waren. Es waren Praxisanleitungen sowie Mentorinnen und Mentoren vertreten. Diese Merkmale der Einrichtungsgröße und Gruppentypen sollten auch für die Zusammensetzung der **Fokusgruppe Fachkräfte** angewandt werden. Die Gewinnung der Fachkräfte stellte sich

angesichts der besonders belastenden Situation während der Corona-Pandemie besonders schwierig dar, sodass für diese Akteursgruppe die Kriterien nicht umfassend eingehalten werden konnten. Statt einer Fokusgruppe wurden zwei Doppelinterviews mit Fachkräften geführt.

An der **Fokusgruppe mit Schülerinnen und Schülern** sowie Auszubildenden nahmen Personen aus den Ausbildungsformen (staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher berufsbegleitend, staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige, Sozialassistenten) teil.

Für die Auswahl der Teilnehmenden an der Fokusgruppe der Kindertagespflegepersonen war die Vertretung aller Regionen und die Unterscheidung von Kindertagespflegestellen und Großtagespflege relevant. Auch hier führte die besondere Situation zu einer schwierigen Akquise der Teilnehmenden und erschwerte die Terminfindung. Daher wurden statt einer großen Fokusgruppe, zwei kleinere Fokusgruppen durchgeführt.

Alle Interviews wurden telefonisch durchgeführt, die Fokusgruppen fanden als Webmeeting statt. An dieser Stelle ist die Bereitschaft der angesprochenen Personen für die Interviews und Gespräche, zum Teil mit einer Dauer von 1,5 Std., und der offene und konstruktive Charakter der Gespräche hervorzuheben.

Tabelle 14: Überblick über die qualitativen Erhebungen

Akteursgruppen, Formate und Teilnehmende, Anzahl der Gespräche/Fokusgruppen

Akteursgruppe	Format und Teilnehmende	Anzahl
Verwaltung in Landkreisen und kreisfreien Städte	Einzel- oder Mehrfachgespräch pro Jugendamt ⁴⁷ – insgesamt 16 Teilnehmende	8
Trägervertretungen	Einzel- oder Doppelgespräch pro Träger ⁴⁸ – insgesamt 13 Teilnehmende	10
Bundesagentur für Arbeit	Einzelgespräch	1
LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrts- pflege in Mecklenburg-Vorpommern e. V.	Fokusgruppe mit 4 Teilnehmenden	1
Städte- und Gemeindetag, Landkreistag, Kommu- naler Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern	Fokusgruppe mit 5 Teilnehmenden	1
Gewerkschaften (GEW, ver.di)	Doppelgespräch	1
Leitungen und Praxisanleitungen	Fokusgruppe mit 7 Teilnehmenden	1
Fachkräfte	Doppelinterview – insgesamt 4 Teilnehmende	2
SchülerInnen/Auszubildende	Fokusgruppe – insgesamt 5 Teilnehmenden	1
Kindertagespflegepersonen	Fokusgruppen – insgesamt 6 Teilnehmende	2
10 Akteursgruppen	63 Interviewpartnerinnen und -partner	28

Quelle: eigene Darstellung

@ Prognos 2021

⁴⁷ Beteiligt waren: Jugendhilfeplanung, Fachaufsicht und Fachberatung, Sachgebietsleitung, Fachdienst und Fachgruppenleitung, Controlling.

⁴⁸ Beteiligt waren Geschäftsführungen, Geschäftsbereichsleitungen, Sachgebiets- und Bereichsleitungen, Leitungen (bei kleinen Trägern).

B.3 Entwicklung der Versorgungssituation und Förderstruktur

Mit Betreuungsquoten von 57,6 Prozent bei Kindern im Alter von unter drei Jahren und 95,6 Prozent bei Kindern im Alter zwischen drei und sechs Jahren zählte Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2020 zu den drei Bundesländern mit den höchsten Versorgungsniveaus in der Kindertagesförderung.⁴⁹ Auch die überwiegende Mehrheit (71,1 %) der Kinder im Grundschulalter besuchte ein Angebot der institutionellen Kindertagesförderung. Zusammen mit der zumindest im Kindergartenbereich geringen Differenz zwischen dem Anteil der Eltern mit Betreuungswunsch und der tatsächlichen Betreuungsquote⁵⁰ spricht dies für die Existenz eines vergleichsweise bedarfsgerechten Platzangebots auf hohem Versorgungsniveau. Platzangebot und Inanspruchnahme unterliegen dabei jedoch dynamischen Entwicklungen.

B.3.1 Versorgungssituation

Heterogene Versorgungssituation mit Tendenz zur Unterversorgung im städtischen Raum

Auch die Ergebnisse der Fachgespräche mit den kommunalen Spitzenverbänden, den Gewerkschaften und einigen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten legen nahe, dass die Vorhaltung eines bedarfsgerechten Platzangebots in weiten Teilen von Mecklenburg-Vorpommern gelingt, allerdings nicht überall. Manche Eltern müssen also auf einen Platz für ihr Kind warten oder ein weiter entferntes Platzangebot in Anspruch nehmen. Zudem berichten mehrere Befragte, dass Einrichtungen infolge von Versorgungsengpässen vorübergehend überbelegt werden und die Auslastungsquoten dieser Einrichtungen dementsprechend zeitweise bei über 100 Prozent liegen.⁵¹

Letzteres trifft offenbar vor allem auf Städte und deren Umland zu. Mehrere Landkreise bzw. kreisfreie Städte berichten, dass die Platzkapazitäten insbesondere in Städten bzw. bestimmten Stadtteilen sowie in Rand- und Einzugsgebieten von Städten nicht immer ausreichen, um den vorhandenen Bedarf zu decken. Weiterhin weisen einige Landkreise bzw. kreisfreie Städte auf Versorgungsdefizite im Einzugsgebiet von Hamburg sowie an den Grenzen zu weiteren Bundesländern, darunter Schleswig-Holstein und Brandenburg, hin. Gestützt werden diese Aussagen der Landkreise bzw. kreisfreien Städte von entsprechenden Einschätzungen der befragten Einrichtungsträger.

"In den großen Ballungszentren [...] kämpfen wir händeringend um Platzkapazitäten."

(Interview Landkreise/kreisfreie Städte)

Differenziert nach den drei Altersgruppen legen die Ergebnisse der Fachgespräche mit den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten nahe, dass insbesondere das Platzangebot in Horten und Krippen, vereinzelt auch in Kindergärten, teilweise knapp ist. Für einen vergleichsweise großen Mangel an Hortplätzen sprechen auch entsprechende Einschätzungen mehrerer Einrichtungsträger. Diese weisen in diesem Zusammenhang kritisch darauf hin, dass ihre Hortangebote an der

⁴⁹ Statistisches Bundesamt 2020.

⁵⁰ BMFSFJ 2020a.

⁵¹ Einrichtungsträger können im Bedarfsfall einen Antrag auf Änderung der Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung gemäß § 45 ff. SGB VIII aufgrund von befristeter Kapazitätserhöhung stellen (vgl. Busse 2020). Dazu müssen individuell für jede Überbelegung die räumlichen Voraussetzungen und wenn erforderlich die Erhöhung der Personalausstattung angegeben werden. Zum Teil wird die Anzahl der möglichen Ausnahmegenehmigungen auf eine bestimmte Anzahl an zusätzlichen Kindern und einen bestimmten Zeitraum gedeckelt (vgl. Richtlinie des Landkreises Vorpommern-Greifswald zur Erteilung der Erlaubnis für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen (https://www.kreis-vg.de/media/custom/2164_1145_1.PDF?1484713214, abgerufen am 13.01.2021).

Kapazitätsgrenze arbeiten oder sogar im Rahmen eines befristeten Betriebserlaubnis-Verfahrens mit bis zu sechs Kindern überbelegt werden.

Auf der anderen Seite äußern mehrere Landkreise bzw. kreisfreie Städte, dass die Platzkapazitäten in manchen ländlichen Gebieten teilweise den Bedarf übersteigen. Einzelnen Befragten zufolge gilt dies sowohl für Kindertageseinrichtungen als auch für die Kindertagespflege. In der Folge müssten Einrichtungen zentralisiert werden, um wirtschaftlich betrieben werden zu können.

"Die Strukturen in den Einrichtungen insbesondere auf dem platten Land müssen sich doch ändern und die Träger auch reagieren, weil es letztendlich auch wirtschaftlich geführt werden muss."

(Interview Landkreise/kreisfreie Städte)

Ein Überangebot an Plätzen wird seitens einiger Landkreise bzw. kreisfreier Städte auch für einzelne Stadtteile festgestellt. Ursächlich seien nicht antizipierte innerstädtische Migrationsbewegungen. Ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt berichtete zudem, dass es ein Überangebot an Plätzen in integrativen Einrichtungen gibt. Ursächlich sei, dass die Sozialämter seltener die Eingliederungshilfe bewilligen, möglicherweise weil diese teurer als die Frühförderung ist.

Versorgungsengpässe als Folge einer relativ dynamischen Bedarfsentwicklung

Im Hinblick auf die Ursache der insbesondere in städtischen Räumen und deren Umland teilweise bestehenden Versorgungsengpässe, lassen die Aussagen von Landkreisen bzw. kreisfreien Städten darauf schließen, dass der in den letzten Jahren erfolgte Platzausbau nicht immer mit der dynamischen Entwicklung des Platzbedarfs Schritt halten konnte, auch weil insbesondere in Städten nicht immer geeignete bzw. finanzierbare Räumlichkeiten zur Verfügung ständen.

Die Landkreise bzw. kreisfreien Städte, die Einrichtungsträger und die LIGA berichten mehrheitlich, in den vergangenen Jahren ein Bedarfswachstum beobachtet zu haben, und zwar insbesondere im Krippen- und Hortbereich. Die Zunahme des Bedarfs insbesondere in städtischen Räumen und deren Umland wird dabei vor allem auf Zuzüge junger Menschen sowie auf Zuzüge von Familien in die Städte oder in deren Rand- bzw. Einzugsgebiete zurückgeführt. Zwei Landkreise bzw. kreisfreie Städte sehen als weitere Ursache für den hohen Platzbedarf in Städten, dass viele Pendler-Eltern ihr Kind lieber in Nähe ihres Arbeits- als Wohnorts betreuen lassen und ihr Kind deshalb mit in die Stadt nehmen. Dieses elterliche Wahlverhalten offenbare sich auch an Versorgungsquoten von über 100 Prozent in den betroffenen Gebieten.

Eine Ursache der in manchen Grenzgebieten zu anderen Bundesländern bestehenden Versorgungsdefizite wird auch in der Erschließung neuer Wohngebiete insbesondere in grenznahen Räumen und den daraus resultierenden Zuzügen von Familien nach Mecklenburg-Vorpommern gesehen. Die zu verzeichnenden Zuzüge in das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern sind offenbar teilweise auch durch die in Mecklenburg-Vorpommern geltende Elternbeitragsfreiheit in der institutionellen Kindertagesförderung motiviert.⁵²

⁵² In den angrenzenden Bundesländern werden zum Teil keine Beiträge für einzelne Altersgruppen oder Zeiträume erhoben, eine umfassende Beitragsbefreiung wie in Mecklenburg-Vorpommern gibt es nicht. In Brandenburg ist das letzte Kindergartenjahr vor der Einschulung beitragsfrei, sowie für alle Kinder von geringverdienenden Eltern bis zur Einschulung. Niedersachsen hat die Betreuung von Kindern im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung für acht Stunden täglich beitragsfrei gestellt und in Hamburg ist die sogenannte Grundbetreuung für Krippenkinder und Kindergartenkinder bis zu fünf Stunden täglich beitragsfrei. In Schleswig-Holstein werden die Kindergartenbeiträge im Rahmen der Novellierung des KiTaG in einem im August 2020 gestarteten Prozess auf einen einheitlichen Beitrag gedeckelt (vgl. <https://www.bildungsserver.de/Kita-Gebuehren-und-Beitragsfreiheit-5674-de.html>, abgerufen am 13.01.2021).

Die wahrgenommene Zunahme des Bedarfs an Krippenplätzen wird vereinzelt auch auf das schrumpfende Angebot an Kindertagespflege zurückgeführt.

Elternbeitragsfreiheit führt zu einer höheren Inanspruchnahme insbesondere im Hort

Als Erklärung für das beobachtete Wachstum des Bedarfs an Hortplätzen im vergangenen Jahr führen mehrere Landkreise bzw. kreisfreie Städte, Träger und die LIGA auch die Elternbeitragsfreiheit an. Mehrfach wird berichtet, dass diese dazu führe, dass zunehmend ältere Grundschulkinder Hortangebote nutzen, da die Abmeldung der Kinder für die Eltern mit keinerlei Einsparungen verbunden sei. Die Eltern von Viertklässlerinnen und Viertklässlern würden selbst dann deren Platzanspruch geltend machen, wenn der Platz nicht jeden Tag oder nur selten genutzt werde. Auch auf Nachfrage würden die Eltern nicht gerne auf den Hortplatz verzichten.

„Was wir jetzt durch die Beitragsfreiheit beobachten konnten, insbesondere im Hort, ruckelt sich das nicht zurecht. In den letzten Jahren hat es sich immer ein bisschen zurecht geruckelt, da waren Plätze zwar auch rar, aber dann war ein Kind in der dritten Klasse eben in den Winterferien und wollte nicht mehr in den Hort und wurde dann abgemeldet. Viertklässler hatten wir ganz wenig in den Horten. Durch die Beitragsfreiheit ist es jetzt anders. Die Eltern denken sich, es kostet ja nichts, also lassen wir es lieber mal drin und wenn wir es brauchen, ist es schön, dann schicken wir es hin. Da ist jetzt tatsächlich ein Stau entstanden, sodass wir Erstklässler-Kinder nicht aufnehmen konnten, was ich persönlich als dramatisch empfinde, weil ich den Bedarf von Erstklässler-Kindern natürlich als wesentlich größer erachte als den von Viertklässlern.“

(Interview Landkreise/kreisfreie Städte)

Eine Einflussnahme auf die Eltern mit dem Ziel, dass nicht regelmäßig benötigte Plätze frei gemacht werden⁵³, wird nicht als umfassender Lösungsansatz gesehen, da Träger und Einrichtungsleitungen die längere Verweildauer der älteren Kinder im Hort aus pädagogischer Sicht auch begrüßen. Vormalig seien die Kinder zu früh zu lange am Nachmittag allein gewesen. Dennoch sollen die vorhandenen Betreuungskapazitäten nicht ungenutzt blockiert werden. Notlösungen wie Verfahren zu befristeten Überbelegungen, um kurzfristig ein oder zwei Kinder mehr aufnehmen zu können, sind dauerhaft unbefriedigend, sodass langfristig tragfähigere Lösungen gesucht werden. Daher wird zum Beispiel mit dem Jugendamt auch über ein Modell der Aufteilung eines Hortplatzes auf zwei Kinder nachgedacht. Problematisch erscheint dabei die Unsicherheit, dass ein unvorhergesehener Bedarf beispielsweise durch Schulausfall zu einem gleichzeitigen Besuch aller Kinder führen könnte.

Für signifikante Auswirkungen der zu Jahresbeginn 2020 landesweit eingeführten Elternbeitragsfreiheit auf die Inanspruchnahme von Horten spricht auch die Entwicklung der Inanspruchnahmequote. Die Inanspruchnahmequote von Horten stieg zwischen 2019 und 2020 um rund zwei Prozentpunkte auf 71 Prozent⁵⁴ an. Der Anstieg fiel damit etwa doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt der Jahre zwischen 2015 und 2020. Dagegen lag die Zunahme der

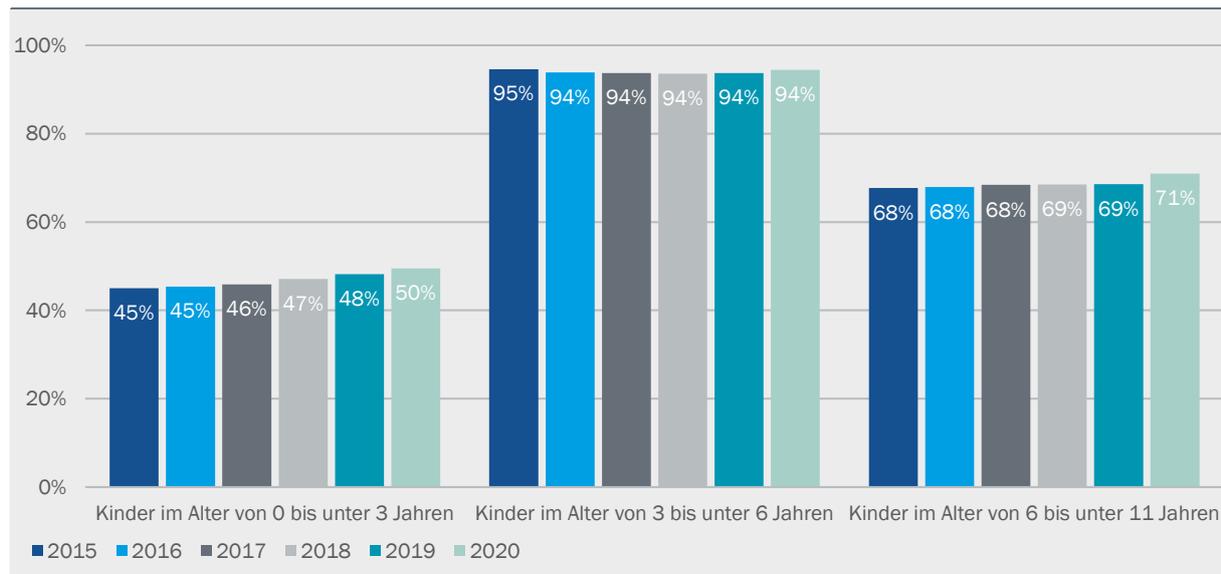
⁵³ Eine solche Einflussnahme könnte gegebenenfalls über eine Korrektur der Bedarfsfeststellung für die Inanspruchnahme des Hortplatzes erfolgen, die den örtlichen Trägern der Jugendhilfe obliegt.

⁵⁴ Die dargestellten Inanspruchnahmequoten beziehen sich ausschließlich auf Kindertageseinrichtungen und sind damit nicht mit den in Kapitel 4.1.2 des quantitativen Berichts für das Jahr 2020 ausgewiesenen Inanspruchnahmequoten vergleichbar, da letztere auch die Kindertagespflege berücksichtigen. Bei den Kindern im Kindergarten- und Grundschulalter weichen zudem die Altersabgrenzungen leicht voneinander ab.

Inanspruchnahmequoten von Krippen und Kindergärten zwischen 2019 und 2020 jeweils deutlich weniger stark über dem jeweiligen Durchschnitt der Jahre zwischen 2015 und 2020 (vgl. Abbildung 71)

Abbildung 71: Entwicklung der Inanspruchnahmequoten von Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2015 bis 2020

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre

@ Prognos 2021

Auswirkungen der Elternbeitragsfreiheit auf die Betreuungsumfänge werden unterschiedlich eingeschätzt

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 KiföG M-V setzt die Inanspruchnahme eines Ganztagsplatzes voraus, dass dieser zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig ist.⁵⁵ In Bezug auf die Frage, wie sich die Elternbeitragsfreiheit auf die in Anspruch genommenen Betreuungsumfänge ausgewirkt hat, weichen die Beobachtungen der Befragten voneinander ab. Zwei Landkreise bzw. kreisfreie Städte sowie weitere Befragte sehen einen Zusammenhang zwischen einer steigenden Nachfrage nach Ganztagsplätzen und der Elternbeitragsfreiheit. Zwei weiteren Landkreisen bzw. kreisfreien Städten zufolge gibt es hingegen keinen Zusammenhang zwischen der Elternbeitragsfreiheit und der Entwicklung der Betreuungsumfänge.

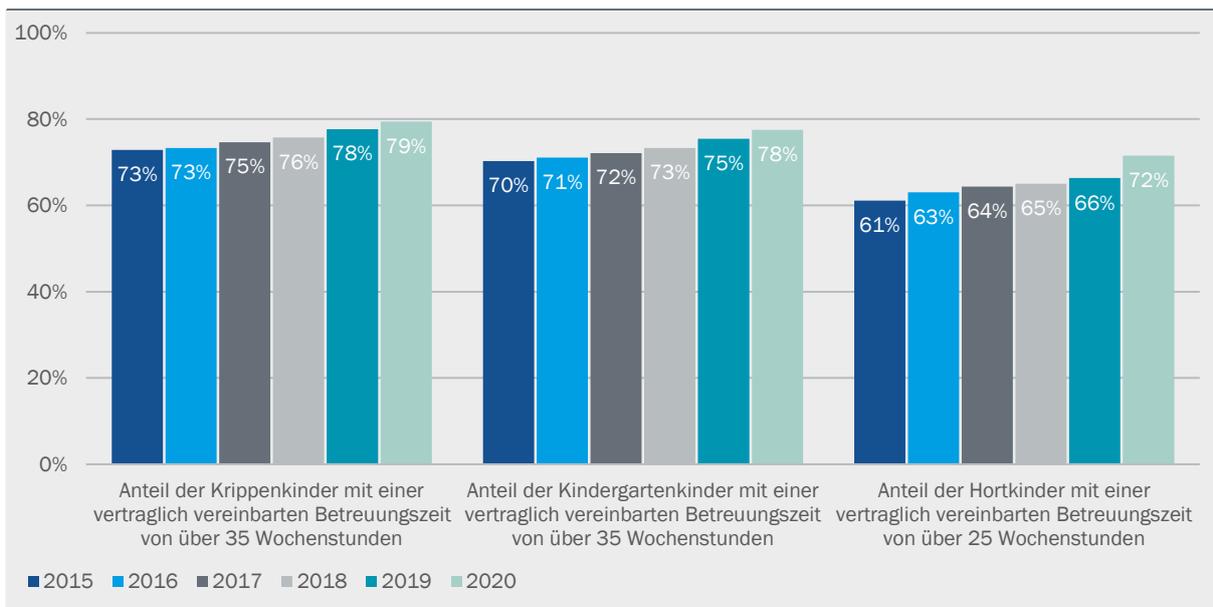
Für einen zunehmenden Bedarf an Hortplätzen im Umfang von über 25 Wochenstunden spricht die Beobachtung der Gewerkschaften, dass sich deutlich weniger Hort-Beschäftigte mit der Beschwerde melden, zusätzlich zur Tätigkeit im Hort im Frühdienst der Kindertageseinrichtung eingesetzt zu werden. Diese Beobachtung wird dabei durch die auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik ermittelte Entwicklung des Anteils an in Anspruch genommenen Ganztagsplätzen gestützt. Im Hortbereich verzeichnete dieser zwischen 2019 und 2020 einen sprunghaften Anstieg

⁵⁵ Weitere Anspruchsgrundlagen für einen Ganztagsplatz sind die Betreuung und Versorgung eines Kindes in Notsituationen (§ 20 SGB VIII) und als erforderliche Hilfe zur Erziehung (§ 27 SGB VIII).

von 66 Prozent auf 72 Prozent. Dagegen entspricht die Entwicklung im Krippen- und Kindergartenbereich eher dem Trend der vergangenen Jahre (vgl. Abbildung 72).

Abbildung 72: Entwicklung der Struktur der vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten von Kindern in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2015 bis 2020

Mecklenburg-Vorpommern, Prozent



Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre

@ Prognos 2021

Zusätzlicher Platzbedarf im Hort

Auch vor dem Hintergrund der möglichen Einführung eines Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung für Grundschul Kinder rechnen mehrere Landkreise bzw. kreisfreien Städte sowie die LIGA damit, dass der Bedarf an Hortplätzen zukünftig steigen wird.

Unterauslastungen vor allem infolge von nichtantizipierten Wanderungsbewegungen, sinkenden Geburtenzahlen und Schulschließungen

Für die teilweise offenbar bestehende Überversorgung in der Kindertagesförderung führten einzelne Landkreise bzw. kreisfreie Städte unterschiedliche Gründe an. Das in einzelnen Teilen diverser Städte offenbar existierende Überangebot an Plätzen wurde auf nicht antizipierte innerstädtische Migrationsbewegungen zurückgeführt, Platzüberschüsse im ländlichen Raum dagegen auf sinkende Geburtenzahlen und die Schließung von Schulen.

Herausforderungen bei der Planung der Kindertagesförderung

Nach § 80 Abs. 1 f. SGB VIII und § 8 Abs. 1 Satz 1 KiföG M-V haben die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen ihrer Planungsverantwortung den Bestand an Einrichtungen und Diensten festzustellen, den Bedarf unter Berücksichtigung der Wünsche, Bedürfnisse und Interessen der jungen Menschen und der Personensorgeberechtigten für einen mittelfristigen Zeitraum zu ermitteln und die zur Befriedigung des Bedarfs notwendigen Vorhaben rechtzeitig

und ausreichend zu planen. Dabei ist Vorsorge zu treffen, dass auch ein unvorhergesehener Bedarf befriedigt werden kann. § 8 Abs. 1 Satz 1 KiföG M-V gibt ebenfalls vor, dass die sozialen und sozialräumlichen Gegebenheiten berücksichtigt werden sollen. Demnach sind Einrichtungen und Dienste unter anderem so zu planen, dass insbesondere Kontakte in der Familie und im sozialen Umfeld erhalten und gepflegt werden können und Mütter und Väter Aufgaben in der Familie und Erwerbstätigkeit besser miteinander vereinbaren können.

Die Ergebnisse der Fachgespräche mit den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten legen nahe, dass insbesondere die kleinräumige Antizipation zukünftiger Veränderungen des Bedarfs infolge von Wanderungsbewegungen, Veränderungen des Geburtenverhaltens und eines Wandels der elterlichen Betreuungspräferenzen mitunter herausfordernd für die Landkreise bzw. kreisfreien Städte ist. Daneben wirft auch der für die Zukunft angenommene demografisch bedingte Rückgang des Bedarfs bzw. der Umgang damit Fragen bei den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten auf.

Anzumerken ist, dass in zwei Landkreisen bzw. kreisfreien Städten eigenen Aussagen zufolge deutlich zu wenig Personalressourcen für die Jugendhilfeplanung zur Verfügung stehen. In beiden Fällen ist die Jugendhilfeplanung eigenen Aussagen zufolge als besonders partizipativer Prozess angelegt bzw. wird mit besonderem Fokus auf eine fundierte Bedarfserhebung durchgeführt. Einem Landkreis bzw. einer kreisfreien Stadt zufolge wäre eine landesweite Jugendhilfeplanung als Orientierung für die Planungsverantwortlichen der Landkreise und kreisfreien Städte sehr hilfreich.

B.3.2 Förderstruktur

Sinkende Anzahl an Kindertagespflegepersonen wird vor allem auf altersbedingte, aber auch vorzeitige Austritte und eine relativ geringe Zahl an Neuzugängen zurückgeführt

Wie im quantitativen Bericht gezeigt wurde, ist die Anzahl der in der öffentlich geförderten Kindertagespflege tätigen Personen in den vergangenen Jahren kontinuierlich von rund 1.500 im Jahr 2011 auf 990 im Jahr 2019 gesunken (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 50). Als Erklärung der deutlich rückläufigen Zahlen an Kindertagespflegepersonen führen die Landkreise bzw. kreisfreien Städte vor allem altersbedingte Austritte, daneben auch Wechsel in Kindertageseinrichtungen oder seltener andere Arbeitsfelder, an. Auf der anderen Seite könnten aufgrund der im Vergleich zu Kindertageseinrichtungen und anderen Arbeitsfeldern eher unattraktiven Rahmenbedingungen der Kindertagespflege – insbesondere bei der Vergütung aber auch bei Arbeitszeit und Arbeitsort – nur wenige Personen für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege gewonnen werden.

Mehrere Befragte führen den Rückgang der Kindertagespflege auch auf eine sinkende Nachfrage dieser Förderform zurück. Die Ursachen des Nachfragerückgangs werden auch in der Elternbeitragsfreiheit bzw. der irrtümlichen Annahme einer beitragsfreien Krippe und einer beitragspflichtigen Kindertagespflege sowie in der bevorzugten Wahl eines Krippenplatzes zur Absicherung eines Kindergartenplatzes vor dem Hintergrund entsprechenden Vergabep Praxis der Einrichtungsträger gesehen.

Von einer, auch im Zusammenhang mit dem Krippenausbau stehenden, Konkurrenz zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen berichten auch weitere Befragte. Vor diesem Hintergrund werden in zwei Landkreisen bzw. kreisfreien Städten Kooperationsmodelle zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege entwickelt oder bereits empfohlen, letzteres mit eher mäßigem Erfolg.

Die Hälfte der Landkreise bzw. kreisfreien Städte hält die Kindertagespflege explizit für einen wichtigen Bestandteil ihres Förderangebots

Auf einen möglicherweise sinkenden Stellenwert der Kindertagespflege bei den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten ist die rückläufige Anzahl an Kindertagespflegepersonen eher nicht zurückzuführen. Die Hälfte der Landkreise bzw. kreisfreien Städte hält die Kindertagespflege explizit für einen wichtigen Bestandteil ihres Förderangebots. Als Grund hierfür führen sie an, dass manche Eltern die Kindertagespflege als Förderform bevorzugen, auch aufgrund der im Vergleich zu Krippen angeblich flexibleren Betreuungszeiten. Daneben war bzw. ist die Kindertagespflege einigen Befragten zufolge auch für die Vorhaltung eines bedarfsdeckenden Angebots erforderlich, da die vorhandenen Krippenplätze für sich genommen nicht bedarfsdeckend seien. Zwei Landkreise bzw. kreisfreie Städte geben an, eine inhaltlich-fachliche Aufwertung der Kindertagespflege anzustreben.

B.4 Kindertageseinrichtungen

B.4.1 Aktuelle und künftige Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen

Laut eines Kurzberichtes des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) werden „Engpässe in der Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin oder des Erziehers immer enger“.⁵⁶ In einer repräsentativen bundesweiten Befragung unter 2.600 Fach- und Führungskräften in Kindertageseinrichtungen berichten mehr als 60 Prozent der Leitungen von unbesetzten Stellen und 90 Prozent der Einrichtungen geben für das vergangene Jahr zeitweise erhebliche Unterdeckungen des Personals an.⁵⁷ Die Fachkräftedeckung in Mecklenburg-Vorpommern gelang bisher offenbar unter großen Anstrengungen, wird aber zunehmend als Problem sichtbar.

B.4.1.1 Aktuelle und zukünftige Fachkräftedeckung

Der Fachkräftemangel ist in den Kindertageseinrichtungen Mecklenburg-Vorpommerns größtenteils angekommen und deutlich spürbar

Alle Landkreise bzw. kreisfreien Städte berichten, dass der aktuelle Fachkräftebedarf in mehr oder weniger hohem Maß nicht gedeckt werden kann. Über die Hälfte der Landkreise bzw. kreisfreien Städte äußern, dass aufgrund eines Mangels an Fachkräften zeitweise Aufnahmestopp in einzelnen Einrichtungen verhängt werden müssen. Den kommunalen Spitzenverbänden zufolge offenbart sich der Fachkräftemangel auch in der steigenden Anzahl an Ausnahmegenehmigungen nach § 13 Abs. 5 KiföG M-V.⁵⁸ Den Angaben des Kommunalen Sozialverbands zufolge hat sich die Zahl diesbezüglicher Anträge zwischen 2012 und 2017 mit einem Anstieg von 70 auf 287 vervierfacht. Der seit 2018 zu beobachtende Rückgang sei nicht auf einen schrumpfenden Fachkräftemangel, sondern darauf zurückzuführen, dass nun auch das Angebot an entsprechenden Personen knapp werde.⁵⁹ Als weitere Gründe für das seit 2018 sinkende Antragsvolumen werden die Erweiterung des Fachkraftkatalogs im KiföG M-V und die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze – auch durch die Einführung der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige zum Schuljahr 2017/2018 gesehen. Die seit dem KiföG 2017 deutlich formulierte Möglichkeit der Anrechnung von Assistenzkräften auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis, aktuell nach § 14 Abs. 9 KiföG M-V könnte den sprunghaften Anstieg von Assistenzkräften, die zu diesem Zeitpunkt auf dem Arbeitsmarkt waren, erklären.

Auf einer knapper werdendes Angebot speziell an Sozialassistenten und Kinderpflegerinnen und -pfleger weist auch der Befund des quantitativen Berichts hin, demzufolge die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Sozialassistentinnen und -assistenten sowie Kinderpflegerinnen und -pfleger

⁵⁶ Warning 2020.

⁵⁷ Wolters Kluwer Deutschland GmbH 2019.

⁵⁸ Nach § 11 Abs. 4 Satz 1 KiföG M-V erfolgen Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen grundsätzlich durch Fachkräfte. Diese können nach § 13 Abs. 6 Satz 1 durch Assistenzkräfte unterstützt werden. Der überörtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe (KSV M-V – Landesjugendamt) kann gemäß § 13 Abs. 5 KiföG M-V i. V. m. §§ 8, 9 KJHG-Org M-V im Einzelfall Ausnahmegenehmigungen erteilen. Voraussetzung für die Ermessensentscheidung ist, dass die Vermittlung der Bildungs- und Erziehungsziele gleichwertig sichergestellt werden kann.

⁵⁹ Dem Kommunalen Sozialverband zufolge werden Ausnahmegenehmigungen nach § 13 Abs. 5 KiföG M-V für ein breites Spektrum an Personengruppen beantragt, welches sich vor allem aus Personen mit einer ausländischen Qualifikation (deren im Ausland erworbene Qualifikation nicht gleichwertig mit einer Qualifikation nach § 2 Abs. 7 oder 8 KiföG M-V anerkannt worden ist), Personen mit einem DDR-Abschluss, Personen mit noch nicht abgeschlossener fachpädagogischer Ausbildung zusammensetzt. Sozialassistenten oder Kinderpflegerinnen bzw. -pflegern mit entsprechender Berufserfahrung sowie Kindertagespflegepersonen können unter der Ausnahmeregelung vollständig auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis angerechnet werden.

in den vergangenen Jahren kontinuierlich und mit einem Rückgang von 151 auf 44 Personen zwischen 2013 und 2019 auch sehr deutlich gesunken ist (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 27).

Die Ausnahmegenehmigungen für die Anerkennung als Fachkraft sind regelmäßig mit Fortbildungsaufgaben verbunden bzw. wird auch eine Auflage für die Qualifizierung zur Fachkraft formuliert. Aufgrund dafür fehlender Fortbildungskapazitäten könnten laut des Kommunalen Sozialverbands diese Auflagen allerdings nicht immer erfüllt werden.

Die Träger der Kindertageseinrichtungen sind sich dem Eigeninteresse und ihrer Verantwortung, den Fachkräftebedarf in ihren Einrichtungen zu begegnen, sehr bewusst. Dies gelingt mit vielen Bemühungen noch mehrheitlich aber zum Teil auch schon deutlich eingeschränkt (siehe dazu Punkt 4.1.2 Personalgewinnung).

Die hohe Anzahl an älteren Fachkräften führt zeitnah zu einem sehr hohen Ersatzbedarf an Fachkräften

Wie die Analysen des quantitativen Berichts gezeigt haben, ist die starke Besetzung der älteren Jahrgänge charakteristisch für die Altersstruktur des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern. Dies zeigt sich am hohen Anteil an Beschäftigten im Alter von über 50 Jahren, der sich im Jahr 2019 auf knapp 40 Prozent belief (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 11). Die befragten Träger nehmen die starke Besetzung älterer Jahrgänge des pädagogischen Personals in ihren Einrichtungen überwiegend als sehr problematisch wahr. Bei den Trägern besteht der Eindruck, dass die Teams in den Einrichtungen aus sehr jungen und „sehr alten“ Fachkräften bestehen, da im Prinzip der „70er Jahrgang“ fehle. Alle Träger sind damit konfrontiert, dass aktuell und in den kommenden Jahren eine große Anzahl an Fachkräften in den Ruhestand gehen werden. Für einen Träger bedeutet dies beispielsweise, dass in den kommenden Jahren ein bis zwei von fünf Fachkräften ausscheiden werden. Ein großer freier Träger muss aufgrund des jetzigen Altersstatus seiner Fachkräfte bis 2029 ein Großteil seiner Fachkräfte auswechseln. Das Ausscheiden aus Altersgründen in den kommenden Jahren betreffe auch viele Leitungen – bei einem Träger beispielsweise die Leitungen von allen 14 eigenen Einrichtungen. Kleine, „überalterte Teams“ sind aus Sicht eines großen Trägers auch ein Merkmal, dass die Neugewinnung von jungen Fachkräften erschweren kann. Der Erfahrung nach fragen viele junge Bewerberinnen und Bewerber, ob das vorhandene Team altersgemischt ist, weil sie den Austausch auch mit gleichaltrigen Kolleginnen und Kollegen wollen.

B.4.1.2 Personalgewinnung

Die Inhalte dieses und des nachfolgenden Abschnitts legen nahe, dass die Gewinnung geeigneter Fachkräfte sowie die zeitnahe Neubesetzung offener Stellen mangels sinkender Bewerberzahlen schwieriger wird.

Die Personalgewinnung wird zunehmend zur Herausforderung für die Träger

Die Träger schildern die Personalgewinnung mehrheitlich als Herausforderung, die bisher zwar gelungen ist, aber zunehmend schwerer werde. Angesichts geringer Bewerberzahlen hat ein Träger den Eindruck, dass nicht mehr von einer Bewerberauswahl gesprochen werden kann:

„Wer sich bewirbt, bekommt die Stelle.“
(Trägerinterview)

Die aktuelle Personalbesetzung in den Einrichtungen wird als angespannt definiert. Dies verschärft das Problem, dass die zeitnahe Besetzung der erforderlichen Stellen immer mühsamer wird und länger vakante Stellen durch das vorhandene Personal kompensiert werden müssen.⁶⁰

Die Aussagen der Landkreise bzw. kreisfreien Städte und der Träger zur Fachkräftedeckung decken sich damit mit den Ergebnissen des quantitativen Berichts, wonach bereits seit 2016 deutlich mehr offene Stellen für Erzieherinnen und Erzieher als Arbeitslose mit dieser Qualifikation bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind und gemeldete Stellen mit durchschnittlich 141 Tage sehr lange nicht besetzt werden können (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 29).

Der Personalmangel wirkt sich zum Teil auf das Betreuungsangebot aus. Ein Träger musste eigenen Angaben zufolge, seine Öffnungszeiten reduzieren. Ein weiterer Träger steht vor einer notwendigen Ausweitung des Platzangebots aufgrund vieler Anmeldungen für die kommenden zwei Jahre. Ob dies gelingt, ist vom Erfolg weiterer Personalgewinnung abhängig, da die aktuell verfügbare Personalkapazität dafür nicht ausreicht.

Einige Träger machen – allerdings ohne konkreten Bezug auf die aktuellen Ausbildungszahlen – Ausbildungskapazitäten, die nicht für die Deckung des Personalbedarfs, der durch altersbedingt ausscheidende Fachkräfte entsteht, als Ursache des bestehenden Fachkräftemangels aus.

Die Personalakquise ist besonders im ländlichen Raum und in Grenzregionen zu anderen Bundesländern schwierig

Eine aktuell entspannte Personalsituation und auch Gewinnung beschreiben nur zwei Träger in ihren Einrichtungen, die in der Nähe attraktiver Wohnregionen und von Schulstandorten der beruflichen Bildung angesiedelt sind.⁶¹ Planungsverantwortliche und Träger nehmen die Lebens- und Erwerbsbedingungen in größeren Städten als attraktiver für junge Menschen aber auch für Familien wahr.

Für ein größeres Fachkräfteangebot und damit eine weniger schwierige Besetzung offener Stellen in Städten spricht auch, dass die Arbeitslosen-Stellen-Relation – also die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Erzieherinnen und Erzieher je 100 gemeldeter Stellen für diese Qualifikation – in den beiden kreisfreien Städten Schwerin und Rostock deutlich über dem landesweiten Durchschnitt liegt.⁶²

Die Fachkräftegewinnung im **ländlichen Raum** sehen alle Träger, zwei Landkreise bzw. kreisfreie Städte sowie weitere Befragte als besonders herausfordernd. Dafür werden mehrere Erklärungen angeführt. Die Hauptursache für den größeren Fachkräftemangel in den ländlichen Regionen sei die Verortung der Schulen im städtischen Raum und die Tatsache, dass Absolventinnen und Absolventen aufgrund der attraktiveren Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Städten auch dort in den Arbeitsmarkt einmünden. Der ländliche Raum sei zudem aufgrund von schlechter Verkehrsanbindungen, Fahrtkosten und einschränkenden Regelungen der Schulen benachteiligt. Zum anderen wird auch der in den ländlichen Regionen noch nicht so fortgeschrittene

⁶⁰ siehe dazu den Punkt 4.2.2 Personaladministrative Probleme und Versuche der Lösung

⁶¹ Einer dieser beiden Träger bezieht sich dabei zudem auf eine sehr neue Einrichtung mit attraktiven Räumlichkeiten und einem komplett neuen Team.

⁶² Im Jahr 2019 belief sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation in Schwerin auf 121 arbeitslos gemeldete Erzieherinnen und Erzieher je 100 gemeldeter Stellen und in Rostock auf 105 arbeitslos gemeldete Erzieherinnen und Erzieher je 100 gemeldeter Stellen. Auf Landesebene lag die Arbeitslosen-Stellen-Relation für diese Qualifikation lediglich bei 59 arbeitslos gemeldeten Erzieherinnen und Erziehern je 100 gemeldeter Stellen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019).

Tarifausbau eine Ursache sein. In zwei Landkreisen wird demgegenüber die dort noch vorhandenen kommunale Trägerschaft mit der Anwendung des TVöD als Vorteil angeführt.

Für die Fachkräfteakquise stellt sich auch die Lage der Einrichtung an der **Grenze zu anderen Bundesländern** als besondere Herausforderung dar. Ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt berichtet von besonderen Schwierigkeiten aufgrund der im angrenzenden Bundesland finanziell attraktiveren Rahmenbedingungen für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen. Ähnliches schildern Träger und die LIGA z. B. für die Grenzregionen zu Schleswig-Holstein und Niedersachsen, wo nicht nur eine bessere Entlohnung, sondern auch mehr Urlaubstage und attraktivere Rahmenbedingungen, wie kleinere Gruppengrößen und bessere Personalschlüssel, die Fachkräfte anlocken. Einige Träger berichten auch von einem Verlust schon angestellter junger Fachkräfte an Träger in westliche Bundesländer.

Die zunehmende Tarifbindung spielt eine zentrale, aber nicht ausschließliche Rolle bei der Fachkräftegewinnung

Die Entlohnung spielt eine zentrale Rolle bei der Fachkräftegewinnung sowie -bindung. Aktuell bestehen dabei je nach Träger noch Unterschiede, insbesondere abhängig davon, ob der Träger tariflich gebunden ist. In den Gesprächen mit den Trägern wird problematisiert, dass nicht alle Träger – insbesondere nicht Träger in sehr ländlichen Räumen und kleine Träger – in der Lage seien, sich den Tarifen anschließen zu können.

Als Grund für die Entscheidung gegen einen Tarifanschluss bei Trägern in sehr ländlichen Räumen sowie bei kleinen Trägern führen die Gewerkschaften an, dass die Gewerkschaftsmitgliedschaft bei diesen Trägern vergleichsweise gering ist. Daraus resultiere eine schlechtere Verhandlungsposition gegenüber den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, die trotz der Finanzierungsreform versuchen würden, die Kosten zu beschränken. Diese schwache Verhandlungsposition sei vor allem für die kleinen Träger problematisch, da sie ohne Beratung durch eine Rechtsabteilung oder einen Landesverband agierten. Weiterhin sei zu beachten, dass eine komplexe Trägerschaft mit weiteren Diensten in den Entgeltverhandlungen dazu führen könne, dass sich Träger mit einer geringeren Finanzierung zufriedengeben, um Konflikte mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu vermeiden, die negativ auf andere Fragen wie Vergaben und Entgeltverhandlungen wirken könnten.

Bei Trägern im sehr ländlichen Raum wird von den Gewerkschaften zudem eine gewisse Bindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die jeweilige Arbeitsstelle durch die Nähe zum Wohnort konstatiert. Aufgrund der fehlenden Konkurrenz zu Trägern mit einer attraktiveren Entlohnung in der näheren Wohnortumgebung könnte der Druck der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihre Arbeitgeber gering sein. Nachteile der fehlenden Tarifbindung können sich im Zusammenhang mit der Altersstruktur des pädagogischen Personals als „aufgeschobenes“ Problem erweisen. Denn in den Trägerinterviews werden die außerhalb des Tarifs liegenden niedrigeren Einstiegsgehälter als Wettbewerbsnachteil für die Gewinnung insbesondere bei jüngeren Fachkräften gewertet.

Die meisten Landkreise bzw. kreisfreien Städte beobachten jedoch, dass sich immer mehr Träger einem Tarif anschließen. Die Ursache wird in den veränderten Rahmenbedingungen der Finanzierung der Kindertageseinrichtungen gesehen. In mehreren Gesprächen mit Planungsverantwortlichen wird folglich darauf hingewiesen, dass das Thema Entlohnung bei der Fachkräftegewinnung und -bindung zukünftig an Bedeutung verlieren könnte, da sich die Löhne durch die zunehmende Tarifbindung angleichen.

Die Fachschülerinnen und Fachschüler der Fokusgruppe zeigen sich mit Blick auf die Vergütung der pädagogischen Fachkräfte in anderen Bundesländern unzufrieden mit den Erzieherentgelten in Mecklenburg-Vorpommern und möchten sich unter anderem aus diesem Grund die Option offenhalten in anderen Bundesländern arbeiten zu können.

Aus Sicht eines Landkreises bzw. einer kreisfreien Stadt und einiger Träger sind neben der Entlohnung auch die räumliche und konzeptionelle Ausrichtung der Einrichtung und die damit verbundenen Möglichkeiten, die eigenen pädagogischen Vorstellungen in der alltäglichen Arbeit realisieren zu können, ausschlaggebend für die Fachkräftegewinnung und -bindung. Einen Vorteil hierbei könnten kleinere Einrichtungen haben, da diese tendenziell innovativer seien. Ein weiterer Landkreis bzw. eine weitere kreisfreie Stadt weist darauf hin, dass die konzeptionelle Ausrichtung von Einrichtungen durch die geringer werdenden Unterschiede in der Entlohnung bei der Personalgewinnung an Bedeutung gewinnt.

B.4.1.3 Fluktuation, Wechsel und Verweildauer im Beruf

Der zunehmende Fachkräftemangel führt zu einer zunehmenden Konkurrenzsituation um die pädagogischen Fachkräfte zwischen Trägern und zwischen Arbeitsfeldern

Die befragten Träger schildern zunächst in den Gesprächen eine eher noch gering ausgeprägte Fluktuation ihres Personals in den eigenen Einrichtungen. Dieses Ergebnis der Fachgespräche mit Trägern steht damit im Widerspruch zum Ergebnis der schriftlichen Trägerbefragung, der zufolge zwei Drittel der pädagogischen Fachkräfte nach der Einstellung maximal fünf Jahre in einer Einrichtung verbleiben (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 25). Es ist zu vermuten, dass die Fluktuation gemessen an der Neugewinnung von Fachkräften weniger problematisch, aber nicht irrelevant erscheint. Denn es wird durchaus ein verstärktes Bemühen aller Träger um Fachkräfte und damit einhergehend Abwerbungsversuche der jungen Fachkräfte erkannt. Zwei Träger nehmen wahr, dass insbesondere junge Fachkräfte, zu denen bisher noch wenig Bindung aufgebaut werden konnte, eher zu Wechseln des Arbeitgebers aus Gehaltsgründen und aufgrund besserer Arbeitsbedingungen bereit sind als ältere Beschäftigte, die schon sehr lange an eine Einrichtung gebunden sind. Dies kann darauf verweisen, dass mit einem Generationenwechsel in den Einrichtungen auch die Fluktuationsrisiko steigt. Zum Teil wird aus dieser Perspektive die verstärkte Anwendung von Tarifen auch als „Abwerbungsrisiko“ bewertet, beziehungsweise die Anwerbung von Fachkräften durch die ungleichen Einstiegsgehälter für die Einstellung als problematisch beschrieben.

Auch die im Rahmen von Fachgesprächen befragten Vertreterinnen und Vertreter zweier Landkreise bzw. kreisfreien Städte haben den Eindruck, dass es eine gewisse Personalfluktuaton zwischen den Einrichtungen gibt. Die Ursachen für Personalfluktuaton werden dabei auch in Unterschieden der Entlohnung gesehen. Einige Landkreise bzw. kreisfreie Städte weisen allerdings daraufhin, dass die Entlohnung bei der Fachkräftegewinnung und -bindung zukünftig an Bedeutung verlieren wird, da sich die Löhne durch die zunehmende Tarifbindung zunehmend angleichen.

Konkurrenz um pädagogische Fachkräfte auf Teilarbeitsmärkten

Konkurrenz um die Fachkräfte entsteht zum Teil auch in den verschiedenen Teilarbeitsmärkten, in denen insbesondere Erzieherinnen und Erzieher arbeiten können. Ein Träger verdeutlicht dies an einem zunehmenden Interesse von Fachkräften an der Hortarbeit. Dieses Interesse bezieht sich auf die pädagogische Arbeit im Hort ist aber möglicherweise auch mit der Aussicht auf einen potenziellen Ausbau von Ganztagschulen, wie sie in vielen anderen Bundesländern erfolgt,

verbunden.⁶³ Der Wechsel von Erzieherinnen und Erzieher aus Kindertageseinrichtungen in Schulen wird auch in der Grenzlage zu Polen wahrgenommen, wo die in Mecklenburg-Vorpommern erwerbstätigen polnischen Fachkräfte wieder nach Polen in die Schulen abgeworben werden. Die kommunalen Spitzenverbände weisen auf konkurrierende Arbeitsmärkte für Erzieherinnen und Erzieher in der Jugendhilfe und in der Ganztagschule hin. Auch aus der Kindertagespflege wird eine Rückkehr von Fachkräften mit einer Erzieherausbildung, die in den 90er Jahren das Arbeitsfeld aufgrund hoher Arbeitslosenzahlen verlassen haben, in die Kindertageseinrichtungen wahrgenommen.

Ausstieg aus dem Beruf

Neben den Wechseln von Trägern wird im Fachdiskurs auch der Ausstieg aus dem Beruf als eine Problematik in der Frühen Bildung diskutiert. Die Wahrnehmung der Befragten ist hierzu unterschiedlich.

Zwei Landkreisen bzw. kreisfreien Städten zufolge sind vorzeitige Austritte aus Kindertageseinrichtungen in signifikantem Ausmaß eher kein Thema.

Den Gewerkschaften zufolge können nicht berücksichtigte Arbeitszeitpräferenzen zu einem Ausstieg aus dem Tätigkeitsfeld führen. Dies gelte vor allem für Fachkräfte mit Präferenz einer Vollzeitstelle sowie zunehmend auch für ältere Fachkräfte oder Fachkräfte mit jüngeren Kindern, die sich eine Teilzeitstelle wünschten. Ursächlich für das nicht bedarfsdeckende Angebot an Vollzeit- und Teilzeitstellen sei unter anderem, dass die Flexibilität insbesondere kleiner Träger bei der Personalplanung durch Vollzeit- und Teilzeitstellen zu stark eingeschränkt würde bzw. Teilzeitstellen aufgrund von Personalausfällen häufig aufgestockt werden müssten, um die erforderliche Personalmengen vorhalten zu können.

Auf diese Möglichkeit verweisen auch die Aussagen von drei Trägern, die eine deutliche Präferenz der jungen Fachkräfte zu Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen und eine entsprechende Enttäuschung angesichts fehlender Stellenangebote wahrnehmen. Nur einer der befragten Träger stellt seine Fachkräfte in Vollzeit ein. Träger, die einen Basisvertrag mit 35 Stunden anbieten, der je nach Betreuungsumfang in der Einrichtung aufgestockt oder reduziert wird, berichten von einer grundsätzlichen Bereitschaft der Fachkräfte aufzustocken.

Auf vorhandene Unzufriedenheiten des pädagogischen Personals mit den individuellen Stellenumfängen weisen ausgewählte Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Fach- und Assistenzkräften hin. 14 Prozent der befragten Beschäftigten wünschen sich einen höheren und 20 Prozent einen niedrigeren Stellenumfang. Bei den Beschäftigten mit Wunsch einer Arbeitszeiterhöhung handelt es sich dabei vor allem um jüngere, bei den Beschäftigten mit Wunsch einer Arbeitszeitreduzierung vor allem um ältere Beschäftigte (vgl. Quantitativer Bericht, Seite 48 f.).

Von den Leitungen wird darauf verwiesen, dass ältere Fachkräfte schon teilweise über ihre Möglichkeit des vorzeitigen Ausstiegs nachdenken.

„Ich kenne natürlich welche die sagen, sobald ich es mir leisten kann, bin ich weg und mache nicht bis 67 weiter.“

(Fokusgruppe Leitungen)

⁶³ Hier ist anzumerken, dass auch in den anderen Bundesländern die Betreuung und Förderungen außerhalb der Schulzeit dem Jugendhilfebereich unterliegt und in der Regel durch frei Träger angeboten wird (vgl. BMFSFJ 2020b).

Eine andere Leitung beschreibt ihre wahrgenommene Haltungsversänderung bei jungen Menschen, der einen Wechsel des Berufs noch eher möglich erscheinen lässt:

„Unsere Generation war Jobsicherheit noch sehr wichtig, die Jüngeren schauen aber schon gut, wo sie arbeiten möchten und wo nicht. Die suchen sich nur die attraktiven Berufe aus. Wenn man bei den Fachkräften eine Beständigkeit haben will, dann muss man das angehen. Leider ist der Beruf so auch ein bisschen unattraktiv geworden.“

(Fokusgruppe Leitungen)

Diese Aussage wird von den befragten Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden bestätigt, die sich zum aktuellen Zeitpunkt nicht alle vorstellen können, bis zur Rente in der Kindertagesförderung erwerbstätig zu sein.

Als Erklärung für den Ausstieg junger Fachkräfte aus dem Arbeitsfeld in den Kindertageseinrichtungen führen Leitungen an, dass junge Fachkräfte unter den Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen das Gefühl bekommen, den eigenen Erwartungen an den Beruf gerecht zu werden und sich daher weniger mit dem Beruf identifizieren. Diesen Eindruck teilen auch die kommunalen Spitzenverbände altersunabhängig und sehen in dem Erschöpfungszustand von Fachkräften auch das Risiko für eine innere Kündigung.

„Bei den Fachkräften zeigt sich ein Bild der absoluten Erschöpfung. Den eigenen fachlichen Ansprüchen können die Fachkräfte nicht mehr gerecht werden. Kernproblem ist das Fachkraft-Kind-Verhältnis. Mit dem Gute-Kita-Gesetz verbanden die Fachkräfte große Hoffnung auf Verbesserungen, die massiv enttäuscht wurden. Dies führt zu innerlicher Kündigung und Fluktuation.“

(Fokusgruppe Städte- und Gemeindetag, Landkreistag, Kommunaler Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern)

B.4.1.4 Berechnung der Personalschlüssel und Einhaltung der Vorgabe zum Fachkraft-Kind-Verhältnis

Unterschiedliche und intransparente Berechnungsgrundlagen der Personalschlüssel

Neben Bremen ist Mecklenburg-Vorpommern das einzige Bundesland, in welchem nicht das Land, sondern die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe – also die Landkreise und kreisfreien Städte – für die Festlegung der Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen zuständig sind. Das KiföG M-V macht Vorgaben zum Fachkraft-Kind-Verhältnis in den verschiedenen Altersgruppen, die im Zeitraum eines halben Jahres durchschnittlich eingehalten werden müssen, und gibt Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit vor (§ 14 KiföG M-V). Die Festlegung der Personalschlüssel erfolgt in den Satzungen der Landkreise bzw. kreisfreien Städte (vgl. § 14 Abs. 1 bis 2 KiföG M-V). Sie beruht auf unterschiedlich definierten Berechnungsgrundlagen, zum Beispiel für die Anrechnung von Krankheitstagen. Zudem können je nach Satzung abweichende Personalschlüssel in den Entgeltvereinbarungen zwischen örtlichem Jugendhilfeträger und Einrichtungsträger verhandelt werden.

Die Hälfte der Landkreise bzw. kreisfreien Städte orientiert sich für die Berechnung der Personalschlüssel an der im Jahr 2004 vom Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern veröffentlichten „Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen nach § 16 KiföG M-V“, die jedoch keine rechtsverbindliche Gültigkeit hat und angesichts der Umstellung des Finanzierungssystems zum 1.1.2020 nicht mehr mit den aktuellen Qualitätsstandards und Verfahren des KiföG M-V vom 4.

September 2019 uneingeschränkt im Einklang steht.⁶⁴ Mehrere Landkreise bzw. kreisfreie Städte sind eigenen Angaben zufolge aktuell dabei neue Personalschlüssel zu verhandeln oder haben entsprechende Verhandlungen bereits abgeschlossen.

Landkreise bzw. kreisfreie Städte folgen zum Teil der Empfehlung von 2004 und berücksichtigen neben den realen Schließtagen der Einrichtungen auch die Abwesenheitszeiten der Kinder aufgrund von Urlaubs- und Krankheitstagen sowie nicht in Anspruch genommener Betreuungszeiten. Auch im Rahmen des Monitorings zum Gute-KiTa-Gesetz wird darauf verwiesen, dass für die Berechnung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses neben „Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit (z. B. Zusammenarbeit mit Eltern, Planung der Angebote für Kinder, Dokumentation) und Ausfallzeiten durch Fortbildungen, Urlaub und Krankheit“ auch „Abwesenheitszeiten der Kinder“ Berücksichtigung finden“ sollen.⁶⁵

Andere Landkreise bzw. kreisfreie Städte und die Gewerkschaften merken hingegen an, dass die tatsächliche Anwesenheitszeit der Kinder sehr aufwändig zu erfassen sei, aber für eine angemessene Berechnung tagesscharf und zum Teil sogar für die verschiedenen Uhrzeiten erfasst werden müsste. Dies müsste durch die Einrichtungen erfolgen und würde für diese einen hohen Zusatzaufwand bedeuten.

Die LIGA und die Gewerkschaften kritisieren, dass in den Personalschlüsseln die Zeiten für Ausfälle bei Urlaub, Krankheit (und jetzt zu Zeiten der Corona-Pandemie auch Quarantäne) nicht richtig bewertet werden und daher ausreichende personelle Kapazitäten nicht zur Verfügung stehen. Deshalb könnten die im KiföG M-V vorgegebenen Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit oftmals auch nicht in vollem Umfang eingehalten werden.

Deutlich wird dies an der Gegenüberstellung der empirisch ermittelten durchschnittlichen Anzahl von Krankheitstagen des pädagogischen Personals von 16 Tagen (vgl. Quantitativer Bericht, Seite 55) und den in Satzungen festgelegten fünf bis zehn Krankheitstagen.⁶⁶

Einhaltung und Überprüfung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses

Die aus den Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte resultierenden Personalschlüssel werden von sieben der zehn befragten Träger als knapp ausreichend oder insgesamt zu niedrig bewertet. Alle Träger sind sehr bemüht, die Vorgabe des KiföG M-V zum Fachkraft-Kind-Verhältnis einzuhalten, stoßen aber mit den aktuellen Personalschlüsseln aufgrund von Erkrankungen, Urlauben oder anderen Ausfällen des Personals an ihre Grenzen.

Mehreren Landkreisen bzw. kreisfreien Städten zufolge ist die Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen aufgrund von ungünstigen Fachkraft-Kind-Verhältnissen angespannt und wird als sehr belastend wahrgenommen.⁶⁷ Einige Landkreise bzw. kreisfreie Städte berichten, dass manche Einrichtungen die Personalschlüssel bzw. die Vorgaben des KiföG M-V zum Fachkraft-Kind-Verhältnis zeitweise unterschreiten.⁶⁸ Berechnungen eines Landkreises bzw. einer kreisfreien Stadt zufolge wären zur Einhaltung der KiföG-Vorgabe zum Fachkraft-Kind-Verhältnis 140 zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher erforderlich. Ursächlich für die angespannte

⁶⁴ Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2019a.

⁶⁵ BMFSFJ 2020c.

⁶⁶ Die Berechnungsparameter sind nicht in allen Satzungen der Kreise dargestellt und können daher nicht für alle Kreise verglichen werden.

⁶⁷ Einer der Landkreise bzw. kreisfreien Städte berichtet in Zusammenhang mit der angespannten Personalsituation von Übergriffigkeiten auf Kinder.

⁶⁸ Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Vorgabe des durchschnittlichen Fachkraft-Kind-Verhältnisses jedes Mal über den Zeitraum von sechs Monaten nicht erfüllt wird.

Personalsituation sind mehreren Landkreisen bzw. kreisfreien Städten zufolge auch Personalausfälle aufgrund von Erkrankungen. Lediglich ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt gibt an, dass die Vorgabe des KiföG M-V zum Fachkraft-Kind-Verhältnis wohl eingehalten wird, wobei dies offenbar teils nur durch eine Reduktion der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit möglich ist.

Seitens der Träger wird ein hohes Verpflichtungsempfinden deutlich, das Fachkraft-Kind-Verhältnis einzuhalten. Alle Träger berichten, dass dies mit großen Herausforderungen verbunden ist und nur mit großen Anstrengungen von Teams und Leitungen gelingt. Ein Träger bestätigt, dass zeitweise das Fachkraft-Kind-Verhältnis nicht eingehalten werden kann und deshalb Maßnahmen ergriffen werden mussten.

„Das Fachkraft-Kind-Verhältnis kann nicht in jedem Fall eingehalten werden. Insbesondere in den vergangenen Jahren schwierig war die Personalplanung bei Halbtagsplätzen. Deshalb wurde festgelegt, dass sich die Betreuung an bestimmte Betreuungszeiten zu orientieren hat, um den Tagesablauf in der Einrichtung besser einplanen zu können. In der ersten Zeit gab es Unzufriedenheiten der Eltern, mittlerweile haben sich diese daran gewöhnt.“

(Trägerinterview)

Einem Landkreis bzw. einer kreisfreien Stadt zufolge wird die Einhaltung der KiföG-MV-Vorgabe zum Fachkraft-Kind-Verhältnis mangels personeller Kapazitäten nicht strukturiert und fortlaufend geprüft. Dies gelte für alle Landkreise und kreisfreien Städte in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Personalschlüssel sind nach mehreren auf Landesebene befragten Fachleuten in allen Landkreisen und kreisfreien Städten so knapp bemessen, dass bei Personalausfällen aufgrund von Krankheit, Urlaub oder Beschäftigungsverbot zwangsläufig Überstunden durch das verbleibende Personal erforderlich sind.

Zudem wird aufgezeigt, dass die Rechnung in Vollzeitäquivalenten nicht unproblematisch ist, wenn sie nicht mit genügend Personen einhergeht. Die Arbeitsstunden einer Fachkraft können nicht zeitgleich auf verschiedene Gruppen aufgeteilt werden.

„Beim Personalschlüssel, da gibt es ja auch noch Vor- und Nachbereitungszeit, da arbeiten die Kollegen eigentlich immer über dem Schlüssel, weil eben auch noch Vor- und Nachbereitung anfällt. Und wir haben ja auch eine Kernarbeitszeit, da sind Erzieher häufig mit 18 Kindern allein, weil die Kapazität im Haus nicht runtergefahren ist. Der Schlüssel ist für 1 zu 15, aber die Kapazität ist 1 zu 18 pro Raum. Man kann ja nicht der einen Kollegin ein Stück der Stunden von der anderen abgeben, das geht ja nicht. Das durchschnittliche Fachkraft-Kind-Verhältnis bildet nicht Alltag zu unterschiedlichen Uhrzeiten, die Realität ab. Die Unterstützung wird immer zu den gleichen Zeiten gebraucht, zu den Kernzeiten, wenn sie mit den Mahlzeiten beginnen, mit den Ruhezeiten beginnen und da kann ich eine Erzieherin nicht in Stunden aufteilen. Gefühlt ist es so, dass die Erzieher dadurch im Kindergartenbereich immer 18 statt 15 Kinder haben.“

(Fokusgruppe Leitungen)

Als Problem werden nicht die KiföG-Vorgaben zum Fachkraft-Kind-Verhältnis und zu den Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit wahrgenommen, sondern die in den Satzungen der Kreise festgelegten Personalschlüssel. Sowohl von der LIGA als auch von der Mehrheit der befragten Träger und den Leitungen wird die Festlegung eines landesweit geltenden Mindestpersonalschlüssels als wichtiger Lösungsansatz für die personellen Probleme aber auch für

attraktiverer Rahmenbedingungen mit Blick auf die Fachkräftegewinnung beschrieben. Einzelne Planungsverantwortliche und Träger weisen darauf hin, dass ein verbesserter Personalschlüssel eine weitere Anforderung an die Fachkräftegewinnung darstellt und dass Veränderungen mit gleichzeitigen Bemühungen im Ausbildungsbereich einhergehen müssten.

Auch die Hälfte der Landkreise bzw. kreisfreien Städte sowie die Gewerkschaften halten die Verbesserung der Personalschlüssel in den Kindertageseinrichtungen explizit für erforderlich, auch um die Qualität der Arbeit und die Attraktivität des Berufes langfristig zu sichern. Dadurch könnten vermehrt Fachkräfte nach Mecklenburg-Vorpommern zurückkehren. Einem Landkreis bzw. einer kreisfreien Stadt zufolge sind "Eckpfeiler für die Personalschlüssel" in einem Landesrahmenvertrag unter Berücksichtigung von deren Finanzierbarkeit "einzuschlagen". Dessen Erarbeitung und Schließung solle forciert werden.⁶⁹ Mehrere Befragte weisen in diesem Kontext darauf hin, dass eine Verbesserung der Personalausstattung der Einrichtungen mit der Sicherung einer ausreichenden Anzahl an Nachwuchskräften durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten einhergehen muss.

Dass das realisierte Fachkraft-Kind-Verhältnis und die Personalschlüssel einen Einfluss auf die Attraktivität des Erzieherberufes ausüben, ist auch eine Ansicht der Fachschülerinnen und Fachschüler sowie der Auszubildenden.

„Aus meinen praktischen Erfahrungen kann ich sagen, dass der Personalschlüssel wirklich gesenkt werden muss, damit die generellen Arbeitsbedingungen besser werden. Ich glaube, nur dann werden sich noch mehr junge Leute dazu entscheiden, in diesen Berufen zu arbeiten. Ich habe auch viel Erfahrung gemacht, dass ältere Fachkräfte, die schon länger im Beruf sind, diese erschwerten Arbeitsbedingungen, also die ganzen Mentoren, die mich eigentlich ausbilden sollen, die fallen alle weg, weil diese Arbeitsbedingungen und körperliche Belastung gerade in den Krippen nicht mehr haltbar sind. Und ich glaube, speziell dort muss was getan werden. Damit es attraktiv wird und bleibt.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

„Da kann ich generell nur zustimmen, dass dieser FKS und dieser Betreuungsschlüssel mit einer der Grundsachen ist, die diesen Beruf momentan weniger attraktiv machen, wie attraktiv der Beruf dann wird je nach Betreuungsschlüssel, das muss man dann herausfinden, aber dieser Zustand jetzt gerade ist sehr abschreckend vor allem für Leute, die überlegen in den Beruf einzusteigen.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

In einem Fall habe der Personalschlüssel auch schon zu Überlegungen geführt, die Ausbildung abzubrechen.

⁶⁹ Nach § 24 Abs. 5 KiföG M-V schließen die kommunalen Landesverbände mit den Verbänden der Träger der freien Jugendhilfe und den Vereinigungen sonstiger Leistungserbringer auf Landesebene einen Rahmenvertrag gemäß § 78f des Achten Buches Sozialgesetzbuch. Dieser umfasst insbesondere Regelungen zur Berechnung der Personal- und Sachkosten. Erfolgt der Abschluss des Rahmenvertrags nicht innerhalb eines Jahres, nachdem eine der in Satz 1 genannten Vertragsparteien zu Verhandlungen aufgefordert hat, so findet auf Verlangen einer der Vertragsparteien ein Schlichtungsverfahren durch einen unparteiischen Schlichter statt. Die Verhandlungen zu einem Landesrahmenertrag sind im März 2020 auf Initiative der LIGA der Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege gestartet (vgl. Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Mecklenburg-Vorpommern 2020).

B.4.1.5 Personaladministrative Probleme und Versuche der Lösung

Die mittelbare pädagogische Arbeitszeit fällt teilweise der Wahrnehmung von Vertretungs- oder Praxisanleitungsaufgaben zum Opfer

Nach § 14 Abs. 3 KiföG M-V haben die Träger der Kindertageseinrichtungen dem pädagogischen Personal einen angemessenen Teil der Arbeitszeit für die mittelbare pädagogische Arbeit⁷⁰ einzuräumen. Gemäß § 14 Abs. 4 KiföG M-V gelten in der Regel zweieinhalb Stunden in der Woche als angemessen. Bei der Förderung von Kindern im Alter zwischen drei Jahren und dem Schuleintritt werden – bezogen auf eine Vollzeitstelle – sogar fünf Stunden wöchentlich für mittelbare pädagogische Arbeit festgesetzt. Die Ergebnisse der Befragung von Fach- und Assistenzkräften weisen darauf hin, dass die in § 14 Abs. 4 KiföG M-V empfohlenen Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit im Krippen- und Hortbereich realisiert, im Kindergartenbereich mit im Median drei Wochenstunden je Vollzeitstelle jedoch deutlich unterschritten werden (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 14). Eine mögliche Erklärung dieses Befunds liefern ausgewählte Ergebnisse der qualitativen Untersuchung. Mehrere Träger und vereinzelt auch Landkreise bzw. kreisfreie Städte weisen darauf hin, dass die Übernahme zusätzlicher Aufgaben, wie die Vertretung erkrankter Kolleginnen und Kollegen oder die Praxisanleitung aufgrund der knappen Personalbemessung in den Personalschlüsseln nur bei einer Vernachlässigung anderer Aufgaben möglich ist, wobei die mittelbare pädagogische Arbeit wohl als Erstes reduziert wird. Ein Träger kritisiert, dass die neuen Anforderungen an die Praxisanleitung bei der Neubestimmung der empfohlenen Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit im KiföG M-V nicht berücksichtigt wurden.

Für das Jahr 2019 wurde mit Blick auf die ab dem 1.1.2020 geltende KiföG-Reform eine Übergangsregelung für die Standardverbesserung von Fachkraft-Kind-Verhältnis und mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit im Kindergarten nach § 11a Abs. 5 KiföG a. F. gültig (§ 35 Abs. 4 KiföG M-V). Im Zusammenhang mit den dafür aufgestockten Finanzmitteln schildern die Träger selbst wenig Erfahrungen. Einer Nachfrage bei einem Landesverband zufolge nahmen Träger diese Mittel nicht als ausreichend wahr. Aus den Landkreisen gibt es Hinweise, dass diese Mittel z. B. nur für 1,2 statt 2,5 Stunden im Hort und in der Kinderkrippe reichten. Als Hintergrund wird geschildert, dass der damaligen Regelung nach die Mittel für die Erhöhung der mittelbaren Arbeitszeit und für die Absenkung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses im Kindergarten genutzt werden sollten. Seitens der Landkreise wäre entsprechend ihrer im KiföG M-V festgelegten Verantwortlichkeit⁷¹ die Standardverbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses priorisiert und entsprechende Mittel dafür zuerst bewilligt worden. In einer öffentlichen Informationsvorlage des Jugendausschusses im Landkreis Rostock wurde kritisiert, dass in der Mittelverteilung gestiegene Entgelte der Fachkräfte bei einzelnen Trägern und die steigende Anzahl belegter Plätze nicht ausreichend berücksichtigt wurden.

Positiv wird daher von einigen Trägern angemerkt, dass mit dem § 14 Abs. 3 und 4 KiföG M-V die Finanzierung aus dem Kindpauschalenbudget auch Personalkraftstunden für die individuelle Vor- und Nachbereitungszeit im KiföG M-V seit 2020 absichert. Auch ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt weist daraufhin, dass die mittelbare pädagogische Arbeit im Rahmen der KiföG-Reform nun ausfinanziert sei.

⁷⁰ Zur mittelbaren pädagogischen Arbeit gehören insbesondere Zeiten für die Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsverläufe von Kindern, Qualitätsentwicklung und -sicherung, Planung der individuellen Förderung, Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen und Einrichtungen der Familienbildung, Vor- und Nachbereitung sowie Dienstberatungen (§ 14 Abs. 3 KiföG M-V).

⁷¹ Nach dem KiföG stellen die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe die unmittelbare pädagogische Arbeit sicher, also das Fachkraft-Kind-Verhältnis, und die Träger der Kindertageseinrichtungen die mittelbare pädagogische Arbeit.

Verfügbare Zeit für mittelbare pädagogischen Arbeit wird als unzureichend erachtet

Träger bewerten den gesetzlichen Standard für die mittelbare pädagogische Arbeit in der Krippe auch angesichts der qualitativen Anforderungen überwiegend als unzureichend. Vereinzelt als angemessen betrachtet wird mindestens eine Stunde am Tag bzw. fünf Stunden in der Woche. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der schriftlichen Befragung von Fach- und Assistenzkräften, die – unabhängig vom Gruppentyp sowie Förderart und bezogen auf eine Vollzeitstelle – im Median fünf bis sechs Wochenstunden als für die mittelbare pädagogische Arbeit erforderlich erachten (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 14).

Ein Träger beschreibt die verfügbare Zeit als ausreichend, wenn Einschränkungen zum Beispiel bei Kleingruppenangeboten oder bei der Erstellung von Berichten in Kauf genommen würden. Ein Träger von reinen Horteinrichtungen bewertet die für mittelbare Arbeit zur Verfügung stehende Zeit als ausreichend, da die Hortkinder nicht den ganzen Tag anwesend sind und die pädagogischen Fachkräfte keine Vertretung in anderen Gruppenformen oder in den Schulklassen übernehmen müssen.

Die Anpassung der Personalkapazität an wechselnde Betreuungsumfänge führt zu einem hohen administrativen Aufwand

Als erschwerend nehmen die Träger die Regelung wahr, dass die Personalstellenanteile laufend an die Kinderzahlen bzw. Betreuungsumfänge in den Einrichtungen angepasst werden müssen. Der Träger eines Hortes schildert die Relevanz des Ganztagsplatzes im Hort (sechs Stunden täglich), der unter anderem an die Erwerbstätigkeit der Eltern gebunden ist.⁷² Reduziert ein Elternteil seine Erwerbstätigkeit oder geht beispielsweise in Elternzeit, entfällt der Anspruch des Kindes auf den Ganztagsplatz und die Personalkapazität muss entsprechend der reduzierten Betreuungsumfänge nach unten angepasst werden. Dies verursacht einen hohen administrativen Aufwand und bedeutet für die Fachkräfte wechselnde Arbeitszeitumfänge und zum Teil auch Einkommenseinbußen.

Teilzeit ist die Strategie zur Anpassung der erforderlichen Personalkapazitäten

Um die beschriebenen Anpassungen vornehmen zu können und um längerfristige Ausfälle von Fachkräften ausgleichen zu können arbeiten die Träger nach eigenen Schilderungen mehrheitlich mit sogenannten „Flexverträgen“. Diese haben eine Basis von 30 bis 35 Stunden pro Woche und erlauben damit bedarfsweise Auf- und Abstockungen des Stundenvolumens. Ein Träger rechnet vor, dass beispielsweise in einer Kita mit 120 pädagogischen Wochenstunden statt drei Fachkräften mit 40 Wochenstunden bevorzugt vier Fachkräfte mit jeweils 30 Wochenstunden eingestellt werden. Ein Träger gibt sogar an, dass erforderliche Aufstockungen nur bei 25 Stunden-Verträgen möglich seien, da sonst die Belastung für die Kräfte zu hoch wäre.

Für diese Personalpolitik sprechen auch die Ergebnisse der Kinder- und Jugendhilfestatistik (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 19), denen zufolge gut zwei Drittel des pädagogischen Personals in Teilzeit tätig sind. Daneben wird sie auch von einigen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten und Gewerkschaften beobachtet. Mehrfach wird geäußert, dass viele Träger lediglich Stellen im Umfang von 30 Wochenstunden anbieten, um Personalausfälle aber auch unterjährige Schwankungen der Kinderzahl und der Betreuungsumfänge mit Stellenanpassungen zu kompensieren. Der

⁷² Gemäß § 7 Abs. 1 und 5 KiföG M-V haben Kinder einen Rechtsanspruch auf einen Teilzeitplatz für bis zu 30 Stunden wöchentlich. Für einen Ganztagsplatz nach § 7 Absatz 3 und 5 müssen die Eltern in der Regel einen Antrag auf Bedarfsprüfung in Kindertageseinrichtungen stellen und dabei eine aktuelle Arbeitszeitbescheinigung, einen Ausbildungsnachweis oder den Nachweis einer Maßnahmenteilnahme bei der Bundesagentur für Arbeit oder des Jobcenters vorlegen.

Umgang mit Personalausfällen aufgrund von Kurz- und Langzeiterkrankungen sowie aufgrund von Mutterschutz und dem damit verbundenen Beschäftigungsverbot stelle grundsätzlich eine Herausforderung für die Träger dar. Teilzeitstellen werden Trägern im Hortbereich auch als wichtig erachtet, um die ansonsten in Kindertageseinrichtungen übliche Praxis, Fachkräfte je nach Bedarf am Tag in unterschiedlichen Förderarten einzusetzen, zu vermeiden.

Die Einhaltung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses erfolgt zum Teil auf Kosten des Betreuungsangebotes

Zur Einhaltung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses verfolgen die Träger verschiedene Strategien: Eltern werden gebeten, die Kinder mit einem Ganztagsplatz früher abzuholen und Gruppen werden zusammengelegt. Bei Halbtagsplätzen ist die Personalplanung aus Sicht der Träger noch problematischer, da diese Möglichkeiten wegfallen. Ein Träger hat daher, unter Beachtung von § 7 Abs. 4 Satz 2 KiföG M-V, nach dem die tägliche Verweildauer der Kinder am Bedarf der Eltern auszurichten ist, die Betreuungszeiten durch vorgegebene Bring- und Abholzeiten strukturiert, und so mehr Planungssicherheit für die erforderlichen Personalkapazitäten geschaffen. Nach anfänglichen Schwierigkeiten wird diese Regelung auch von den Eltern akzeptiert.

Während die personaladministrativen Planungen in großen Einrichtungen mit vielen „Köpfen“ besser aufgefangen werden, sind die Möglichkeiten auf Ausfälle flexibel reagieren zu können, in kleinen Einrichtungen sehr eingeschränkt.

Der enge Personalschlüssel beschränkt die Leitungszeiten

Die Freistellungen der Leitungen vom Gruppendienst und die damit freien Leitungszeiten richten sich nach der Größe der Einrichtung bzw. der Zahl der betreuten Kinder und den zu bewältigenden Leitungsaufgaben (§ 15 Abs. 2 KiföG M-V). Es obliegt den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe die Angemessenheit der Leitungszeit in den Leistungsvereinbarungen nach § 24 KiföG M-V zu definieren. Scheinbar wird auch hierfür zum Teil noch auf die Handreichung für den Abschluss von Leistungsverträgen von 2004 Bezug genommen, die jedoch keine Rechtsverbindlichkeit hat und angesichts der strukturellen Entwicklungen im Kindertagesförderungssystem Mecklenburg-Vorpommerns nicht mehr als adäquat bewertet werden kann.

Der Anteil der Einrichtungen, die in Mecklenburg-Vorpommern über keine vertraglich vereinbarte Zeit für Leitungsaufgaben verfügen, wird für das Jahr 2018 mit vier Prozent angegeben und ist deutlich kleiner als der Bundesdurchschnitt von zehn Prozent. Demnach hatten 2018 acht Prozent der kleinen Einrichtungen mit weniger als 45 Kindern keine freien Leitungsressourcen und nur zwei Prozent der Kindertageseinrichtungen mit 76 und mehr Kindern.⁷³

Die Angemessenheit der Leitungszeit wird von den Landkreisen bzw. kreisfreien Städte unterschiedlich bewertet. Einem Landkreis bzw. einer kreisfreien Stadt zufolge ist sie angemessen, einem anderen Landkreis bzw. einer anderen kreisfreien Stadt nach reicht sie insbesondere in kleineren Einrichtungen nicht aus, um den anfallenden Verwaltungsaufwand bewältigen zu können. Dies bestätigen zwei Träger, die ebenfalls die festgelegten Größenordnungen für die Freistellung von Leitungen für zu hoch angesetzt halten. Auch sie sehen die Probleme vor allem bei Leitungen kleinerer Einrichtungen, die dann die Leitung von zwei Einrichtungen übertragen bekommen, was aufgrund wachsender personeller und konzeptioneller Herausforderungen eine Überforderung darstelle.

⁷³ Vgl. Bock-Famulla et al. Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2019, S. 174.

Mehrere Landkreise bzw. kreisfreie Städte weisen darauf hin, dass Leitungskräfte häufig auch längerfristig erkrankte Erzieherinnen und Erzieher vertreten müssen, da anderweitig keine Vertretungskräfte rekrutiert werden könnten. Dies gehe auch zulasten der mittelbaren pädagogischen Arbeit sowie der Durchführung von Maßnahmen der Personalgewinnung und -bindung.

Die interviewten Leitungen der größeren Einrichtungen würden die vorgegebene Leitungszeit entsprechen der Kinderzahlen in den Einrichtungen als ausreichend bewerten, wenn sie nicht durch die vielen Vertretungsdienste für ausgefallene Kolleginnen und Kollegen in den Gruppen reduziert würden.

„Die gesetzmäßig freigegebenen Leitungsstunden hängen natürlich von der Kinderzahl ab und damit also von der Größe. Wir beide (Kollegin/Kollege) kommen mit unseren 200 Kindern auf 45 Leitungsstunden, wenn alles gut geht, wir wissen ja, das ist erstmal auf dem Papier die Planung und das wir die Stunden natürlich immer hintenanstellen, wenn Personal-Knappheit herrscht.“

(Fokusgruppe Leitungen)

„Durch die 102 Kinder ist es so, dass ich einen großen Teil Leitung hab – fünf Stunden wöchentlich für die Arbeit am Kind zugeordnet. Diese Zeit ist aber immer sehr unterschiedlich im Empfinden. Dass die Leitungen zu wenig Zeit für Teamführung empfinden, hängt denke ich ganz klar mit dem Personalschlüssel zusammen, immer da wo viele Ausfälle sind, müssen die Leitungen mit in die Gruppe, weil Arbeit mit dem Kind immer vorgeht.“

(Fokusgruppe Leitungen)

Die Leitung einer sehr kleinen, eingruppigen Einrichtung nimmt ihre verfügbaren 3,5 Stunden grundsätzlich als zu knapp bemessen wahr. Sie verweist darauf, dass es ein Grundpensum für Leitungsaufgaben gibt, die immer unabhängig von der Kinderzahl anfallen – sie hält die von der Bertelsmann-Stiftung empfohlenen 20 Stunden wöchentlich für angemessen. Die ihr verfügbare Zeit sei für Elterngespräche und Vorbereitung von Elternabenden schon aufgebraucht.

Eine Leitung schildert positive Erfahrungen mit der Entlastung durch eine Verwaltungskraft der Schule, mit der sie als Hortleitung zusammenarbeiten kann. Auch die anderen Leitungen stimmen der Sinnhaftigkeit einer Verwaltungsfachkraft neben der pädagogischen Leitung zu.

Ein Träger bewertet Leitungsstellen aufgrund der hohen Verantwortung, der geringen Zeit und des hohen Verwaltungsanteils sowie der alleinigen Arbeit mit Erwachsenen als nicht mehr attraktiv für Erzieherinnen und Erzieher und daher schwer zu besetzen.

B.4.2 Ausbildung und Nachwuchsgewinnung

Die Ausbildung für den Bereich der Frühen Bildung führt bundesweit mehrheitlich über die Fachschulausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher. Allein im Ausbildungsjahr 2017/2018 wurde die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Vergleich zum Vorjahr um 32 Prozent gesteigert. Der aktuelle Zuwachs an Fachschülerinnen und -schülern in der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher

bildet einen positiven Trend ab⁷⁴, der sich jedoch nicht automatisch fortsetzen wird, sondern weiterer Anstrengungen bedarf.

Der bundesweit hohe Anteil weiblicher Auszubildenden (2017/18: 81,5%) verweist auf den Bedarf, die Ausbildungen in der Frühen Bildung auch für Männer attraktiv zu gestalten. Zur Steigerung der Attraktivität tragen vergütete Ausbildungswege, die neben Mecklenburg-Vorpommern in sieben weiteren Bundesländern – zum Teil auch als Modellprojekte – umgesetzt werden.⁷⁵ Ein weiterer strategischer Ansatz, der vor allem im internationalen Kontext Beachtung erfährt und Erfolge zeigt, ist die vielfältige Gestaltung von Ausbildungswegen, in denen der hohen Bedeutung des Lernortes Praxis, beispielsweise durch berufsbegleitende Formen, Rechnung getragen wird.⁷⁶

B.4.2.1 Strategische Bedeutung der Ausbildung und Ausbildungsbereitschaft in den Einrichtungen

Die eigene Ausbildung von Fachkräften und deren geplante Übernahme wird als wichtigste Strategie für die Fachkräftegewinnung wahrgenommen

Die befragten Träger halten die eigene Ausbildung von Fachkräften und deren anschließende Übernahme mehrheitlich für die wichtigste Strategie für die Fachkräftegewinnung. Ein Träger merkt selbstkritisch an, dass bisher andere Personalgewinnungsstrategien zur Fachkräftedeckung ausreichten, nun aber die eigene Ausbildung angesichts der zunehmenden Zahl an altersbedingt ausscheidenden Fachkräften an Bedeutung gewinnt. Dazu werden folgende Unterstrategien verfolgt: Zwei Träger geben an, sich offensiv um Praktikantinnen und Praktikanten zu bemühen und frühzeitig Kontakte zu potenziellen Fachkräften zum Beispiel über eine enge Zusammenarbeit mit den Fachschulen zu knüpfen. Ein Träger beginnt noch frühzeitiger und sieht sich in der Verantwortung zur Begeisterung für den Erzieherberuf beizutragen. In diesem Fall werden einjährige FSJ-Stellen⁷⁷ gezielt genutzt, um so junge Menschen an das Berufsfeld heranzuführen.

Mehrere Träger halten die langfristige Kontaktgestaltung auch mit ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten für wichtig, um diese langfristig zu binden. Ein Träger wird darin durch die Erfahrung gestärkt, dass die Kontaktbemühungen auch seitens der Praktikantinnen und Praktikanten aktiv gestaltet werden.

Wesentliche Faktoren, um sich als attraktive Praxis- oder Ausbildungseinrichtung darzustellen, sind aus Sicht der Träger die enge Zusammenarbeit mit den Fachschulen sowie eine sehr gute Praxisanleitung. Ein Träger würde hierzu gerne eine zusätzliche Kraft für die Anleitung der Auszubildenden anstellen.

Die Voraussetzungen, diese Strategien erfolgreich zu realisieren, sind nicht überall gegeben. Regionale Merkmale und finanzielle Gründe erschweren zum Teil die Aufnahme von Praktikantinnen und Praktikanten oder Auszubildenden. Die Personalsituation erschwert zudem vielfach eine gute Praxisanleitung. Entgegen der strategischen Bedeutung der Ausbildung wird daher die Ausbildungsbereitschaft der Einrichtungen teilweise als deutlich eingeschränkt beschrieben. Dies könnte eine Erklärung dafür sein, dass rund die Hälfte der im Rahmen der Online-Befragung befragten Träger angibt, die eigenen Ausbildungskapazitäten nicht ausgeschöpft zu haben (vgl.

⁷⁴ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 118.

⁷⁵ Vgl. Autorengruppe Bildungsbericht 2019, S. 85.

⁷⁶ Vgl. OECD 2019, S. 13f. und 18.

⁷⁷ Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) können junge Menschen, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt und das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ohne Schulabschlüsse oder Qualifikationen leisten.

Quantitativer Bericht, Abbildung 38). Zugleich ist aber nicht bekannt, wieviele Ausbildungen auch aufgrund fehlender Bewerbungen nicht zustande kommen.

Praxisanleitung ist vom individuellen Einsatz hochmotivierter Fachkräfte abhängig

Schon 2010 und 2011 wurde im gemeinsamen Orientierungsrahmen der Länder „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ von KMK und JFMK und im ‚Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien‘ der Bedeutung des Lernorts Praxis und einer kompetenten Praxisbegleitung mit mindestens 100 geforderten Praxistagen Rechnung getragen. Insbesondere für die fachliche und personale Kompetenzentwicklung der Fachkräfte sind kontextbezogene, praktische Erfahrungen und ein systematisches Lernen in der Praxis notwendig.⁷⁸

Die Studie „Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis“⁷⁹ kommt zu dem Schluss, dass Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Regel nicht ausreichend auf ihre zentrale Rolle vorbereitet sind, da eine abgeschlossene Ausbildung sowie Berufserfahrung allein nicht für die Anleitungstätigkeit qualifizierten.

Eine entsprechende kompetenzorientierte Qualifizierung wird in Mecklenburg-Vorpommern für die Mentorinnen und Mentoren und deren Anleitungstätigkeit empfohlen. Diese richtet sich insbesondere an die Mentorinnen und Mentoren, die Auszubildende zu staatlich anerkannten Erzieherinnen bzw. Erziehern für 0- bis 10-Jährige begleiten.⁸⁰ Diese Mentorinnen und Mentoren können eine finanzielle Abgeltung erhalten.⁸¹ Für Praktikantinnen und Praktikanten in der fachschulischen Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern gilt je nach Stadium der Ausbildung eine geringfügig unterschiedliche Vorgabe. In der zweijährigen Ausbildung zur Sozialassistenten⁸² werden zwölf Wochen Praxis im ersten und zehn Wochen Praxis im zweiten Ausbildungsjahr gefordert. Bei der mehrheitlich darauf folgenden Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern sind in beiden Ausbildungsjahren jeweils 12 Wochen Praxis (jeweils 40 Stunden) zu absolvieren.⁸³ Darüber hinaus gibt es keine übergreifenden rechtlichen Vorgaben, in denen Anforderungen an die Praxisanleitung und Kapazitäten für die Praxiszeiten konkretisiert sind.⁸⁴ Auch im KiföG M-V ist die Praxisanleitung im Rahmen der fachschulischen Ausbildung nicht geregelt und zudem nicht im Katalog der typischen Tätigkeiten im Rahmen der mittelbaren pädagogischen Arbeit angeführt.

In vielen Einrichtungen – insbesondere in kleinen Einrichtungen mit bis zu sechs Fachkräften – fehlt es laut der Träger an Personalkapazität für eine angemessene **Praxisanleitung**. Zwei Träger geben an, dass mindestens eine halbe Stelle (besser noch 1,5) für die Betreuung erforderlich sei. Schwierig sei für die Träger, dass die Kosten der Praxisanleitung für Praktikantinnen und Praktikanten in der vollzeitschulischen Ausbildung nicht refinanziert werden. Die Trägervertretungen kritisieren in diesem Zusammenhang, dass sich die Berechnungen für mittelbare und unmittelbare pädagogische Arbeitszeit mit der Ausbildungsreform nicht geändert hat.

Die Fachschülerinnen und Fachschüler schildern ebenfalls den Eindruck, dass in den Einrichtungen häufig zu wenig Zeit für eine angemessene Anleitung vorhanden sei. Je nach Einrichtung und

⁷⁸ Vgl. KMK 2011, S. 6 f.

⁷⁹ Vgl. Deutsches Jugendinstitut 2019.

⁸⁰ Siehe dazu Kapitel 3.2.3 Unterpunkt Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher für 0- bis 10-Jährige.

⁸¹ Siehe dazu Kapitel 3.2.3 Unterpunkt Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher für 0- bis 10-Jährige.

⁸² Vgl. Sozialassistenten-Höhere Berufsfachschulverordnung – SOAHBFSVO M-V vom 11. Dezember 2012.

⁸³ Vgl. Fachschulverordnung Sozialwesen - FSVSoz M-V vom 11. Dezember 2012, Anlage 1a.

⁸⁴ Vgl. KiföG M-V und Fachschulverordnung Sozialwesen - FSVSoz M-V vom 11. Dezember 2012, zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. Januar 2021 (Mittl.bl. BM M-V S. 3/GVOBl. M-V S. 52).

Konzept sei der Praxisbezug erheblich unterschiedlich empfunden worden und die Qualität der Praxisanleitung sei stark von einzelnen Personen abhängig. Zum Teil werden Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter als schlecht vorbereitet wahrgenommen.

Ein Träger hat in diesem Zusammenhang Diskrepanzen zwischen den gegenseitigen Erwartungen von Praxisstellen und Schulen wahrgenommen. Dies sei seit einer gemeinsamen Klärung über die Ausbildungszuständigkeiten und Erwartungen in Praxis und Schule mit der Schule viel besser geworden. Außerdem habe diese Klärung auch zu einer qualitativen Verbesserung bei den Absolventinnen und Absolventen beigetragen. Ein weiterer Hort-Träger sieht auch die eigene Betreuungsqualität als Ausbildungsqualitätsmerkmal. Ein Qualitätsaudit, das entwickelt bzw. aus der Schule übernommen wurde, findet viel Anerkennung bei Praktikantinnen und Praktikanten sowie den Fachkräften.

Die Schülerinnen und Schüler betonen, dass sie die Motivation der Fachkräfte zur Praxisanleitung nicht grundsätzlich in Frage stellen. Vielmehr sei die aus dem Personalschlüssel resultierenden Belastungen für die pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen auch für sie als Auszubildende spürbar. Besonders aufwendig erscheint den Aussagen von Leitungen und Fachschülerinnen und Fachschülern zufolge das Prüfungspraktikum zum Ende der Ausbildung. Eine Fachschülerin bzw. ein Fachschüler im letzten Schuljahr berichtet über ihre bzw. seine Suche nach einem Prüfungspraktikum. Anfragen in Einrichtungen, wo er schon zuvor gute Erfahrungen gesammelt hatte, wurden mit der Begründung abgelehnt, dass die Prüfung eine zu große Belastung bzw. ein zu großer Aufwand sei. Der Bewerbungsprozess wird als sehr langwierig, frustrierend und als Stresssituation wahrgenommen.

Mehrere Träger und Einrichtungsleitungen berichten, dass unter den geringen Zeitfenstern für die mittelbare pädagogische Arbeit eine Praxisanleitung nur durch das freiwillige Engagement der Kolleginnen und Kollegen erfolgreich gestaltet werden kann.

„Die Zeit, die unsere Praxisanleitung hat, ist aber viel zu wenig, das muss sie alles nebenbei machen, eben weil der Personalschlüssel so eng ist. Besprechungen mit der Praktikantin werden alle im Feierabend gemacht, auch die Vorbereitung. Die Gruppe muss ja trotzdem besetzt sein. Ich habe das große Glück, dass meine Kollegen so selten krank sind. Aber wir können trotzdem eben nur einen Praktikanten nehmen, um mehr können wir uns nicht kümmern, die Zeit ist einfach nicht da. Wenn man sich Zeit nehmen möchte, muss man das im Feierabend machen, anders geht es mit einem so hohen Kinderschlüssel nicht, die Gruppen sind voll. Die Kinder gehen nun mal vor, viel zu eng alles, das finde ich schlimm, man muss es mit Herzblut machen, macht es dann im Feierabend, aber das sollte natürlich eigentlich nicht so sein.“

(Fokusgruppe Leitungen und Praxisanleitungen)

Eine stellvertretende Leitung nimmt es als erleichternd wahr, dass sie als Praxisanleitung koordinierende Aufgaben und die Einführung von Praktikantinnen und Praktikanten in der Vorbereitungszeit als Leitung durchführen kann. Sie zeigt auf, dass der Aufwand je nach Praktikantinnen und Praktikanten (Uni-Praktikantinnen und -Praktikanten, Erzieher-Praktikantinnen und -Praktikanten, Schüler-Praktikantinnen und -Praktikanten) sehr unterschiedlich sei, wobei Praktikantinnen und Praktikanten der Erzieherausbildung den höchsten Bedarf haben. Daher werden maximal zwei Erzieher-Praktikantinnen und -Praktikanten gleichzeitig übernommen.

Um dem Zeitmangel in der Praxisanleitung entgegen zu wirken, hat ein großer Träger einen Pool von vier Praxisanleitungen gebildet, die sich die Anleitung aufteilen und so auch freie Zeiten für

die längere Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten schaffen können. Kritisiert wird jedoch, dass Praxisanleitung und Qualitätsmanagement⁸⁵ nicht finanziert werden. Die Praxisanleitungen aus dem Pool bekommen lediglich einen Zeitausgleich für die Anleitungsgespräche. Es werden daher nie mehr als drei Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt.

Auch im Rahmen des **Mentorings für die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige** wird der Personalschlüssel als Hemmnis für eine gute Praxisanleitung eingeordnet. Laut § 14 Abs. 8 KiföG M-V und der Rahmenempfehlung des Landes tragen die Träger die Verantwortung dafür, dass in einer Einrichtung, in der Auszubildende bzw. Nachwuchskräfte qualifiziert werden, eine geschulte Mentorin oder ein geschulter Mentor für die Praxisbegleitung zur Verfügung steht und im Stellenplan ausgewiesen ist. Bei längerer Abwesenheit der Mentorin bzw. des Mentors ist für eine geeignete Vertretung zu sorgen. Voraussetzung für eine Fortbildung zur Mentorin bzw. zum Mentor ist neben der persönlichen Eignung eine Qualifikation gemäß § 2 Abs. 7 Nr. 1 bis 10 KiföG M-V und eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit in einer Kindertageseinrichtung. Die erforderliche Fort- und Weiterbildung zur Mentorin bzw. zum Mentor wird als berufsbegleitende Maßnahme über einen Zeitraum von drei Jahren empfohlen und sollte einen Umfang von insgesamt 80 Stunden nicht unterschreiten.⁸⁶ Mentorinnen und Mentoren für die Anleitung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige sollen eine finanzielle Abgeltung in Höhe von 150 Euro im Monat für eine Auszubildende oder einen Auszubildenden und weitere 50 Euro pro Monat für weitere Auszubildende erhalten. Diese sind in den Verhandlungen nach § 24 Abs. 1 und 3 KiföG M-V zu berücksichtigen.

Die Finanzierung der kompetenzorientierten Aus- bzw. Fortbildung der Fachkräfte zu Mentorinnen und Mentoren ist nach § 24 KiföG M-V in den Entgeltverhandlungen zwischen Einrichtungsträgern und den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe auszuhandeln. Hier sieht der Städte- und Gemeindetag und der Landkreistag den Bedarf einer landesweit geregelten Finanzierung.

In einer Fokusgruppe schilderte eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender ihre bzw. seine Erfahrung, dass Mentorinnen und Mentoren sowie Leitungen keine Zeit für Reflexion und Auswertungen haben. Dies stimmt überein mit der Aussage einer Mentorin bzw. eines Mentors aus der Fokusgruppe Leitungen und Praxisanleitungen. Die im Dienstplan zwar aufgenommenen fünf Stunden für die Mentoren-Aufgaben können in der Praxis offenbar nicht realisiert werden, da der knapp bemessene Personalschlüssel bei Krankheit oder anderen Ausfällen zu Personalknappheit führe und die Fachkraft in diesem Fall an die Arbeit in den Gruppen binde. Einige Landkreise bzw. kreisfreie Städte wünschen sich daher gesetzlich vorgeschriebene Stunden für die Freistellung der Mentorinnen und Mentoren von der unmittelbaren pädagogischen Arbeit, einhergehend mit einer Landesfinanzierung der Aufwandsentschädigung für die Mentorinnen und Mentoren (vgl. dazu Kapitel 4.2.3 Praxisintegrierte Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige (ENZ)).

In der Fokusgruppe der Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildenden wird der Eindruck geschildert, dass teilweise Personen ohne entsprechende Ausbildung als Mentorinnen oder Mentoren festgelegt werden. Dies kann zum einen daraus resultieren, dass die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige und die kompetenzorientierte Mentoren-Ausbildung zeitgleich 2017 gestartet sind. Zum anderen sind die Einrichtungen zur Gewährleistung einer Vertretung verpflichtet, wenn eine Mentorin oder ein Mentor ausfällt.

⁸⁵ Die Kosten für Qualitätsentwicklung und -sicherung sind im Rahmen der Vereinbarungen nach § 24 KiföG M-V zwischen den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und den Trägern zu verhandeln, da Qualitätsentwicklung und -sicherung zu den gesetzlichen Standards gehören.

⁸⁶ Vgl. Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern, 2017.

Zugleich kann je Kindertageseinrichtung jeweils nur eine Mentorin bzw. ein Mentor für die Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige bei den Verhandlungen nach § 24 Abs. 1 KiföG M-V berücksichtigt werden (vgl. dazu Kapitel 4.2.3). Gleichfalls wird der Ausfall von Mentorinnen und Mentoren aufgrund hoher Belastungen insbesondere älterer Fachkräfte geschildert.

„Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass ältere Fachkräfte, die schon länger im Beruf sind – also die ganzen Mentoren, die mich eigentlich ausbilden sollen – wegfallen, weil Arbeitsbedingungen und körperliche Belastung gerade in den Krippen nicht mehr haltbar sind“.

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

B.4.2.2 Fachschulkapazitäten und regionale Bewerberlage für Ausbildung und Praktika

Die Ausbildungsplatzplanung für pädagogische Fachkräfte erfolgt gemäß § 17 Abs. 1 KiföG M-V. Die Ausbildungsplatzplanung von 2014 basiert auf dem Fachkräftebestand vom März 2013 und berücksichtigt den Bedarf auf der Basis der Personalschlüssel (Krippe 1,1 zu 6; Kindergarten 1,6 zu 16 bzw. 2015 1,6 zu 15 und Hort 0,8 zu 22).⁸⁷ Darüber hinaus wurde der Fachkräftebedarf für Leitungsaufgaben berücksichtigt. Für den Zeitraum 2021 bis 2023 wurde auf dieser Basis ein Bedarf von 300 zusätzlichen Einstellungen ermittelt. Hinsichtlich der erforderlichen Ausbildungsplätze an den Fachschulen wurden die vorhandenen Kapazitäten in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung als bedarfsdeckend erachtet bzw. ein Überschuss prognostiziert.⁸⁸ Dabei ist zu berücksichtigen, dass bereits eine vorsorgliche Erhöhung der Ausbildungskapazitäten seitens des Landes erfolgte und seit dem Jahr 2013/14 bereits 100 Plätze zusätzlich zur Verfügung stehen. Hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Anzahl an Schulplätzen an den öffentlichen beruflichen Schulen sind für das Schuljahr 2020/2021 entsprechend der Bewerberlage Anpassungen der Platzkapazitäten erfolgt.⁸⁹ Demnach begrenzen räumliche und personelle Kapazitäten nicht die Aufnahme von Bewerberinnen und Bewerbern in öffentlichen beruflichen Schulen.

In Mecklenburg-Vorpommern hat sich ein breites Angebot verschiedener Schul- und Ausbildungsformen entwickelt

Eine Übersicht über die möglichen einschlägigen Ausbildungen an Berufsfachschulen, Fachschulen für Sozialwesen und Hochschulen bietet die folgende Tabelle.

⁸⁷ Vgl. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern 2014, S. 2.

⁸⁸ Ebd., S. 11.

⁸⁹ Beispielsweise wird an einer Berufsfachschule keine Klasse für staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige für das Schuljahr 2020/2021 zustande kommen. Die Schülerinnen und Schüler werden an andere Berufsfachschulen verwiesen. Das gleiche gilt für eine Klassenbildung an einer Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik (Berufliche Schulen Organisationsverordnung – BSOrgVO M-V, Anlage 2).

Tabelle 15: Wesentliche Ausbildungswege in die Frühe Bildung in Mecklenburg-Vorpommern

Ausbildungsweg	Dauer	Zulassungsvoraussetzungen	Anmerkungen
Ausbildungen an Berufsfachschulen			
Staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen und -pfleger	3 Jahre	Berufsreife oder gleichwertiger Abschluss	auslaufender Bildungsgang; Weiterführung an 2 privaten Berufsfachschulen
	2 Jahre	Personen, die die allgemeinen Aufnahmevoraussetzungen erfüllen und über die Mittlere Reife verfügen, können nach Bestehen einer Aufnahmeprüfung im Sinne einer Bestenförderung unmittelbar in die zweite Jahrgangsstufe aufgenommen werden, wenn es die organisatorischen Verhältnisse an der Schule zulassen.	
Ausbildungen an Höheren Berufsfachschulen			
Staatl. geprüfte Sozialassistentinnen und -assistenten	2 Jahre	Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	Zubringer für Ausbildungen an Fachschulen für Sozialwesen
	1 Jahr	Fach-/Allgemeine Hochschulreife oder mindestens zweijährige Berufsausbildung	
Staatl. anerkannte Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige (praxisintegriert)	3 Jahre	Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	Erprobung im Rahmen eines zum Schuljahr 2017/18 gestarteten Modellprogramms an 5 höheren Berufsfachschulen; seit 1.1.2020 auch an privaten Schulen möglich (§ 143 Abs. 4 SchulG M-V)
Ausbildungen an Fachschulen für Sozialwesen			
Staatl. anerkannte Erzieherinnen und Erzieher (vollzeitschulisch)	2 Jahre	Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss und abgeschlossene Sozialassistentenausbildung	
Staatl. anerkannte Erzieherinnen und Erzieher (Seiteneinstieg, vollzeitschulisch)	3 Jahre	mindestens zweijährige Berufsausbildung	erstes Jahr dient Vorbereitung auf Fachschulausbildung und endet mit Erwerb des Abschlusses als staatlich geprüfte Sozialassistentin
Staatl. anerkannte Erzieherinnen und Erzieher (Seiteneinstieg, berufsbegeleitend)	4 Jahre	mindestens zweijährige Berufsausbildung	ersten beiden Jahre dienen Vorbereitung auf Fachschulausbildung und enden mit Erwerb des Sozialassistentenabschlusses
Staatl. anerkannte Erzieherinnen und Erzieher (Aufbauweiterbildung, berufsbegeleitend)	2 Jahre	abgeschlossene Ausbildung als „Staatlich anerkannte Erzieherin für 0- bis 10-Jährige“ oder „Staatlich anerkannter Erzieher für 0- bis 10-Jährige“	Durchführung als Modellversuch
Staatl. anerkannte Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger	2 Jahre	Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss und abgeschlossene Sozialassistentenausbildung	es gelten die gleichen Möglichkeiten des Seiteneinstiegs wie bei staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern
Hochschule			
Early Education – Bildung und Erziehung im Kindesalter (B.A.)	3 Jahre	Fach-/allgemeine-/fachgebundene Hochschulreife	
Early Education – Bildung und Erziehung im Kindesalter (B.A., berufsbegeleitend)	3 Jahre	Fach-/Allgemeine-/Fachgebundene Hochschulreife oder pädagogischer Berufsabschluss, einschlägige pädagogische Tätigkeit und Bestehen einer Zugangsprüfung (u. a.)	Zielgruppe sind berufstätige Erzieherinnen und Erzieher, Kindertagespflegepersonen, (zukünftige) Leitungsmitglieder von Kindertageseinrichtungen sowie Fachberaterinnen und Fachberater mit fachschulischer Ausbildung und Wunsch

einer berufsbegleitenden frühpädagogischen Professionalisierung

Sonstige

Quereinstiege mit kindheitspädagogischer Grundqualifizierung	1 Jahr	Berufsabschluss gemäß § 2 Abs. 7 Nr. 11 bis 12 KiföG M-V	Mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes vom 22. Juli 2017 zählen in den Kindertageseinrichtungen weitere Berufsgruppen zu Fachkräften; siehe auch Rahmenempfehlung des Sozialministeriums
---	--------	--	--

Quelle: GSBFSVO M-V, SOAHBFSVO M-V, ErzO-10HBFSVO M-V, FSVOSoz M-V, SchulG M-V, König et al. 2018 @ Prognos 2021

In Mecklenburg-Vorpommern sind die staatlichen Höheren Berufsfachschulen und Fachschulen für Sozialwesen, an denen eine kostenfreie Ausbildung aufgenommen werden kann, auf beruflichen Schulen verteilt. Dort finden sich Angebote für die separate und kombinierte Ausbildung zur Sozialassistentin und zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern. Letzterer Abschluss kann auch in teilzeitschulischer Form erworben werden. Daneben wird noch die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige angeboten.

Tabelle 16: Staatliche (Berufs-)Fachschulen – Ausbildungsmöglichkeiten und Standorte

Schulzentrum ⁹⁰	Sozialassistentin	Erzieherin/Erzieher (Vollzeit)	Erzieherin/Erzieher berufsbegleitend	Erzieherin/Erzieher für 0- bis 10-Jährige	Aufbauweiterbildung ⁹¹	Standort
Regionales Berufliches Bildungszentrum des Landkreises Vorpommern-Rügen	+	+		+		Stralsund
Regionales Berufsbildungszentrum Neubrandenburg GeSoTec	+	+		+		Neubrandenburg
Berufliches Bildungszentrum des Landkreises Rostock	+	+		+	+	Güstrow
Berufliche Schule "Alexander Schmorell"	+	+	+	+		Rostock
GESO - regionales berufliches Bildungszentrum der Landeshauptstadt Schwerin	+	+	+	+		Schwerin

Quelle: eigene Darstellung @ Prognos 2021

Neben den staatlichen (Berufs-)Fachschulen gibt es elf Fachschulen in privater Trägerschaft. Auch die privaten Schulen haben ihre Standorte mehrheitlich in den Städten. Die Ausbildungsformen an den privaten Schulen sind alle kostenpflichtig. Zum Teil entstehen neben den monatlichen Schulgebühren für Materialkosten und Prüfungsgebühren weitere Kosten.

⁹⁰ Aufgeführt werden hier die sozialpädagogischen Ausbildungen .

⁹¹ Mit der Aufbauweiterbildung können staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige den Abschluss als staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher erwerben. Die Änderungen in § 2 Abs. 5 und der Anlage 1e der Fachschulverordnung für Sozialwesen FSVOSoz M-V sind erst zum 15. Januar 2021 und nach der Erhebung für die vorliegende Studie in Kraft getreten und daher nicht Bestandteil dieses Berichts.

Tabelle 17: Private Fachschulen – Ausbildungsmöglichkeiten, Kosten und Standorte

Fachschule	Ausbildungsformen	Kosten/Monat ⁹²	Standort
Fachschule für Sozialpädagogik des kirchlichen Seminars	Sozialassistentz Erzieherin/Erzieher in Vollzeitausbildung Erzieherin/Erzieher in Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit (AVFE) (Hochschulreife oder abgeschlossene Berufsausbildung notwendig)	125 Euro 125 Euro	Greifswald
SWS Schulen gGmbH	Sozialassistentz Erzieherausbildung in Vollzeit (zwei Jahre)	100 Euro 160 Euro	Schwerin
ecolea – private Beruflichen Schule	Sozialassistentz Erzieherausbildung in Vollzeit (vier Jahre inklusive Sozialassistentz – Verkürzung möglich)	150 Euro 225 Euro	Rostock Schwerin Stralsund
IB Medizinische Akademie - Fachschule für Sozialwesen	Sozialassistentz Erzieherausbildung in Vollzeit (3 Jahre – inklusive Sozialassistentz)	195 Euro	Rostock
Pädagogisches Kolleg Rostock	Erzieherausbildung in modularisierter Form (2 Jahre) Sozialassistentz Im Anschluss Studium Kindheitspädagogik/ Sozialpädagogik möglich	298 Euro (Erzieherausbildung) plus Lehrmittelbeitrag 90 Euro (pro schulisches Ausbildungsjahr)	Rostock
Lernwert gGmbH pädagogisches Forum	Erzieherausbildung praxisintegriert (4 Jahre – inklusive Sozialassistentz)	285 Euro (f. Erzieherausbildung) plus Lehrmittelbeitrag in Höhe von 90 Euro	Wismar
Berufliche Schule am DRK Bildungszentrum	Berufsbegleitende Erzieherausbildung	145,00 Euro für das 1. und 2. Ausbildungsjahr, 170,00 Euro für das 3. und 4. Ausbildungsjahr	Teterow
Berufsfachschule Greifswald	Sozialassistentz Erzieherausbildung in Vollzeit (zwei Jahre)	100 Euro 120 Euro	Greifswald
Fachschule für Pädagogik und Sozialwesen am Institut Lernen und Leben e. V.	Sozialassistentz Erzieherausbildung in Vollzeit (zwei Jahre)	180 Euro 200 Euro	Bentwisch
Diakonisches Bildungszentrum – mit zwei Schulen			
Evangelische Fachschule Schwerin	Sozialassistentz Erzieherausbildung in Vollzeit (2 Jahre) Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige	149 Euro für Auszubildende mit Kindern verringert sich Gebühr bis zum dritten Kind um jeweils 10 Euro pro Kind 49 Euro für das 1. bis 3. Ausbildungsjahr; Bei Ausbildungsvertrag mit Diakonie oder Caritas von Schulgeldzahlung befreit.	Schwerin
Evangelische Fachschule Bad-Sülze	Berufsbegleitende Erzieherausbildung in Teilzeit Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige	171 Euro 49 Euro für das 1. bis 3. Ausbildungsjahr;	Bad Sülze

⁹² Die angegebenen Kosten sind jeweils der aktuellen Website der Fachschulen entnommen, sodass auch von einer Gültigkeit für das laufende Schuljahr 2020/2021 auszugehen ist. Eine genaue Zuordnung zu einzelnen Schuljahren ist den Websites nicht zu entnehmen.

Bei Ausbildungsvertrag mit Diakonie oder Caritas von Schulgeldzahlung befreit

Quelle: eigene Darstellung

@ Prognos 2021

Eine berufsbegleitende Ausbildung bzw. Teilzeitausbildung wird an einer privaten Fachschule angeboten. Eine weitere Schule bietet eine Vollzeitausbildung, die jedoch mit besonderen Aufteilungen von Schul- und Praxiszeiten vereinbarkeitsfreundlich gestaltet ist. In einer dritten privaten Fachschule wird die praxisintegrierte Form der Erzieherausbildung in einem monatlichen Wechsel von Schul- und Praxiszeit organisiert und damit geworben, dass diese Form vereinbarkeitsfreundlich und auch für die Absolvierung der Praxis am Heimatort sehr gut geeignet sei. Die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige wird von einer privaten Fachschule an zwei Standorten angeboten.

Akademische Ausbildungswege für die Arbeit in der Kindertagesförderung sind in Mecklenburg-Vorpommern auf fünf Hochschulen verteilt, wobei der im Berufsfeld typische Studiengang der Kindheitspädagogik an einer Hochschule angeboten wird.

Tabelle 18: Studienfächer mit Bezug zur Frühen Bildung nach Hochschule/Uni

Hochschule/Uni	Studienfächer
Öffentliche Hochschulen	
Uni Greifswald	Erziehungswissenschaft
Uni Rostock	Erziehungswissenschaft, Grundschul-/Primarstufenpädagogik, Sonderpädagogik
HS Neubrandenburg	Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Early Education, Sozialwesen
Private Hochschulen	
FH des Mittelstands	Erziehungswissenschaften, Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Management, Sozialwesen
Europäische Fachhochschule, Campus Rostock	Kindheitspädagogik

Quelle: WiFF-Studiengangsdatenbank, B313S MV 2020

@ Prognos 2021

Die Konzentration der Berufsschulstandorte in den Städten führt zu Nachteilen für die Bewerbersituation im ländlichen Raum

Aufgrund der Konzentration der Berufsschulen in Städten funktioniert die Strategie der Ausbildung besonders gut in deren Umfeld. Insbesondere Einrichtungsträger in Rostock berichten von einer sehr guten Bewerberlage. Attraktive Lebens- und Wohnorte, wie sie z. B. in Schwerin und Rostock vorliegen, erleichtern nicht nur die Fachkräftegewinnung, sondern binden auch die jungen Absolventinnen und Absolventen. Auch die LIGA erkennt Arbeitsmarktpräferenzen von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern und Auszubildenden in sogenannten Oberzentren größerer Städte. Andere gleichfalls attraktive Wohnregionen wie zum Beispiel Rügen weisen aufgrund der flächigen Verteilung der Dörfer verkehrstechnische Hürden für den Besuch der Berufsschule in der Stadt (Stralsund) auf.

Alle Akteursgruppen sehen in der Konzentration der Schulen in Städten große Hürden für die Ausbildung im ländlichen Raum. Zum Teil werden Fahrtzeiten zwischen Schulstandort und Praxiseinrichtung von bis zu 1,5 Stunden berichtet. Eine breitere regionale Streuung der Auszubildenden werde dadurch erschwert oder sogar verhindert. Ein Träger aus dem ländlichen Raum berichtet davon, seine vorhandenen Ausbildungsstellen aufgrund mangelnder Bewerberzahlen nicht besetzen zu können.

Beschränkte Regelungen der Schulen für die Praxiswahl reduzieren Praxis- und Ausbildungsmöglichkeiten im ländlichen Raum

Die Fachschulverordnung Sozialwesen (FSVSoz M-V) gibt in § 12 Abs. 6 für die praktische Ausbildung vor, dass Einrichtung und Fachschule territorial so nahe beieinander liegen sollen, dass die Betreuung durch Lehrkräfte mit einem angemessenen Aufwand möglich ist. Einrichtungen in anderen Ländern sind grundsätzlich nicht auszuwählen. Die Verordnung zur Ausbildung und Prüfung an der Höheren Berufsfachschule für Sozialassistenten (SOAHBFSVO M-V)⁹³ gibt in § 11 Abs. 6 für die Praktika die gleichen Regelungen vor und überlässt die Entscheidung über die Definition einer angemessenen Entfernung der Schulleitung. Die Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an der Höheren Berufsfachschule zur staatlich anerkannten Erzieherin für 0- bis 10-Jährige und zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige (Erz0-10HBFSVO M-V)⁹⁴ beschränkt sich auf die Formulierung, dass die Praxiseinrichtung im Einzugsbereich der zuständigen Schule liegen muss. In der Folge berichten Träger, Leitungen und Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende über Regelungen der Fachschulen, Praxisstellen im ersten und zweiten Ausbildungsjahr sowie Ausbildungsstellen für die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige nur im Umkreis von 50 Kilometern zu akzeptieren.

„In unserer Ausbildung (ENZ) dürfen unsere Praxiseinrichtungen nur in Rostock sein, wir dürfen also nicht in die Landkreise während der Ausbildung. Und ich denke deshalb sind die Landkreise für uns auch nicht so attraktiv. Die meisten werden es auch nicht in die Landkreise ziehen, weil sie ohnehin schon hier in der Stadt wohnen - sonst wäre die Ausbildung so auch nicht machbar. ENZ Auszubildende werden sich dann hinterher auch mehr auf die Stadt konzentrieren, weil sie gar nicht mit den Landkreisen in Berührung kommen. In meiner Klasse sind nur Leute, die aus der Stadt kommen. Wir sind ja eigentlich auch durch unsere Ausbildungsstruktur diejenigen, die schnell in die Einrichtungen gehen sollen

⁹³ Vgl. Sozialassistenten-Höhere Berufsfachschulverordnung – SOAHBFSVO M-V vom 11. Dezember 2012.

⁹⁴ Vgl. Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige - Höhere Berufsfachschulverordnung - Erz0-10HBFSVO M-V vom 27. Juni 2017.

und ich denke, die werden auch erstmal alle in den Städten bleiben.“
 (Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Zwar wird ein Verständnis für die ansonsten überlangen Fahrtzeiten der Lehrkräfte bei Praxisbesuchen geäußert, jedoch nehmen alle Träger diese Regelung als Hemmnis für die Gewinnung von Praktikantinnen und Praktikanten wahr. Durch diese Regelung sei der Kontakt zu potenziellen Fachkräften von vornherein eingeschränkt.

In einigen ländlichen Regionen erhoffen sich die Träger eine Verbesserung durch dort entstehende Schulstandorte. Gemäß der LIGA könnten außerdem die Einrichtung von Außenstellen oder Nebenstandorten von Schulen beispielsweise auch in Städten mit ca. 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Lösung sein. Eine Abfrage der LIGA bei Trägern in Greifswald zeigt, dass die Ausbildung im ländlichen Raum auch stärker integriert werden könnte, wenn es für die Praktikumszeit eine Infrastrukturpauschale gäbe, wie zum Beispiel ein Fahrtgeld oder einen Mietzuschuss. In diesem Zusammenhang ist das vom Land Mecklenburg-Vorpommern im Rahmen des ‚Zukunftsbündnisses M-V‘ eingeführte Azubi-Ticket eine Unterstützung für die Auszubildenden und die Fachschülerinnen und -schüler.⁹⁵

Es wird ein weiterer Ausbau der Schul- und Ausbildungskapazitäten für die Gewinnung von Nachwuchskräften gewünscht

Mehreren Befragten zufolge wurden die Ausbildungskapazitäten in der Vergangenheit zu zögerlich ausgebaut, sodass nun trotz des in den letzten Jahren erfolgten Ausbaus zu wenig Nachwuchskräfte für die Kompensation der altersbedingt ausscheidenden Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Mehrheit der Landkreise bzw. kreisfreien Städte, die kommunalen Spitzenverbände und die Gewerkschaften halten angesichts der Herausforderungen bei der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten in den bestehenden Ausbildungsgängen für erforderlich, insbesondere wenn als notwendig erachtete Qualitätsverbesserungen erfolgen. Dabei sei die Vorhaltung eines flächendeckenden bzw. wohnortnahen Ausbildungsangebots sicherzustellen, um auch für den ländlichen Raum Nachwuchskräfte sichern zu können.

B.4.2.3 Bewertung der einzelnen Ausbildungsformen

Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (Hochschulstudium)

Hochschulisch Qualifizierte finden sich nur selten in den Einrichtungen wieder

Mehrere Vertretungen der Landkreise bzw. kreisfreien Städte halten den Auf- und Ausbau von hochschulischen Bildungsgängen für erforderlich, insbesondere um den zukünftigen Bedarf an Leitungskräften decken zu können.

Eine Trägervertretung merkt demgegenüber an, dass sich Fachkräfte mit akademischem Abschluss nur sehr selten in den Teams wiederfinden. Demnach sei es unbekannt, wo die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen in der Praxis landen.

Die Bundesagentur für Arbeit begründet die bisher geringe Einmündung der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen damit, dass sich die Stellensituation für die hochschulisch Qualifizierten (meist Sozialpädagoginnen und -pädagogen) gewandelt habe. Eine Zeit lang habe es viele Bewerberinnen und Bewerber aber wenige Stellen gegeben, weshalb zwischenzeitlich Alternativberufe

⁹⁵ Vgl. Regierungsportal Mecklenburg-Vorpommern – Landesregierung – Ministerpräsidentin und Staatskanzlei (o.J.)

gewählt wurden. Aufgrund des wieder breiter werdenden Stellenangebots sei aber vorstellbar, dass einige wieder in den Bereich der Kindertagesförderung umschwenken werden.

Trägerseits wird die Eignung der akademischen Fachkräfte unterschiedlich bewertet. Ein Träger hebt hervor, dass die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nicht auf die Arbeit in der Gruppe, sondern nur auf Individualpädagogik ausgerichtet sind. Ein anderer Träger betont die besondere Eignung für Leitungspositionen.

Sozialassistenzen (Höhere Berufsfachschule)

Die Ausbildung zur Sozialassistentin ist zum einen eine Grundlage der Weiterqualifizierung zur/zum staatlich anerkannten Erzieherin/Erzieher. Zum anderen ist eine direkte Tätigkeit in den Kindertageseinrichtungen als Assistentin möglich. Weitere Arbeitsfelder für Sozialassistenten sind die Kindertagespflege und die Familienpflege.

Mehrheitlich scheint die Sozialassistentenausbildung als Zugangsvoraussetzung für die Erzieherausbildung genutzt zu werden. Genauere Zahlen hierzu liegen nicht vor. Einen Hinweis auf den relativ geringen Anteil der Sozialassistenten, die als Ergänzungs- oder Assistentenkräfte in den Einrichtungen tätig sind, bietet die Tatsache, dass 2018 bundesweit zwei Prozent des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen Sozialassistenten sind.⁹⁶ Die in Kapitel 3.1.1 erwähnten Ausnahmegenehmigungen, im Rahmen derer auch Assistentenberufe als Fachkräfte anerkannt werden, können zusammen mit der Anrechnung von Assistentenkräften auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis gemäß § 14 Abs. 6 und 9 KiföG M-V den Anstieg der in den Einrichtungen beschäftigten Sozialassistenten in Mecklenburg-Vorpommern mitbegründen.

Laut Bundesagentur für Arbeit gebe es bei den Sozialassistenten wesentlich mehr Bewerberinnen und Bewerber als bei den Erzieherinnen und Erziehern, es werden jedoch meist staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher gesucht. Aufgrund der fehlenden Deckungsgleichheit sollte dieser Personenkreis weiter- oder fortgebildet werden.

Aus Sicht der interviewten Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildenden bietet der Beruf der Sozialassistentin langfristig gesehen jedoch keine ausreichende Perspektive. Zum einen würden jenseits der Kindertageseinrichtungen berufliche Möglichkeiten fehlen. Zum anderen sei die Bezahlung im Vergleich zu den Erzieherinnen und Erziehern schlechter, obwohl vielfach das gleiche Arbeitspensum geleistet werde. Eine Schülerin bzw. ein Schüler in der Sozialassistenten-Ausbildung hat ein Angebot für eine Assistentenstelle in einer Einrichtung mit Blick auf die künftigen Entwicklungsmöglichkeiten abgelehnt:

„Die Überlegung [direkt als Sozialassistentin zu arbeiten] gab es vor kurzem, weil es mir in der Kita so gut gefallen hatte und ich auch ein Angebot bekommen habe, da einzusteigen. Aber man bekommt halt wirklich sehr wenig Geld. Und ich bin ja noch jung und habe wirklich sehr viel Ehrgeiz noch viel zu lernen, deswegen dachte ich, ich mach´s lieber nicht. Man möchte später auch lieber doch eine Einzelgruppe führen und das machen, was auch ein Erzieher macht. Leitung kann ich mir nicht vorstellen, ich möchte wirklich am Kind arbeiten und nicht oben im Büro sitzen. Ich kann mir also gut vorstellen in Zukunft als Erzieherin zu arbeiten, ob Krippe oder Kita weiß ich noch nicht so genau. Krippe ist natürlich viel anstrengender, aber ich finde den Gedanken schön, diese ersten Jahre der Kinder begleiten zu können. Und sowas möchte ich nicht im Büro

⁹⁶ Vgl. Deutscher Verein 2020, S. 7.

verpassen. Ich kenne eine Sozialassistentin, die dann auch in den Beruf gegangen ist, erstmal ohne die Erzieher-Ausbildung dran zu hängen. Sie ist nach Hannover gegangen und hat dann auch die Erfahrung gemacht, eigentlich die gleiche Arbeit zu machen, wie die anerkannten Erzieher, nur dass sie weniger Geld verdient. Da wurde ihr auch indirekt z. B. die Gruppenleitung übertragen. Deshalb führt sie doch noch die staatlich anerkannte Erzieher-Ausbildung fort.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Mehr Praxis in der Ausbildung zur Sozialassistentenz stärkt frühzeitig eine Identifikation mit dem Beruf der Erzieherin/des Erziehers

Eine Fachschülerin bzw. ein Fachschüler zur Sozialassistentenz empfindet den Praxisanteil im ersten Jahr der Ausbildung als sehr gering. Die vermehrte Praxiszeit im zweiten Ausbildungsjahr und die darin wahrgenommene Selbstständigkeit und übernommene Verantwortung haben bei ihr bzw. ihm das Kennenlernen und die Identifikation mit dem gewünschten Erzieherberuf gestärkt.

„Am Anfang gab es sehr sehr wenig Praxis, insbesondere im ersten Jahr. Im zweiten Jahr waren es zehn Wochen Praktikum in drei verschiedenen Einrichtungen. Der Umgang mit Kindern und Eltern lernt sich aber eben nur in der Praxis und weniger über die Theorie. Das erste Lehrjahr ist eher beobachtend in der Praxis. Der Praxisbezug hängt bei der Sozialassistentenz stark von der Erfahrung ab. Im zweiten Jahr ist man schon sehr viel selbstständiger und das ist auch sehr gut, man bekommt sehr viel mehr Verantwortung und fühlt sich nach einer Weile "wie eine richtige kleine Erzieherin" und die Kinder nehmen einen auch anders wahr, mehr auch als Bezugsperson. Die Erzieher sind nur noch Begleitpersonen, so lernt man den Beruf sehr gut kennen.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher (Fachschule für Sozialpädagogik)

Die bundesweite Anerkennung der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern und die Schulgeldfreiheit an den staatlichen Fachschulen sind wichtige Auswahlkriterien

Teilnehmende der Fokusgruppe, die sich bewusst für die schulische Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern entschieden haben, verweisen dabei auf die damit verbundene Option auch in anderen Bundesländern erwerbstätig sein zu können.

In der Diskussion wird von den angehenden Nachwuchskräften bestätigt, dass bessere Arbeitsbedingungen in anderen Bundesländern ein Abwanderungsgrund für die Absolventinnen und Absolventen sind:

„Ich habe viele Freunde, die die klassische Erzieher-Ausbildung machen und sagen, anschließend gehe ich in ein anderes Bundesland und dann auch gegangen sind, einfach weil da die Arbeitsbedingungen besser und das reale Fachkraft-Kind-Verhältnis deutlich niedriger ist.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Die Wahlfreiheit ist den Fachschülerinnen und Fachschülern unabhängig von konkreten Plänen wichtig, auch wenn sie damit während der Ausbildungszeit vor großen finanziellen Herausforderungen stehen. Ein Kriterium für die Arbeit in anderen Bundesländern ist die dort

wahrgenommene bessere Entlohnungssituation. Für eine Teilnehmerin bzw. einen Teilnehmer, die bzw. der aufgrund eines vorher abgebrochenen Studiums keinen BAföG-Anspruch hat, ist die Aussicht auf eine später bessere Bezahlung ein motivierendes Gegengewicht zu aktuellen Belastungen durch Nebenjobs. Auch die Schulgeldfreiheit an den staatlichen Fachschulzentren hat in diesem Zusammenhang für die Wahl der Ausbildungsform eine wichtige Bedeutung.

„Die Finanzierung wurde jetzt schon oft genannt und wir können alle von Glück sprechen, dass wir an einer Schule sind, die wir nicht selbst zahlen müssen, es gibt ja nun auch einige Schulen, für die man zahlt, was dann ja auch abschreckend ist. Man will doch auch schon ein bisschen selbstständiger und nicht mit 18, 19 noch von anderen [finanziell] abhängig sein. Ich muss zum Teil als Auszubildende Material selbst zahlen.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Die Bundesagentur für Arbeit sieht einen weiteren Vorteil der schulischen Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern darin, dass diese nicht auf bestimmte Altersgruppen festgelegt sind. Im Gegensatz zu den betrieblichen Auszubildenden, die von vornherein auf den Kita- und Grundschulbereich beschränkt sind, haben staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher auch die Möglichkeit in der Jugendhilfe tätig zu werden.

Grundsätzlich würden alle Teilnehmenden der Fokusgruppe eine Ausbildung mit einer Ausbildungsvergütung befürworten. Eine Fachschülerin bzw. ein Fachschüler betrachtet eine berufsbegleitende Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern als vorteilhaft, da der damit erhöhte Praxisbezug auch eine flüssigere Anbindung an die Einrichtungen bewirke und Einarbeitungszeit spare, was die Einrichtungen entlaste.

„Ich bin der Meinung, dass die klassische Ausbildung eine berufsbegleitende sein sollte, damit der Praxisanteil auch ausreichend vorkommt. Klar die Theorie ist schön und gut, aber nur fachlich ausgebildet zu werden, bringt mich später im Beruf nicht weiter, außer ich will in irgendeinen Bereich der Forschung gehen. Meiner Meinung nach müsste der Praxisanteil unglaublich angehoben werden und generell diese Ausbildungsform zu einer berufsbegleitenden, betrieblichen werden. Dann hätte man ja eine Bezahlung. Wenn das nicht geändert werden kann, hat man gar nicht die Zeit, privat noch Praxiserfahrung zu sammeln, weil man einen Nebenjob braucht. Wenn man diesen Praxisbezug schon hat, geschieht die Anbindung mit der Einrichtung und die Übernahme viel flüssiger. Und die Einrichtungen haben auch nicht mehr das Problem Leute zu übernehmen, weil die Einarbeitung dann gar nicht mehr nötig ist. Das würde diesen ganzen Prozess, diesen fließenden Übergang in die tatsächliche Arbeit und dorthin, wo die Fachkräfte halt fehlen, um einiges vereinfachen.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Diese Ansicht teilen auch ein Träger und ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt, welche die Einführung einer dualen Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern mit Blick auf die Fachkräftegewinnung als zielführend bewerten.

Nachteile der schulischen Ausbildung werden in dem, im Vergleich zu den langen Blockzeiten in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige, geringen Praxisanteil gesehen. Die Fachschülerinnen und Fachschüler geben an, dass sie den Anteil an Praxiszeit zu kurz und ungünstig aufgeteilt empfinden. Dadurch fände keine Verzahnung von Theorie und Praxis statt, wodurch wiederum der Einstieg in den Beruf erschwert werde.

„Im ersten Ausbildungsjahr haben wir glaube ich auch nur zwölf Wochen Praktikum, jeweils sechs Wochen in verschiedenen Einrichtungen und im Abschlussjahr haben wir ein Praktikum, das zwölf Wochen am Stück ist – das ist alles, was wir in der gesamten Schulzeit an Praxis haben. Wir brauchen auf jeden Fall mehr Praxiszeit. Theorie und Praxis ist kaum verzahnt, dadurch ist es viel schwieriger in den Beruf einzusteigen, als wenn man – wie bei der ENZ-Ausbildung – diesen Blockunterricht hat und das theoretische, was ich in der Schule lerne, dann auch gleich in der Praxis anwenden kann. Das bleibt einfach viel besser im Kopf, als wenn ich das erst ein Dreivierteljahr später in der Einrichtung sehe. Klar, ich kann das dann rauskramen, aber die Effektivität ist einfach eine ganz andere.“
 (Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Die Verteilung der Praxiszeit führt aus Sicht der Fachschülerinnen und Fachschüler zu weniger direkten Übernahmen der Absolventinnen und Absolventen

Ebenfalls im Vergleich zur praxisintegrierten Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige nehmen die Fachschülerinnen und Fachschüler ungleiche Chancen für die Übernahme bzw. Anstellung im Anschluss an die Ausbildung wahr. Aufgrund der längeren Verweildauer in der Einrichtung und der praktischen Erfahrung in der Zusammenarbeit mit dem Träger entstehe eine engere Bindung, die den Jobeinstieg erleichtere.

„Da die berufsbegleitenden Auszubildenden und die ENZ schon in einer Art von Arbeitsverhältnis stehen und durchgehend an einer Einrichtung sind, haben die ja schon einen Fuß in der Tür. Ich höre davon, dass man da auch schon angefragt wurde, übernommen zu werden. Man hat dort auch schon diese praktische Arbeitserfahrung mit dem Träger und das ist für mich persönlich noch so ein Punkt, der mich verunsichert. Man hat zwar selbst schon ein positives Feedback bekommen in den einzelnen Praktika, aber man ist dort erstmal wieder weg aus der Praxis. Auch trotz unseres Abschlusspraktikums, das sind zwölf Wochen und ist zu kurzfristig, als dass das zu einer Übernahme führt. Selbst wenn es toll wird und man gut ins Kollegium passt – es sind nur zwölf Wochen und das ist viel zu kurzfristig, um da in irgendeine Art von Übernahmegespräch zu gehen. Dieser Jobeinstieg geht für uns sehr viel schwieriger und nicht flüssig.“
 (Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Praxisintegrierte Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige (ENZ)

Entgegen der Fachschulausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern ist die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige eine praxisintegrierte Ausbildung. Dazu wird mit einem Träger einer Kindertageseinrichtung ein Ausbildungsvertrag geschlossen. Die Auszubildenden haben einen Urlaubsanspruch nach den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen, der vom Träger der Einrichtung in der unterrichtsfreien Zeit gewährt wird und haben gemäß § 14 Abs. 8 KiföG M-V Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung, die im Verlauf der Ausbildung mindestens jährlich ansteigt und sich in der Höhe am Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) orientieren soll. Mindestens 80 Prozent der tariflich festgelegten Ausbildungsvergütung sollen vereinbart werden.⁹⁷

⁹⁷ Vgl. Bildungsserver Mecklenburg-Vorpommern o.J. (abgerufen am 13.01.2021).

Uneinigkeit bezüglich der Zugangsvoraussetzung zu den Ausbildungsformen und hinsichtlich der Qualität der Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen

Einzelne Träger nehmen je nach Schule qualitative Unterschiede wahr und wünschen sich ein höheres Schulniveau als Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung. Andere Träger empfinden dagegen die mittlere Reife gar als unnötige Hürde, da diese selbst nachgeholt werden muss, wenn ein Hauptschulabschluss und eine IHK-Prüfung vorliegen. Die Klassen für das Nachholen der mittleren Reife kommen nur bei genügend Anmeldungen zustande. Teilweise bedeutet das eine Wartezeit von einem Jahr, wodurch Interessierte verloren gehen.

Auch wenn die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern der Fachschulverordnung unterliegt, während die dreijährige praxisintegrierte Ausbildung in der höheren Berufsfachschulverordnung (ERzo-10HBFSVO M-V) geregelt ist, wird es von der Bundesagentur für Arbeit als Qualitätsmerkmal beschrieben, dass sich beide Ausbildungen - bis auf die Altersbegrenzung - von den inhaltlichen Ansprüchen und der Qualität der Ausbildung her nicht unterscheiden.

Unter Verbesserung der Rahmenbedingungen wird die praxisintegrierte Ausbildung (ENZ) grundsätzlich für die Bewältigung des Fachkräftemangels von Trägern und Leitungen befürwortet

Trotz der großen Herausforderungen, die von vielen Trägern und Einrichtungen im Zusammenhang mit Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten beschrieben werden, ist der Grundtenor gegenüber dieser Ausbildungsform bei den Fachkräften positiv. Sowohl von einer Einrichtungsleitung als auch von einer pädagogischen Fachkraft wird hervorgehoben, dass Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten nicht bloß als Belastung angesehen werden, weil sie eingearbeitet werden müssten, sondern inhaltlich als Bereicherung, weil ein frischer Wind und Austausch der Arbeit zugutekommen.

Laut Aussage der Bundesagentur für Arbeit ist die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige eine sinnvolle Maßnahme, um das Fachkräfteangebot in ländlichen Regionen zu steigern. Ziel sei es, mit der betrieblichen Ausbildung Menschen, die in diesen Regionen leben und sich eine berufliche Orientierung oder Umorientierung vorstellen können, zu erreichen. Die familiäre Situation gehe häufig mit einer Angewiesenheit auf eine Vergütung einher. Auch vor dem Hintergrund des Ausbaus der Ganztagschulen wird die Förderung von 0- bis 10-Jährigen von der Bundesagentur für Arbeit auch als zukunftsfähiger Arbeitsbereich wahrgenommen.

Seitens der LIGA wird hingegen vor allem mit Blick auf die Finanzierung die dauerhafte Eignung der Ausbildung infrage gestellt, da die Anschlussfähigkeit des Berufes fehle und nicht klar sei, ob sich die Investition in die Ausbildung langfristig lohne und die Ausbildungszeit demgegenüber zu lange sei.

Ab dem 15. Februar 2021 wird es Absolventinnen und Absolventen des Bildungsganges „staatlich anerkannte Erzieherin für 0- bis 10-Jährige und staatlich anerkannter Erzieher für 0- bis 10-Jährige“ ermöglicht, im Rahmen eines Modellprojektes mit einer zweijährigen berufsbegleitenden Aufbauweiterbildung den bundesweit anerkannten Abschluss als „staatlich anerkannte Erzieherin und staatlich anerkannter Erzieher“ zu erwerben.⁹⁸ Eine empirische Bewertung der damit hergestellten Anschlussfähigkeit kann an dieser Stelle nicht erfolgen, da die Regelung erst nach Abschluss der vorliegenden Studie in Kraft trat und bekannt wurde. Eine bundesweite

⁹⁸ Vgl. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern 2021.

Durchlässigkeit des Abschlusses „staatlich anerkannte Erzieherin für 0- bis 10-Jährige und staatlich anerkannter Erzieher für 0- bis 10-Jährige“ konnte sich durch den Beschluss der Kultusministerkonferenz im Herbst 2020 entwickeln, nach dem eine Anrechnung auf die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern in einem Umfang von bis zu 600 Stunden auf die praktische Ausbildung und bis zu 1.200 Unterrichtsstunden möglich ist.⁹⁹ Je nach Ausbildungsform in den Bundesländern kann damit die Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern von zwei auf ein Jahr verkürzt werden. Für Aussagen zur Attraktivität der Aufbauweiterbildung bleibt es abzuwarten, wie eine mögliche kürzere Ausbildungszeit in anderen Bundesländern gegenüber der ein Jahr längeren aber durchgängig berufsbegleitenden und vergüteten Ausgestaltung der Ausbildung bewertet wird.

Die Vorteile der praxisintegrierten Ausbildung (ENZ) liegen im hohen Praxisbezug und der Vergütung

Die Vergütung der praxisintegrierten Ausbildung wird von allen interviewten Akteurinnen und Akteuren grundsätzlich als sehr positiv und wichtig erachtet. Besondere Relevanz habe die Vergütung für Auszubildende, die schon älter sind und aufgrund familiärer Verpflichtungen auf ein Einkommen angewiesen sind (vgl. Kapitel B.4.2.4). Ein Träger gibt diesbezüglich an, dass die Ausbildungsentlohnung dafür jedoch noch nicht ausreichend sei. Ein anderer Träger merkt an, dass sich die Zahl männlicher Bewerber im Zuge der Ausbildungsvergütung der praxisintegrierten Ausbildung und durch die Bezahlung nach TVAöD gesteigert habe.

Auch die jungen Auszubildenden schätzen die Unabhängigkeit durch das eigene Einkommen. Fälle, in denen keine Ausbildungsvergütung nach Tarif gezahlt werde, werden als ungerecht empfunden, da die gleiche Arbeit verrichtet werde.

Nahezu alle Fachschülerinnen und Fachschüler geben an, dass ihnen ein hoher Praxisanteil bei der Auswahl ihres Ausbildungsganges wichtig war. Für eine Teilnehmerin bzw. einen Teilnehmer der Fokusgruppe war dies sogar der ausschlaggebende Grund für die Wahl der praxisintegrierten Ausbildung (vgl. zuvor beschriebene Vorteile).

Eine Fachschülerin bzw. ein Fachschüler in der praxisintegrierten Ausbildung merkt allerdings auch an, dass der hohe Praxisanteil teilweise auch auf Kosten der theoretischen Ausbildung ginge, wenn man in der Einrichtung schon als zusätzliche Fachkraft eingesetzt wird.

„Es gibt zwar einen großen Praxisanteil, das läuft auch eigentlich gut, jedoch leidet die Ausbildung in der Schule etwas darunter. Man hängt sehr stark in der Kita-Struktur, wodurch Zeit fehlt, theoretisch ausgebildet zu werden. Man wird vielmehr als zusätzliche Fachkraft in den Kitas aufgenommen. Leitungen neigen dazu, einen als Auszubildenden auch schon voll einzusetzen und ich finde damit geht ganz viel bei dieser Ausbildung kaputt, weil einfach die Zeit fehlt, ausgebildet zu werden.“

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Die Bundesagentur für Arbeit stellt diesbezüglich fest, dass sich nun mehr arbeitslos gemeldete Menschen zur praxisintegrierten Ausbildung gemeldet hätten, weil diese vergütet wird. Ein Signal dafür seien die deutlich gestiegenen Zahlen der Weiterbildung von 33 Weiterbildungsmaßnahmen auf 59 im Jahr 2018. Dass die Zahlen bisher noch im zweistelligen Bereich sind, erklärt möglicherweise die Wahrnehmung der Träger, dass die Einstellung dieser Zielgruppe noch eher in

⁹⁹ Vgl. KMK – Kultusministerkonferenz 2002.

Einzelfällen geschieht. Aber aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit ist dies ein Schritt in die richtige Richtung.

Hintergrund der optimistischen Einschätzung sind veränderte Berufsverläufe und eine gesellschaftlich breitere Akzeptanz von Berufswechseln.

„Menschen lernen häufig heute nicht mehr einen Beruf und üben diesen bis zur Rente aus. Abbrüche/Unterbrüche, Arbeitsstellenwechsel sind nicht mehr untypisch.“

(Interview Bundesagentur für Arbeit)

Daher sei es wichtig, auch hinsichtlich der Arbeitsmarktberatung diesen gesellschaftlichen Trend mitzugehen. Neben einer Berufswahl- und Einstiegsberatung müsse auch die Beratung im Erwerbsleben vorangetrieben und ausgeweitet werden.

Die Anrechnung der Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis hemmt die Ausbildungsbereitschaft der Einrichtungen

Die gesetzliche Regelung in § 14 Abs. 8 KiföG M-V, Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen, die sich an dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) orientieren soll und 80 Prozent der tariflich festgelegten Ausbildungsvergütung nicht unterschreiten soll, steht dem wahrgenommenen Nutzen der Auszubildenden als entlastende Kapazitäten gegenüber. Die Ausbildungsvergütung wird unter Anrechnung der Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis refinanziert. Auszubildende zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige sind nach § 14 Abs. 7 KiföG M-V im ersten Ausbildungsjahr mit einem Stellenanteil von 30 Prozent, im zweiten Ausbildungsjahr mit einem Stellenanteil von 40 Prozent und im dritten Ausbildungsjahr mit einem Stellenanteil von 50 Prozent einer Fachkraft anzurechnen. In den ersten beiden Jahren dürfen sie keine eigenverantwortliche Tätigkeit in der Gruppe übernehmen.

Einige Träger geben an, sich eine Einstellung daher nicht leisten zu können, obwohl sie sich grundsätzlich wünschen, ausbilden zu können und es gleichzeitig auch nicht an Bewerberinnen und Bewerbern mangelt. Laut Aussage der LIGA stellt die Finanzierung der praxisintegrierten Ausbildung (Ausbildungsvergütung und Mentorinnen- und Mentorenlöhne) auch eine besondere Herausforderung für die Träger aufgrund der im KiföG M-V angepassten Entgeltregelungen (§ 24 Abs. 6 KiföG M-V) dar, nach denen „nichterbrachte Leistungen“ zu Neuverhandlung und möglichen Rückforderung von Entgelten führen können. Es wird auf den damit verlorenen Spielraum für die Verwendung des in den Entgeltverhandlungen verhandelten Gesamtbudgets verwiesen.

Ein Träger verweist darauf, dass er die Kosten der Ausbildungsvergütung für die Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige selbst trägt, damit die Auszubildenden nicht auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis angerechnet werden müssen und dadurch keine Stellenanteile von anderen Fachkräften wegfallen. Dies bringe den Träger jedoch an seine finanziellen Grenzen. Laut seiner Aussage können nur sieben von bis zu 150 Bewerbungen berücksichtigt werden, obwohl eine deutlich höhere Ausbildungsbereitschaft bestehe.

„Wir haben sieben Plätze besetzen können, aber mehr können wir nicht bieten, wir würden gerne mehr nehmen, aber dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Wegen der Personalstellen und der Begleitung der Auszubildenden kann ich das nicht umsetzen. Das Fachkraft-Kind-Verhältnis ist da der entscheidende Punkt: wir brauchen Kollegen, die sich um Auszubildende

kümmern können, wenigstens mit einer halben Stelle, das ist aber nicht gegeben, deshalb ist es finanziell nicht möglich und wir haben hier schon verhältnismäßig viele Auszubildenden. Wir fahren da finanziell schon am absoluten Limit, die Finanzierung ist schwierig.“

(Trägerinterview)

Die Anrechnung der Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis hat nicht nur zum Teil zur Folge, dass die Ausbildungsbedürfnisse hinter dem möglichen Einsatz der Auszubildenden als Betreuungskapazität zurückstehen (vgl. zuvor genannte Aussage aus der Fokusgruppe Schülerinnen und Schüler und Auszubildende). Sie hält auch einige Einrichtungen von der Einstellung der praxisintegriert Auszubildenden ab. Insbesondere die Aufmerksamkeit für die besonderen Unterstützungs- und Anleitungsbedürfnisse der Auszubildenden führt dazu, dass ein hoher Aufwand für die anderen Fachkräfte befürchtet wird. Der Nutzen der Auszubildenden wird demgegenüber als niedriger erachtet, da sie in den ersten beiden Ausbildungsjahren noch nicht eigenverantwortlich in der Gruppe sein dürfen.

Da die Auszubildenden immer wieder durch Blockzeiten in der Schule fehlen, werde die „prekäre Personalsituation noch schlechter“ und der Personalschlüssel in dieser Zeit geschwächt.

Auch mehrere Landkreise bzw. kreisfreie Städte teilen diese Ansicht und fordern, dass die Auszubildenden nicht auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis angerechnet werden sollten, da diese durch den Ausfall während der Blockzeiten in der Schule keine Erzieherinnen und Erzieher ersetzen könnten.

Die in vierteljährliche Blöcke eingeteilten Schul- und Praxiszeiten der praxisintegrierten Ausbildung werden in der Einrichtungspraxis ambivalent wahrgenommen. Einerseits sind die langen Schulzeiten aus Sicht der Leitungen problematisch, weil sie als angerechnete Kapazität im Personalschlüssel gelten und vertreten werden müssen. Andererseits wird aus Sicht der Mentorinnen und Mentoren die lange Blockzeit in der Praxis als sehr vorteilhaft für die Integration in der Einrichtung gewertet.

B.4.2.4 Quereinsteigende

Nur neun Prozent der befragten Einrichtungen beschäftigen Personen mit einem Berufsabschluss, der gemäß § 13 Abs. 2 i. V. m. § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V einen Quereinstieg als Fachkraft ermöglicht. Davon kamen fast alle Kräfte aus dem Gesundheitsbereich (Logopädie, Entbindungspflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Physio- und Ergotherapie) oder aus der Familienpflege in Anstellung (vgl. Quantitativer Bericht, S. 47).

Träger und Einrichtungen verstehen den Begriff Quereinstieg breiter als im KiföG definiert

Aus den Gesprächen mit Trägervertretungen und Einrichtungsleitungen geht deutlich hervor, dass der Begriff Quereinsteigende von den Interviewten nicht ausschließlich auf die Quereinsteigenden nach § 13 Abs. 2 i. V. m. § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V bezogen wird.

Träger subsumieren zum Teil sowohl Quereinsteigende nach der Definition des KiföG M-V als auch Auszubildende zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige, die eine vorherige Ausbildung abgeschlossen haben, als Quereinsteigende. Die Definition nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V ist jedoch deutlich weniger im Fokus und zum Teil unbekannt.

Gute Erfahrungen mit Quereinsteigenden nach § 13 Abs. 2 i. V. m. § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V, aber auch Vorbehalte hinsichtlich ihrer Eignung in der Gruppenarbeit

Einige Träger und Einrichtungen begrüßen die neuen Blickrichtungen im Team, andere sind skeptisch bezüglich der Eignung für die Arbeit in der Gruppe. Unter den Trägervertretungen geben fünf der zehn Interviewten an, gute Erfahrungen mit der Ergänzung des Teams durch Quereinsteigende gemacht zu haben, wobei sie sich nicht immer eindeutig auf den Quereinstieg nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V beziehen. Die durch andere Professionen neu eingebrachten Blickrichtungen in der Team- und Fachdiskussion werden in diesen Fällen als Bereicherung wahrgenommen.

„Ich bin total dankbar für unsere Quereinsteigerin, das ist ein ganz großer Gewinn für die Einrichtung, weil sie in die Fachdiskussion nochmal einen ganz anderen Aspekt einbringt. Ich finde das sehr wertvoll.“

(Trägerinterview)

Hinsichtlich der Eignung der Quereinsteigenden für diesen Berufszweig werden jedoch auch Vorbehalte genannt. Wenn Quereinsteigende aus Berufen kommen, in denen mit einzelnen Kindern gearbeitet wird (z. B. Ergotherapie, Logopädie), seien diese nicht ausreichend auf die Arbeit in der Gruppe bzw. in bestimmten Gruppentypen vorbereitet und kämen so häufig an ihre Grenzen.

Die Auswahl der passenden Quereinsteigenden wird von einzelnen Trägern als nicht einfach wahrgenommen. Es wird dabei grundsätzlich – wie auch bei der praxisintegrierten Ausbildung – von einem zunächst hohen Aufwand für die Ausbildung ausgegangen. Zwei Träger halten die Aussicht, dass aufgrund der knappen Personalschlüssel Kapazität für die Einarbeitung und Begleitung der Quereinsteigenden fehlt und diese folglich nicht sofort allein in der Gruppe eingesetzt werden können, von einer Einstellung ab. Leitungen würden demnach erfahrene Kräfte bevorzugen.¹⁰⁰

Quereinsteigende¹⁰¹ werden als Potential für die Fachkräftegewinnung in ländlichen Regionen angesehen - Bessere Finanzierungsgrundlagen für den Quereinstieg können den Erfolg stabilisieren

Aufgrund der Konzentration der Fachschulen in Städten und den daraus resultierenden Arbeitsmarkteinstiegen der Absolventinnen und Absolventen in den Ballungsgebieten liegt gemäß der

¹⁰⁰ Nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V muss vor dem Einsatz der Quereinsteigenden in der Kindertageseinrichtung eine kindheitspädagogischen Grundqualifikation im Umfang von mindestens 250 Stunden sowie ein Praktikum im Umfang von acht Wochen nachgewiesen werden. In den ersten beiden Jahren der Tätigkeit ist keine eigenverantwortliche Tätigkeit in der Gruppe zulässig.

¹⁰¹ Unabhängig von einer Definition nach § 13 Abs. 2 KiföG oder als praxisintegriert Auszubildende mit vorheriger Berufsausbildung.

LIGA und der Bundesagentur für Arbeit für den ländlichen Raum ein Potenzial zur Fachkräftegewinnung in der Anwerbung von Quereinsteigenden.

In die Fachkräftesicherung müssen aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit auch bisher niedriger qualifizierte Interessierte, die sich eine Weiterqualifizierung vorstellen können, einbezogen werden.

Entwicklungsbedarf gebe es daher für ein tragfähiges Finanzierungsmodell für die Weiterbildung oder Umschulung. Umschulungen werden laut SGB III und SGB II als verkürzte Ausbildung definiert und setzen in der Regel eine vorherige abgeschlossene Berufsausbildung voraus. Finanziert wird die Umschulung nach § 81 Abs. 1 SGB III bei einer bestehenden Arbeitslosigkeit und einer fehlenden Einstellungsaussicht im alten Beruf oder einer drohenden Arbeitslosigkeit. Ohne eine Arbeitslosigkeit kann gemäß § 82 SGB III eine Umschulung finanziert werden, wenn sich der Arbeitgeber in einem angemessenen Umfang an den Ausbildungskosten beteiligt.¹⁰²

Für die Zielgruppe der Quereinsteigenden nach § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V (z. B. Logopädinnen und Logopäden oder Ergotherapeutinnen und -therapeuten) erscheint es angesichts des in diesen Berufsgruppen ebenfalls vorhandenen Fachkräftebedarfs nachvollziehbar, dass sie eher selten zum Kundenkreis der Bundesagentur für Arbeit zählt.

Die für den Quereinstieg erforderliche kindheitspädagogische Grundqualifizierung muss im Vorfeld der Anerkennung als Fachkraft erfolgen. Zwar kann eine Bildungsprämie in Anspruch genommen werden, in der Regel müssen die Interessierten diese Qualifizierung jedoch selbst finanzieren. Die Kosten der rund 250 Unterrichtsstunden liegen je nach Weiterbildungsträger zwischen knapp 1.600 Euro und 3.060 Euro.

Ein Träger mit guten Erfahrungen zum Quereinstieg, durch den ein 20-stündiger Fachkraftmehrabbedarf in der Einrichtung schnell abgedeckt werden konnte, investiert daher in den Quereinstieg durch Übernahme der Weiterbildungskosten.

Laut Bundesagentur für Arbeit ist ein großer Teil ihrer Kundinnen und Kunden an der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige interessiert, die sich demnach auch für einen Quereinstieg eignet. Nach bisheriger Regelung kann die Bundesagentur für Arbeit jedoch für die dreijährige praxisintegrierte Ausbildung nur einen Teil der Finanzierung übernehmen, da Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit eine Umschulungsförderung gemäß § 81 ff. und 180 SGB III nur für zwei Ausbildungsjahre gewähren dürfen.¹⁰³

„Ein Drittel der Finanzierung muss komplett abgesichert sein, mit allem was dazu gehört, das ist immer die Voraussetzung. Bei der aktuellen Regelung einer dreijährigen Ausbildung, muss das dritte Jahr durch eine Fremdfinanzierung abgesichert werden. Dafür muss das Land Geld aufwenden, das ist noch eine gewisse Hürde. Wir brauchen rechtliche Gegebenheiten für eine dritte Finanzierung. Das erklärt möglicherweise auch die noch diese niedrigen Zahlen bei den Trägern, weil die Kosten nicht immer zu 100 % abgedeckt werden können.

(Interview Bundesagentur für Arbeit)

¹⁰² Als angemessen gilt je nach Größe des Betriebs eine Beteiligung von 50 Prozent (10 bis 250 Beschäftigte) oder 75 Prozent bei mehr als 250 Beschäftigten. Eine Chance für kleine Träger kann die Regel sein, dass bei weniger als 10 Beschäftigten keine Beteiligung des Arbeitgebers erwartet wird.

¹⁰³ Eine Refinanzierung der Kosten ist auch gewährleistet, wenn die Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis angerechnet werden. Siehe dazu den Abschnitt „Praxisintegrierte Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige (ENZ)“.

Vereinbarkeit muss als Voraussetzung für den Quereinstieg vorangetrieben werden

Neben der Finanzierung wird eine ausreichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Voraussetzung für den Quereinstieg angeführt. Bei dem Versuch, Kundinnen und Kunden der Bundesagentur für Arbeit in eine Erwerbsarbeit zu vermitteln, erweisen sich die in ländlichen Regionen häufig nicht so ausgeweiteten Betreuungszeiten als problematisch. Zur Problemlösung wird eine enge Zusammenarbeit mit den Kommunen als wichtig erachtet, damit die Zielgruppe der Quereinsteigenden über ausreichende Betreuungsangebote für ihre eigenen Kinder verfügen.

Rein rechtlich haben Arbeitsuchende im SGB VIII einen verankerten Anspruch auf einen Betreuungsplatz. Gleichfalls gewährt § 7 Abs. 3 KiföG M-V für die notwendige Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz. Bei der Platzvergabe in den Kindertageseinrichtung führe jedoch das knappe Platzangebot und die Kapazität an Fachkräften vor allem im ländlichen Raum dazu, dass zunächst erwerbstätige Eltern einen Betreuungsplatz bekämen. Im SGB II müssen Menschen, die sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, eine vorhandene Kinderbetreuung schon nachweisen, d. h. diese haben i. d. R. schon eine Form der Kinderbetreuung im Hintergrund.

Ein Träger führt aus der Erfahrung mit der Erzieherausbildung für 0- bis 10-Jährige an, dass die Entfernung zwischen Praxis und Schulort von über 100 Kilometern für die an der praxisintegrierten Ausbildung Interessierten, die zum Teil auch eigene Kinder haben, nicht tragbar ist. Ein anderer Träger spricht sich wiederum für eine Erweiterung der in der Praxis immer wieder relevant gemachten Entfernungsgrenze von 50 Kilometern zwischen Schule und Praxisstellen aus, da diese sich auch als Hemmnis für Quereinsteigende erweist. Ein Träger verweist auf ein früheres Ausbildungsprogramm mit einem anderen Praxisrhythmus – zwei Tage Schule und drei Tage Ausbildung. Dies eigne sich für Quereinsteigende und fördere zudem den Ausbau der Ausbildung über Jobcenter.

B.4.3 Fort- und Weiterbildung sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen

Neben der Weiterbildung haben im Zuge der angespannten Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen Instrumente der Personalentwicklung wie Einarbeitung, Teamentwicklung oder Aufstiegsmöglichkeiten eine zunehmende Bedeutung und Verbreitung bei den Trägern gefunden. Neben der Gestaltung von fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten und Prozessen besteht dabei auch das Ziel, neu eingestellte Fachkräfte in das Team einzubinden und eine Bindung zu Einrichtungen und Trägern zu fördern. Dabei sind neue Berufsabschlüsse eine besondere Herausforderung. Als dritte Komponente steht die Bereitstellung von Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Fachkräfte innerhalb der Einrichtungen und bei den Trägern in der Literatur im Fokus. Aufgrund der hohen gesundheitlichen Belastungen werden auch gesundheitsförderliche Maßnahmen als Instrumente der Personalentwicklung eingeordnet. Insbesondere geht es dabei auch um das Ziel, ältere Fachkräfte länger im Arbeitsfeld zu halten.¹⁰⁴

B.4.3.2 Fort- und Weiterbildung

§ 17 Abs. 3 KiföG M-V verpflichtet die örtlichen Träger der Jugendhilfe ein ausreichendes und bedarfsorientiertes Fortbildungs- und Beratungsangebot bereitzustellen oder zu vermitteln, soweit dieses nicht von den Trägern selbst erfüllt wird.

¹⁰⁴ Vgl. Geiger 2019, S. 32.

Landkreise bzw. kreisfreie Städte bieten Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung

Die von den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten genannten Qualifizierungsbedarfe des pädagogischen Personals sind recht unterschiedlich. Sie beinhalten die Themen Sozialraumbezug, Kinderschutz, Recht, Inklusion, Supervision, Reflexion, Biografie- und Elternarbeit. Diesen Themen wurden größtenteils auch in der Online-Befragung der Träger und Kindertageseinrichtungen eine hohe Bedeutung beigemessen, die dort aber deutlich differenzierter abgefragt wurden (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 40).

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat in § 17 Abs. 4 KiföG M-V die Formulierung verbindlicher Standards für die Aus-, Fort- und Weiterbildung auf der Basis der Bildungskonzeption verankert, diese erarbeitet und in der Bildungskonzeption veröffentlicht. Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen haben jährlich mindestens drei der fünf Tage für Fort- und Weiterbildungen nach dem in der Bildungskonzeption veröffentlichten Konzept für Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte zu absolvieren. Die Kosten der Fort- und Weiterbildung können im Rahmen der gesetzlichen Standards bei den Entgeltverhandlungen zwischen den örtlichen Trägern der Jugendhilfe und den Trägern berücksichtigt werden. Die Träger der Kindertageseinrichtung haben dazu dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe nachzuweisen, dass ihre Fachkräfte nach dem Curriculum qualifiziert wurden.¹⁰⁵

Drei der Landkreise bzw. kreisfreien Städte verfügen über verschiedene Unterstützungsangebote für Träger, darunter kostenfreie Weiterbildungsangebote, regelmäßige Treffen von Leitungskräften und Fachberatungen sowie Unterstützung kleiner Träger beispielsweise bei der Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten. Ein befragter Träger bringt jährlich einen Fortbildungskatalog heraus, in dem die geäußerten Bedarfe aus der Praxis berücksichtigt werden. An den Fortbildungsangeboten, die für die Träger kostengünstig sind, können jeweils bis zu 20 Fachkräfte teilnehmen.

Zum Teil ist die Fach- und Praxisberatung nach Angaben der Landkreise bzw. kreisfreien Städte an die Träger ausgegliedert. Ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt betont, dass die großen Träger gut bei der Fortbildung aufgestellt sind.

Fortbildungen werden von allen Trägern mindestens im gesetzlich festgelegten Umfang angeboten

In allen Gesprächen mit den Trägern wird berichtet, dass die fünf gesetzlich festgelegten Fortbildungstage gewährleistet werden, je nach Größe des Trägers über einen eigenen Fortbildungskatalog oder über ein Budget, dass die Einrichtungen selbst verwalten können.

Zwei Träger berichten, dass die Fortbildungen in den Leistungs- Qualitäts- und Entgeltverträgen mit der Kommune refinanziert sind. Einige Träger geben an, dass die Budgets für Fortbildungen aus Eigenmitteln stammen (z. B. 300 Euro pro Jahr/Person) aber nicht für fünf Tage Fortbildung ausreichen. Daher werden im Sinne des Konzeptes für die Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte noch eigene Weiterbildungstage beziehungsweise In-House-Schulungen organisiert.¹⁰⁶ Kein Träger bezieht Fortbildungen in die Einführung von Funktionsstellen ein. Der Fortbildungskatalog eines weiteren Trägers bezieht sich maßgeblich auf das Organisationswissen der Fachkräfte,

¹⁰⁵ Vgl. Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern (2020.) S. 1f.

¹⁰⁶ Vgl. Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern (2020.), S. 6.

Fachspezifische Fortbildungen müssen individuell gesucht werden und werden bei ausreichendem Budget vom Träger entsprechend § 17 Abs. 5 KiföG M-V bewilligt.

Jedoch gelingt es nicht immer das Erlernte, wie z. B. neue pädagogische Konzepte, in den Arbeitsalltag auch zu integrieren. So weist ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt darauf hin, dass Fortbildungsinhalte aufgrund knapper personeller Ressourcen im Arbeitsalltag häufig nur eingeschränkt umgesetzt werden können.

"Häufig wird zu wenig von den Inhalten der Fortbildung in die Praxis miteingebracht, da die Rahmenbedingungen einfach nicht dazu passen. Bspw. kann ein neues Eingewöhnungskonzept nicht durchgeführt werden, da das zusätzliche Personal dazu fehlt und der Alltag zu schnelllebig ist."

(Interview Landkreise/kreisfreie Städte)

Online-Formate werden von den Fachkräften als gute ergänzende Möglichkeit gesehen

Grundsätzlich nehmen die Fachkräfte ein gutes – aber dennoch erweiterbares – Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten wahr. Auch während der Zeit an der Fachschule wird von Möglichkeiten der Fort-, Weiterbildungen oder Zusatzqualifikationen berichtet. Eine pädagogische Fachkraft hat die Erfahrung gemacht, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten von Träger zu Träger unterschiedlich sind. Gerade für große Träger sei ein vielfältiges Angebot leichter umsetzbar, da sie eigenes Personal dafür abgestellt haben.

Als Weiterbildungsformat werden von den Fachkräften Präsenzveranstaltungen klar bevorzugt, da sie die Möglichkeit eines direkten Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Einrichtungen oder anderen Bundesländern bieten. Weiterhin können die Fachkräfte bei Präsenzveranstaltung einen Tag aus dem Arbeitsalltag „rauskommen“ und abschalten, um etwas Neues zu lernen. Online-Formate werden aber als eine sinnvolle Ergänzung betrachtet und die Fachkräfte beschreiben sich als offen für eine Teilnahme bzw. haben auch schon Erfahrungen mit Online-Kursen. Die beschriebene Präferenz der Fachkräfte deckt sich mit den Ergebnissen des quantitativen Berichts. Die Mehrheit der Befragten in Kindertageseinrichtungen wünscht keinen Ausbau der Online-Fortbildungen (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 43).

Die Attraktivität von Online-Fortbildungsformaten wird auch im Zusammenhang mit der dafür vorhandenen EDV-technischen Ausstattung der Kindertageseinrichtungen bewertet. So wird in einem Gespräch mit einer Fachkraft kritisch angemerkt, dass der Träger zwar in eine teure und qualitativ hochwertige Qualitäts-Management-Software investiert hat, die Hardware (Computer, Laptops, etc.) aber zum Teil sehr alt sind, was die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schmälert, diese zu nutzen. Wenn Einrichtungen zum Teil nicht über WLAN verfügen, ist die Umsetzung von Online-Fortbildungen auch räumlich begrenzt.

Die Frage, ob es Fortbildungen zum Einsatz digitaler Medien bei der Arbeit mit Kindern braucht, wird in zwei Gesprächen verneint. Begründet wird dies von einer Fachkraft damit, dass die Einrichtung gar nicht entsprechend ausgestattet ist. Eine andere Fachkraft hält analoge Instrumente für wichtiger, die nicht von digitalen Medien verdrängt werden sollten. Im Vergleich zum quantitativen Bericht zeigt sich ein in der Frühen Bildung allgemein verbreitetes noch wenig kompatibles Bild von digitaler Mediennutzung einerseits und Medienbildung andererseits.¹⁰⁷ So wird auch in der Befragung des Einrichtungspersonals der Qualifizierungsbedarf im Bereich Medien und digitaler Bildung als sehr hoch bewertet (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 40). Der

¹⁰⁷ Vgl. Cohen/Hemmerich (2019).

Kompetenzrahmen zur Digitalen Bildung in Kindertageseinrichtungen¹⁰⁸ spannt hingegen einen weiten Rahmen, in der Medienbildung als Einheit aus der Erfahrung und den Fertigkeiten im praktischen Umgang mit digitalen Medien entwickelt wird.

Personalentwicklungskonzepte scheinen selten eingesetzt zu werden

In den Bereich einer umfassenden Personalentwicklung begeben sich einem Landkreis bzw. einer kreisfreien Stadt zufolge vor allem große Träger. Seit dem 01.01.2020 sind nach § 3 Abs. 1 Nr. 8 der Frühkindlichen Bildungsverordnung Mecklenburg-Vorpommerns im Rahmen der einrichtungsspezifischen Konzeption auch Aussagen zu Maßnahmen der Personalentwicklung des pädagogischen Personals zu treffen.¹⁰⁹ In den geführten Trägergesprächen schildert keiner der Träger ein umfassendes Personalentwicklungskonzept, das alle Elemente der Personalentwicklung enthält und systematisch verbindet. Jedoch werden einzelne Elemente wie ein Einarbeitungskonzept für neue Fachkräfte z. B. durch gemeinsam Kennlernveranstaltungen oder einzelne gesundheitsförderliche Maßnahmen durchaus punktuell umgesetzt. Jedoch scheinen die Aufgaben der Teambildung, Einarbeitung und auch die Auswahl von Fortbildungsveranstaltung einzelner Fachkräfte größten Teils den Leitungen allein überlassen zu sein.

Eine systematische Nutzung des Fortbildungsinteresses der Fachkräfte wird in der Forschung als ein wesentliches Instrumentarium zur Steigerung der Attraktivität des Erzieherberufes gewertet.¹¹⁰ Die OECD regte an, die aktuellen Fachkräfteausbildungen als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der pädagogischen Fachkräfte zu betrachten.¹¹¹ Gemeint sind damit Möglichkeiten zur Vertiefung und Ausweitung von Fachwissen und professionellen Kompetenzen durch Fort- und Weiterbildung in einzelnen Bildungsbereichen, die z. B. im Rahmen von Funktionsstellen Aufstiegs- und Entwicklungspotenziale für die Fachkräfte darstellen.¹¹² Träger sind bei der Gestaltung solcher Funktionsstellen einerseits den tariflichen Regelungen unterworfen – die zwar zum Teil Höhergruppierungen für besonders schwierige fachliche oder gruppenübergreifende Aufgaben möglich machen (beispielsweise der TVöD SuE¹¹³) – jedoch damit noch nicht die Akzeptanz dieser Höhergruppierung in den Entgeltverhandlungen mit den Landkreisen gewährleisten. Insofern wäre eine gemeinsame Diskussion solcher Optionen für Facherzieherinnen und -Erzieher von allen relevanten Akteuren (Land, kreisfreie Städte und Kreise, Verbände der freien und der kommunalen Träger und der Gewerkschaften) notwendig.

Das mögliche Potenzial solcher kompetenzbasierten Entwicklungsmöglichkeiten vermittelt die beispielhafte Aussage einer Fachschülerin/eines Fachschülers, in der ein deutliches Interesse an Fachspezialisierungen und zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten Ausdruck findet.

„Ich habe noch keine genaue Vorstellung über meine Weiterentwicklung. Ich tendiere erstmal zu einem Einstieg im Kindergarten, um mich einzuarbeiten. Ich will aber auf keinen Fall immer nur eine staatliche Erzieherin bleiben, sondern viele Fort- und Weiterbildungen machen. Die wären auch schon losgegangen, wenn die Pandemie nicht dazwischengekommen wäre,

¹⁰⁸ Vgl. Reichert-Garschhammer 2019.

¹⁰⁹ Vgl. Frühkindliche Bildungsverordnung - FrühKiBiVO M-V vom 2. Januar 2020.

¹¹⁰ Vgl. Buschle/Gruber 2018, S. 10.

¹¹¹ Vgl. Schleicher 2019, S. 41.

¹¹² Vgl. Weßler-Poßberg/Huschik et al. 2020, S. 2.

¹¹³ Vgl. GEW 2018a, S. 165, 171–173.

z. B. als Fachkraft für Kinderschutz. Und sollte ich diese Weiterbildungen irgendwann mal alle absolviert haben, dann kann ich mir auch gut vorstellen in verschiedenen Stellen mitzuwirken. Montag bis Freitag in der Kita ist nicht mein Ding, aber das wird sich dann finden.

(Fokusgruppe Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildende)

Auch der quantitative Bericht bzw. die Online-Befragung der Träger ergab, dass Personalentwicklungskonzepte kein Standard bei den Trägern sind. Die Mehrheit der Träger verfügt demnach über kein strukturell verankertes Personalentwicklungskonzept. Ein knappes Drittel der Träger sieht fehlende Strukturen für eine koordinierte Personalentwicklung (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 46). Eine Rolle kann zudem auch die Bewertung der Personalsituation sein. So bewerten die Träger die Besetzung von aktuell freien Stellen zwar als mühsam, die wirklich Problematik des Fachkräftemangels wird jedoch „erst für die Zukunft“ angenommen. Insofern kann die Annahme geteilt werden, dass sich die meisten Träger nur angesichts vieler unbesetzter Stellen und nicht vorausschauend mit der Personalgewinnung – und Entwicklung befassen.¹¹⁴

B.4.3.2 Gesundheitsförderliche Maßnahmen

Gesundheitsförderliche Maßnahmen werden eher punktuell eingesetzt

In der Mehrheit der Gespräche mit Trägern wird von einem Angebot gesundheitsförderliche Maßnahmen berichtet. Der Einsatz scheint aber eher punktuell und selten im Rahmen eines umfassenden Gesundheitskonzepts. Sechs der zehn befragten Träger haben ein Sport- und Fitnessangebot für die Beschäftigten - in Form von Gesundheitstagen oder der Übernahme von Kosten für den Sport oder in Zusammenarbeit mit Krankenkassen. Ein Träger nennt weitergehenden Maßnahmen wie Lärmschutz und erwachsenengerechte Stühle. Von Maßnahmen wie Altersteilzeit oder Haushaltstagen wird nicht berichtet. Ein ähnliches Bild zeigt die quantitative Befragung der Träger. Gesundheitsförderliche Maßnahmen werden eingesetzt, bislang aber nicht flächendeckend (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 49).

"Da stecken wir noch in den Kinderschuhen. Wir haben die Regelung eingeführt, dass wir bei gesundheitsförderlichen Kursen wie Rückenschule o. ä., die von der Krankenkasse gefördert werden, den Eigenanteil von bis zu 45 Euro im Jahr übernehmen."

(Trägerinterview)

„Hier und da gibt es einige Angebote, die nicht jeden betreffen. Aber wenn Interesse besteht, möchten wir es immer möglich machen und unterstützen.“

(Trägerinterview)

In zwei Gesprächen mit Trägervertretungen wird darauf verwiesen, dass die Fitnessangebote noch nicht bzw. nicht mehr so stark angenommen werden. Ein Träger erklärt dies damit, dass die Angebote in der Freizeit stattfinden. Der andere Träger nimmt an, dass die Fachkräfte schon von sich aus sehr auf ihre Fitness achten und daher diese Arbeitgeberangebote nicht mehr zusätzlich benötigen.

¹¹⁴ Vgl. Geiger 2019 S. 39.

Die befragten Fachkräfte selbst haben bislang keine Erfahrung mit einem umfassenden Gesundheitsprogramms in ihrer Einrichtung gemacht. Gesundheitsförderliche Maßnahmen werden aber begrüßt, allein als Form der Wertschätzung für ihre Arbeit.

Gesundheitliche Belastung der Fachkräfte durch wenig Zeit für die mittelbare Arbeit

In mehreren Gesprächen mit Trägern wird betont, dass vor allem die knappen zeitlichen Ressourcen und die hohe Anzahl der Kinder eine mentale wie physische Belastung für die Fachkräfte darstellen. Gesundheitsförderliche Maßnahmen sind daher zwar wichtige Instrumente, ein zentraler Hebel sind aber auch die Rahmenbedingungen und Organisation der Arbeit.

In dem Gespräch mit Leitungen wird hervorgehoben, dass an Erzieherinnen und Erzieher hohe Anforderungen gestellt werden. Aber auch die Fachkräfte selbst wählen den Beruf, um fachpädagogisch mit den Kindern zusammen zu arbeiten. Der geringe Anteil an Zeit für die mittelbare pädagogische und wenig Möglichkeiten für eine individuelle Förderung führt da schnell zu Überforderung und Frust bei den Fachkräften. Dies sei auch ein Thema der Wertschätzung und Anerkennung des pädagogischen Auftrags von Erzieherinnen und Erziehern in der Gesellschaft.

"Aus meiner Sicht hängt das Thema Gesundheit immer mit dem Schlüssel zusammen – das ist das A und O. Ein Zuviel an Gleichzeitigem ist belastend für die die Gesundheit."

(Fokusgruppe Leitungen)

Daneben wird von einer Fachkraft genannt, dass auch die Kommunikation im Team und das Betriebsklima dazu beitragen, Stress zu reduzieren. Ebenso spielt die Ausstattung der Einrichtung eine Rolle. Eine Fachkraft berichtet von ihrer positiven Erfahrung, dass ihre Einrichtung grundsaniiert und im Zuge dessen mit einer Schallisolierung ausgestattet wurde, was als deutliche große Verbesserung der Belastung im Alltag wahrgenommen wird.

Hohe Anforderung der Eltern verstärken Belastung

Eine besondere Bedeutung wird in den Gesprächen mit allen Zielgruppen der gestiegenen Belastung der Fachkräfte und Leitungen durch die Anforderungen und Ansprüche der Eltern beigemessen. Für das Thema Elternarbeit stehen nach Aussage der Leitungen und Fachkräfte zu wenige Stunden zur Verfügung. Diese Bewertung deckt sich mit der quantitativen Befragung der Kindertageseinrichtungen: 70 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehen eine psychische Belastung durch hohe Anforderungen der Eltern (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 48).

Im Hort steige die Belastung nochmal an, da neben den Erwartungen der Eltern auch die lernbezogenen Anforderungen der Schulen hinzukommen, beschreibt eine Leitung. Der Hort wird entgegen anderer Wahrnehmungen (vgl. Kapitel. C 2.1.1) von einigen Eltern eher als verlängerter Arm der Schule und als Ort der Hausaufgabenbetreuung wahrgenommen. Für die Erzieherinnen und Erzieher wirkt dies demotivierend, da ihnen weniger Raum bleibt für die eigene pädagogische Arbeit mit den Kindern. Hinzu kommt, dass verhaltensauffällige Kinder, die in der Schule eine individuelle Betreuung haben, sich im Hort in einer größeren Gruppe wiederfinden müssen. Den Mehraufwand für die Betreuung dieser Kinder müssen die Erzieherinnen und Erzieher noch zusätzlich leisten.

B.5 Kindertagespflege

Charakteristisch für die Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern ist ein relativ hoher Anteil älterer Kindertagespflegepersonen insbesondere in den Landkreisen sowie eine heterogene Qualifikationsstruktur mit gebietsweise hohen Anteilen an Kindertagespflegepersonen mit einer fachpädagogischen Berufsausbildung. Mitverantwortlich für die starke Besetzung der älteren Jahrgänge und teilweise auch der höheren Qualifikationsniveaus ist den Ergebnissen der qualitativen Untersuchungen zufolge, dass infolge des Geburteneinbruchs Mitte der 90er Jahre viele Erzieherinnen und Erzieher keine Stellen in Kindertageseinrichtungen fanden und stattdessen zum Teil in die Kindertagespflege wechselten.

B.5.1 Aktuelle und künftige Personalsituation in der Kindertagespflege

Hinweise auf regionale Ungleichgewichte zwischen Bedarf und Angebot

Im Jahr 2019 wurden in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt knapp 4.100 Kinder durch 990 Kindertagespflegepersonen betreut (vgl. Quantitativer Bericht, Kapitel A.4.2.1). Die Ergebnisse der Fokusgruppen mit Kindertagespflegepersonen weisen dabei auf teilweise bestehende regionale Ungleichgewichte zwischen dem Bedarf und dem Angebot an Kindertagespflegepersonen hin. Vereinzelt wird berichtet, dass in Städten eher ein Überangebot an Kindertagespflegepersonen besteht, während für den ländlichen Raum teilweise ein Mangel an Kindertagespflegepersonen festgestellt wird. Für ein teilweise bestehendes Überangebot an Kindertagespflegepersonen spricht auch die Aussage mehrerer Landkreise bzw. kreisfreier Städte sowie der kommunalen Spitzenverbände, wonach Kindertagespflegepersonen auch aufgrund einer zu geringen Nachfrage teilweise aus dem Tätigkeitsfeld aussteigen.

Zahlreiche Austritte und wenige Neuzugänge bedingen sinkenden Bestand

Die Anzahl an Kindertagespflegepersonen ist in Mecklenburg-Vorpommern in der Vergangenheit stark gesunken. Während im Jahr 2011 noch 1.500 Kindertagespflegepersonen aktiv waren, gingen im Jahr 2019 nur noch 990 Personen einer Tätigkeit in der Kindertagespflege nach (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 50). Die Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen legen dabei nahe, dass die rückläufige Anzahl an Kindertagespflegepersonen sowohl auf zahlreiche Austritte als auch auf relativ wenige Neuzugänge in das Tätigkeitsfeld zurückzuführen ist.

Als wesentliche Gründe für einen Ausstieg aus dem Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege führen die befragten Kindertagespflegepersonen die fehlende (finanzielle) Unterstützung bei gesundheitlich belasteten Kindern, unzureichende Vertretungsmöglichkeiten und eine große Einkommensunsicherheit an.

Dagegen führen die Landkreise bzw. kreisfreien Städte die zu beobachtenden Austritte nicht nur auf attraktivere Rahmenbedingungen in anderen Arbeitsfeldern, sondern auch auf altersbedingte Austritte und etwas seltener zudem auf eine sinkende Nachfrage nach Kindertagespflegepersonen zurück. Ursächlich für den Nachfragerückgang seien unter anderem die Elternbeitragsfreiheit bzw. die irrtümliche Annahme einer beitragsfreien Krippe und einer beitragspflichtigen Kindertagespflege. Daneben sei die bevorzugte Wahl eines Krippenplatzes zur Absicherung eines Kindergartenplatzes vor dem Hintergrund einer entsprechenden Platzvergabepraxis der Einrichtungsträger mitverantwortlich für die zumindest teilweise sinkende Nachfrage nach der Kindertagespflege.

Wechsel in Kindertageseinrichtungen und auch andere Bundesländer

Die Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen liefern zudem Hinweise auf den Verbleib der Personen, die vorzeitig aus dem Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege ausscheiden. Den Aussagen mehrerer Landkreise bzw. kreisfreier Städte zufolge wechseln gegenwärtig "manche" bis "viele" Kindertagespflegepersonen mit einem fachpädagogischen Berufsabschluss in Kindertageseinrichtungen, da deren Rahmenbedingungen als attraktiver wahrgenommen werden. Mehreren Kindertagespflegepersonen sind daneben Fälle von Abwanderung in andere Bundesländer mit attraktiveren Rahmenbedingungen und einer deutlich besseren Vergütung bekannt.

Kindertagespflege ist insbesondere für jüngere Menschen eher unattraktiv

Die mit der Tätigkeit der Kindertagespflege verbundenen finanziellen Rahmenbedingungen (z. B. keine ausreichende Altersvorsorge) machen sie aus Perspektive der befragten Kindertagespflegepersonen gerade für jüngere Menschen eher unattraktiv. Ohne anderweitige finanzielle Absicherung sei diese Tätigkeit nicht erstrebenswert. Eine Kindertagespflegeperson berichtet, dass die Nachwuchssituation in ihrer kreisfreien Stadt zwar potenziell gut sei, die Nachwuchskräfte die schlechten Rahmenbedingungen in der Kindertagespflege jedoch bald realisieren und dann wieder aussteigen würden. Auch andere Kindertagespflegepersonen berichten von vielen frühzeitigen Abbrüchen dieser Tätigkeit. In diesem Zusammenhang wird auch kritisiert, dass Vergütung und Anforderungen der Kindertagespflege in der Qualifizierung nicht aufgegriffen würden.

„[...] in Rostock sprießen junge Kindertagespflegepersonen aus dem Boden und so wie sie sprießen verschwinden sie wieder“.

(Fokusgruppe mit Kindertagespflegepersonen)

Insbesondere im ländlichen Raum wenig Neuzugänge

Die im Vergleich zu Kindertageseinrichtungen und anderen Arbeitsfeldern eher unattraktiven Rahmenbedingungen der Kindertagespflege – insbesondere bei der Vergütung aber auch bei Arbeitszeit und Arbeitsort – bedingen mehreren Landkreisen bzw. kreisfreien Städten zufolge nicht nur eine mitunter kurze Verbleibdauer. Sie führen offenbar auch dazu, dass sich viele Menschen gar nicht erst für einen Einstieg in dieses Tätigkeitsfeld entscheiden. Dies gilt den Ergebnissen der Fokusgruppen mit Kindertagespflegepersonen nach vor allem für den ländlichen Raum. Mehrere dort tätige Kindertagespflegepersonen berichten, dass junge Kolleginnen und Kollegen in ihren Regionen nicht oder nur vereinzelt vorhanden sind.

Die offenbar geringe Anzahl an Neuzugängen in die Kindertagespflege im ländlichen Raum dürfte mitverantwortlich dafür sein, dass das Durchschnittsalter der Kindertagespflegepersonen in den Landkreisen merklich höher ist als in den beiden kreisfreien Städten (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 53).

Ein Teil der Landkreise bzw. kreisfreien Städte setzt Maßnahmen zur Gewinnung von Kindertagespflegepersonen um

In den Gesprächen mit den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten wird die Kindertagespflege als wichtiger Bestandteil ihres Förderangebots beschrieben (vgl. Kapitel B.3.2). Die Ergebnisse der Fachgespräche legen aber auch nahe, dass nicht alle Landkreise bzw. kreisfreien Städte Maßnahmen zur Gewinnung von Personen für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege durchführen. Lediglich zwei Landkreise bzw. kreisfreie Städte berichten von der Durchführung solcher Maßnahmen, die unter anderem in Form von Gesprächen mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. den

Jobcentern bestehen. Dagegen äußern zwei Landkreise bzw. kreisfreie Städte explizit keine Maßnahmen zur Gewinnung von Personen für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege durchzuführen. In einem Fall wird dieses Vorgehen damit begründet, dass die Zukunftsträchtigkeit dieser Förderart aus verschiedenen Gründen – darunter unklare elterliche Betreuungspräferenzen, die relativ schlechten Rahmenbedingungen der Kindertagespflege sowie die vermeintlich bessere konzeptionelle Qualität der Krippen – nicht gewährleistet sei.¹¹⁵

B.5.2 Arbeitssituation in der Kindertagespflege

Kindertagespflegepersonen schätzen Selbstbestimmungsmöglichkeiten, Arbeitszeiten werden dagegen als belastend wahrgenommen

Die Freude an der Arbeit mit den Kindern ist der wesentliche Faktor, der für die Arbeit motiviert. Ein Vorteil der Kindertagespflege wird außerdem in der hohen Selbstorganisation gesehen. Auch der enge Kontakt zu den Familien wird geschätzt.

Ihre Arbeitszeiten bewerten die Kindertagespflegepersonen dagegen als sehr anstrengend. Den Ergebnissen der schriftlichen Befragung von Kindertagespflegepersonen zufolge halten lediglich drei von zehn Kindertagespflegepersonen ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für (eher) angemessen (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 62). Neben der täglichen Betreuungszeit von zehn Stunden, die notwendig sei, um den Bedürfnissen der erwerbstätigen Eltern gerecht zu werden, kommen Aufgaben wie Einkäufe, Kochen oder Vor- und Nachbereitung hinzu. Diese Aufgaben sind in diesen 10 Stunden noch nicht inbegriffen, da nicht alles mit den Kindern gemeinsam erledigt werden kann.

„Meine offizielle Betreuungszeit mit den Kindern sind 49 Stunden pro Woche und dann hört nur die Betreuung der Kinder auf. Ich gehe nicht mit fünf Kindern an der Hand einkaufen, das geht nicht.“
 (Fokusgruppe Kindertagespflegepersonen)

Kindertagespflegepersonen übernehmen häufig die Pflege von Kindern mit besonderen Bedürfnissen

Die in der Fokusgruppe befragten Kindertagespflegepersonen beschreiben, dass in der Kindertagespflege häufig Kinder mit besonderen Betreuungsanforderungen (darunter fallen nicht nur Kinder mit Leistungen der Eingliederungshilfe¹¹⁶ sondern auch Kinder mit allgemeinen gesundheitlichen Einschränkungen wie Lebensmittel, oder Kontaktallergien), da diesen Kindern eine kleinere Gruppengröße und individuellere Betreuung zugutekommt. Außerdem sprächen sich auch die beruflichen Vorqualifikationen (vor allem aus dem gesundheitlichen/medizinischen Bereich) in der Region herum, mit der Folge, dass Eltern dieser Zielgruppe sie aktiv aufsuchten.

Obwohl es Teil der Strategie zur Gewinnung von Betreuungsplätzen ist, fühlen sich einige Kindertagespflegepersonen als „Auffangbecken für entwicklungsverzögerte Kinder“. Die besonderen Anforderungen ergeben sich bei diesen Kindern z. B. durch Allergien, Diabetes oder

¹¹⁵ Gemäß §6 Abs. 2 KiföG M-V besteht die Kindertagesförderung für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr gleichrangig aus Krippen und Kindertagespflege. Gesetzlich besteht somit ein Anspruch entweder in einer Krippe oder in der Kindertagespflege.

¹¹⁶ Die Zahl der Kinder mit Leistungen der Eingliederungshilfe in der Kindertagespflege umfasst in Mecklenburg-Vorpommern weniger als 30 Kinder (Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern 2020; Tabelle 3.1)

Lebensmittelunverträglichkeiten. Auch diese Umstände führen demnach zu einem erheblich höheren Betreuungsbedarf. Die Kindertagespflegepersonen empfinden eine besondere Verantwortung gegenüber diesen Kindern und deren Eltern, diese durch eine angemessene Betreuung zu unterstützen, jedoch fehlt es den Kindertagespflegepersonen dabei an Unterstützung durch die Jugendämter.

Obwohl der behinderungsbedingte Mehrbedarf im Rahmen der Eingliederungshilfe finanziert wird (§ 25 Abs. 3 KiföG M-V), geben einige befragte Kindertagespflegepersonen einen erheblichen Mehraufwand an, der nicht gedeckt sei. Die Konsequenz daraus ist, dass es zu Ablehnungen von Kindern kommt, die eine besonders intensive Betreuung benötigen.

Der Vorteil von Großtagespflegestellen liegt in der besseren Organisation bei Stoßzeiten

Zu bestimmten Stoßzeiten (z. B. Ankommens- und Auslaufzeiten) sei die Organisation in Großtagespflegestellen leichter zu meistern. Der so besser gewährleistete regelmäßige Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wird von einer Kindertagespflegeperson ebenfalls als positiv eingebracht. Außerdem könnten auch Kostengründe für die Entscheidung zu einer Großtagespflegestelle führen, wenn dadurch eine größere Wohnung bezogen und die Miete aufgeteilt werden kann.

Einige Landkreise bzw. kreisfreie Städte stehen den Großtagespflegestellen allerdings eher kritisch gegenüber, da die Betreuung der Kinder durch die eigene Kindertagespflegeperson nur schwer sichergestellt werden kann. In einem Landkreis bzw. einer kreisfreien Stadt werden aus diesem Grund offenbar auch kaum neue Großtagespflegestellen zugelassen. Zwei weitere Landkreise bzw. kreisfreie Städte äußern, dass die Großtagespflege wohl nicht attraktiver für Kindertagespflegepersonen ist und dass hohe Wohnraumkosten in den Städten eine Herausforderung für Großtagespflegestellen darstellen.

Aufwand und Ertrag stehen nicht in einem gleichwertigen Verhältnis

Mit der Umstellung des Finanzierungssystems im KiföG M-V ab dem 1. Januar 2020 beteiligt sich das Land mit einem Festbetrag in Höhe von 54,5 Prozent an den tatsächlichen Kosten der Kindertagesförderung, also auch an den Kosten der Kindertagespflegepersonen.

Die Ausgestaltung der laufenden Geldleistung erfolgt nach § 23 Abs. 2a SGB VIII durch die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Dies gilt sowohl für den Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung („Personalkosten“) nach § 23 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII als auch für die Erstattung der angemessenen Kosten, die Kindertagespflegepersonen für den Sachaufwand („Sachkosten“) entstehen (§ 23 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII).¹¹⁷

Finanziell lohnt sich der Betrieb einer Kindertagespflegestelle aus Sicht der in den Fokusgruppen befragten Kindertagespflegepersonen nicht. Die Vergütung in Mecklenburg-Vorpommern wird – auch im Verhältnis zu anderen Bundesländern – insgesamt als zu gering erachtet.

Weiterhin wird kritisiert, dass der Arbeitsaufwand außerhalb der gebuchten Betreuungszeiten nicht vergütet wird. Dieser entstehe zum Teil, wenn Eltern ihre Kinder nicht rechtzeitig abholen, vor allem aber durch Vor- und Nachbereitungen:

¹¹⁷ Vgl. Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2019b.

„[...] all die Kosten, die wir zusätzlich haben – für die mittelbare pädagogische Arbeit, für die Vor- und Nachbereitung usw. – dafür gibt es keinen Cent. Das mache ich alles nach der Arbeit kostenlos und muss trotzdem laut KiföG M-V 50 Stunden die Woche arbeiten.“

(Fokusgruppe Kindertagespflegepersonen)

Einige Kindertagespflegepersonen rechnen vor, dass sie monatlich durch alle Aufwendungen nicht auf den Mindestlohn kämen. Zwar sei der Wille für den Beruf nach wie vor vorhanden, es fehle aber an Unterstützung. Eine Verbesserung der Situation in der Kindertagespflege wird auch mit Blick auf die Kindertageseinrichtungen argumentiert.

„Wenn es der Kindertagespflege besser geht, können auch die Kindertageseinrichtungen entlastet werden – in der Folge verbessert man auch deren Situation, die ebenfalls unbefriedigend ist.“

(Fokusgruppe Kindertagespflegepersonen)

Ein Problem bei der Finanzierung stellt die Staffelung des Förderumfangs dar. Eltern können sechs, acht oder zehn Stunden Betreuung beantragen. Eine Kindertagespflegeperson rechnet vor, dass man für acht Stunden 600 Euro pro Kind (je nach Landkreis unterschiedlich) erhält. Für eine Betreuung von zehn Stunden erhält man 620 Euro pro Kind. Aus Sicht der Kindertagespflegepersonen sind daher Kinder mit Betreuungsumfang von acht Stunden deutlich attraktiver, weil sich der Mehraufwand von zwei Stunden durch die Finanzierung nicht lohnt. Für viele berufstätige Eltern ist dies jedoch nicht realisierbar und entspricht nicht den realen Bedürfnissen und Ansprüchen.

Einigkeit besteht bei den Kindertagespflegepersonen darüber, dass die Förderleistung in allen Landkreisen und kreisfreien Städten gleich und die Sachkosten angehoben werden müssten. Eine Kindertagespflegeperson berichtet diesbezüglich, dass ihre berechneten Sachkosten für die Bezahlung der Mietkosten ausreichen, alle weiteren eigentlich als Sachkosten anfallenden Ausgaben, wie z. B. Hygieneartikel, demnach zusätzlich anfallen und aus eigener Hand gezahlt werden müssen. Geteilter Meinung ist man hingegen, ob die Sachkosten ebenfalls vereinheitlicht werden sollen.

Die Ansicht der Vereinheitlichung der Förderleistung vertreten auch mehrere Landkreise bzw. kreisfreie Städte. Vor diesem Hintergrund wird insbesondere eine landesweite Vorgabe oder Empfehlung zur Finanzierung der Kindertagespflege gewünscht. Seitens eines Landkreises bzw. einer kreisfreien Stadt wird eine Beschleunigung des diesbezüglich bereits stattfindenden Prozesses gewünscht. Daneben wird vereinzelt auch die Einführung landesweiter, kinderunabhängiger Gehaltsspannen gefordert, um somit auch für Kindertagespflegepersonen mit weniger als fünf Kindern ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten zu können.

"Leider gab es und gibt es bis heute seitens des Landes keine Empfehlung zur Ausgestaltung [der Sachkosten und Förderungsleistung], sodass im Prinzip jeder Landkreis vor sich hin wurschtelt ... jeder natürlich auch seinen Geldbeutel im Blick hat ... was können wir tun und was können wir uns leisten. Dadurch ist das Standing der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern uneinheitlich. Das führt natürlich zu Unmut und Unruhe."

(Interview Landkreise/kreisfreie Städte)

Vielfältiges Angebot an Vertretungsmodellen

Die Landkreise bzw. kreisfreien Städte bieten diverse Vertretungsmodelle für erkrankte Kindertagespflegepersonen an, unter anderem Kindertagespflegepersonen mit je fünf Freihalteplätzen, Vertretung der Kindertagespflegepersonen untereinander, Kooperation zwischen Kindertageseinrichtung und Kindertagespflegeperson, Kindertagespflegestützpunkt, Kindertagespflegeperson mit Freihalteplatz sowie Vertretung durch verrentete Kindertagespflegeperson oder Vertrauensperson. Teilweise werden die Vertretungsangebote gemeinschaftlich mit Instituten oder anderen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten umgesetzt.

Tabelle 19: Vertretungsmodelle für Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern

Modell	Beschreibung	Landkreise/kreisfreie Städte mit Modell Mehrfachnennungen
Vertretungsstützpunkt	Betreuung der Kinder der ausgefallenen Kindertagespflegeperson durch eine Vertretungskraft mit fünf Freihalteplätzen in angemieteten Räumen	4
Mobile Vertretung	Betreuung der Kinder der ausgefallenen Kindertagespflegeperson durch eine mobile Vertretungskraft mit fünf Freihalteplätzen im Haushalt der ausgefallenen Kindertagespflegeperson oder in externen Räumen	6
Freihalteplatz („4+1“)	Betreuung der Kinder der ausgefallenen Kindertagespflegeperson durch Kindertagespflegepersonen mit jeweils einem Freihalteplatz, die mit der ausgefallenen Kindertagespflegeperson eine Kooperationsvereinbarung geschlossen haben	2
Vertretung der Kindertagespflegepersonen untereinander/Vertretungsgruppe	Betreuung der Kinder der ausgefallenen Kindertagespflegeperson durch Kindertagespflegepersonen mit freien Plätzen, die mit der ausgefallenen Kindertagespflegeperson eine Kooperationsvereinbarung geschlossen haben	2
Kooperation mit Kindertageseinrichtung	Betreuung der Kinder der ausgefallenen Kindertagespflegeperson in einer Kindertageseinrichtung, wenn diese im benötigten Vertretungszeitraum über freie Plätze verfügt	3

Quelle: Fachgespräche mit Landkreisen bzw. kreisfreien Städten

@ Prognos 2021

Nach Ansicht der Kindertagespflegepersonen können die Vertretungsregelungen nicht zuverlässig genutzt werden

Die Kindertagespflegepersonen erkennen an, dass es Bemühungen seitens der Landkreise bzw. kreisfreien Städte gab, sinnvolle Vertretungsregelungen zu schaffen. Die Vorschläge der Kindertagespflegepersonen selbst seien jedoch zu wenig berücksichtigt worden. Letztlich seien aus den Bemühungen keine ausreichenden bzw. passgenauen Vertretungslösungen hervorgegangen.

Diese Aussagen der Kindertagespflegepersonen stehen dabei zum Teil im Widerspruch zu denen der Landkreise bzw. kreisfreien Städte. Diese berichten mehrfach, dass die bestehenden Vertretungsangebote gut ausgelastet sind. Dies spricht dafür, dass es durchaus Vertretungsangebote für erkrankte Kindertagespflegepersonen gibt, die ihren Zweck erfüllen.

Auf der anderen Seite berichten einige Landkreise bzw. kreisfreie Städte aber auch, dass nur ein Teil der Kindertagespflegepersonen die Vertretungsangebote in Anspruch nimmt und die Inanspruchnahme trotz Einbeziehung von Kindertagespflegepersonen bei der Angebotsentwicklung unter den Erwartungen liegt. Hintergrund ist möglicherweise die mit einigen Regelungen verbundene Verpflichtung, einen Vertrag mit der Vertretungsstelle abzuschließen, damit im Bedarfsfall die Vertretung schnell und problemlos erfolgen kann. Vorteil dieser Verträge sei aus Sicht der Landkreise und kreisfreien Städte, dass sich Kindertagespflegeperson und Vertretung kennen und wichtige Informationen über die Kinder z. B. in Form einer Mappe zu jedem Kind austauschen können. Im Vertretungsfall ist dann die Vertretungskraft mit den Kindern und Gegebenheiten der Kindertagespflegestelle vertraut. Die Kindertagespflegepersonen haben demgegenüber die Erfahrung gemacht, dass ihnen Vertretungskräfte nicht regelmäßig zur Verfügung stehen, was die Bereitschaft zu einem Vertragsabschluss schmälern kann.

Die Anzahl der Vertretungskräfte wird als zu gering eingeschätzt. Eine Kindertagespflegeperson rechnet vor, dass in ihrer Region auf 100 Kindertagespflegepersonen eine Vertretungskraft kommt – da ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass bei aufkommendem Bedarf einer Vertretung diese schon anderweitig eingesetzt ist. Auf teilweise bestehende Knappheiten an Vertretungskapazitäten weisen auch die Ergebnisse der Fachgespräche mit den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten hin. Die Kindertagespflegepersonen berichten außerdem, dass es in der Praxis trotz der Vorbereitung vorkomme, dass den Kindern im Krankheitsfall der Kindertagespflegeperson eine völlig fremde Vertretung vorgesetzt werde.

Daneben merken die befragten Kindertagespflegepersonen an, dass nicht jede Vertretungslösung gleichermaßen für die Kindertagespflegestellen geeignet sind. Wenn z. B. die Stelle in der eigenen Wohnung ist, haben die erkrankten Kindertagespflegepersonen bei einer mobilen Vertretung unter Umständen keine Möglichkeit sich vollständig zurückzuziehen und zu erholen. Außerdem müssten einige Vertretungskräfte teilweise große Anfahrtswege in Kauf nehmen. Wenn diese selbst Kinder haben, seien diese aber wiederum auch zeitlich eingeschränkt und könnten teilweise nicht den gesamten täglichen Betreuungszeitraum in den Kindertagespflegestellen abdecken.

Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen und der Kindertagespflege findet kaum statt

In keinem Gespräch mit Trägern wird von einer engen oder strategischen Zusammenarbeit mit der Kindertagespflege berichtet. Ein Träger berichtet von einer punktuellen Zusammenarbeit, wenn die Nachfrage nach einem Krippenplatz nicht bedient werden kann. Ein weiterer Träger verweist auf die unterschiedlichen Finanzierungsformen und die in den Regionen unterschiedliche Situation in der Kindertagespflege, die eine Vertretung erschweren.

Auf eine geringe Verbreitung von Kooperationen zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege weisen auch diesbezügliche Aussagen der Mehrheit der Landkreise bzw. kreisfreien Städte hin. Als Grund wird vor allem ein mehr oder weniger stark ausgeprägtes Konkurrenzdenken zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege vermutet.

In zwei Landkreisen bzw. kreisfreien Städten werden Kooperationsmodelle zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege angedacht oder empfohlen, wie es auch § 4 Abs. 4 FrühKiBiVO M-V vorsieht.¹¹⁸ Diese Empfehlungen sind allerdings bisher nicht umfassend umgesetzt worden und erzielen eher mäßigen Erfolg (s. Kapitel 3.2). Die empfohlene Kooperation soll dabei auch das Problem der offenbar bevorzugten Vergabe von Kindergartenplätzen an Kinder, die

¹¹⁸ Vgl. Frühkindliche Bildungsverordnung - FrühKiBiVO M-V vom 2. Januar 2020.

bereits einen Krippenplatz in der gleichen Einrichtung in Anspruch genommen haben, und die damit verbundene Benachteiligung von Kindern aus der Kindertagespflege bei der Platzvergabe lösen.

Bei der eigenen Suche nach einer Vertretung kann es zu einem Verdienstausschlag kommen

Die Ausfallleistungen sind an die Problematik der Vertretungsmodelle gekoppelt. Wird das offiziell angebotene Vertretungsmodell genutzt, wird die Vertretung den Angaben der Kindertagespflegepersonen zufolge bezahlt.¹¹⁹ Wenn dies jedoch nicht gelingt, müssen die Kindertagespflegepersonen selbst eine Vertretung suchen (auf privatem Wege) und diese auch selbst bezahlen. Dadurch kommt es zu einem faktischen Verdienstausschlag bei Krankheiten. Eine Kindertagespflegeperson bezahlt z. B. aus eigener Hand eine Vertretung und erhält über eine eigene Versicherung einen kleinen Ausgleich in Form von Krankentagegeld, jedoch ist darin kein Urlaub inbegriffen.

Die befragten Kindertagespflegepersonen berichten, dass sie in der Konsequenz häufig krank arbeiten und es dadurch an Zeit fehlt sich auszukurieren. Dies sei weiterhin nicht nur mit gesundheitlichen Risiken für die Kinder verbunden, auch vermittelt es ihnen das Bild, dass es normal ist, krank zur Arbeit zu gehen.

„Ich musste eine Woche nach einem schweren Unfall schon wieder arbeiten, eigentlich viel zu früh, aber aus meiner Verpflichtung den Eltern gegenüber habe ich das gemacht. Wenn ich krank mache, dann stehen fünf Elternpaare ohne Betreuung da [...].“

(Fokusgruppe Kindertagespflegepersonen)

Es wird darüber hinaus bemängelt, dass Urlaub nicht vergütet wird. Mehrere Kindertagespflegepersonen berichten davon, Urlaube nicht planen zu können. Teilweise würden Urlaubszeiten vorgeschrieben, obwohl man eigentlich selbstständig ist. Eine Kindertagespflegeperson beschreibt, dass das Vertretungsmodell sie lange hat zögern lassen, in den Beruf einzusteigen:

[...] abgeschreckt haben mich lange die Vertretungsregeln, eigentlich kann ich gar nicht krank werden. Das hat mich lange davon abgehalten, den Job auszuüben.“

(Fokusgruppe Kindertagespflegepersonen)

¹¹⁹ „Nach § 23 Abs. 4 SGB VIII haben die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu gewährleisten, dass für Ausfallzeiten einer Kindertagespflegeperson rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen ist. Die Landesregierung unterstützt die Landkreise und kreisfreien Städte bei der Entwicklung tragfähiger Vertretungsmodelle bei Ausfallzeiten. Die Landkreise Nordwestmecklenburg, Rostock, Mecklenburgische Seenplatte, Vorpommern-Greifswald, Vorpommern-Rügen und die Landeshauptstadt Schwerin wurden im Jahr 2017 jeweils 78.000 Euro zur Verfügung gestellt, um bis zum Ende des Jahres 2019 tragfähige Modellprojekte zu entwickeln und umzusetzen. Der Landkreis Ludwigslust-Parchim und die Hanse- und Universitätsstadt Rostock haben bereits tragfähige Vertretungsmodelle für die Kindertagespflegepersonen entwickelt und setzen diese in der Praxis um. Die Konzipierung dieser Modelle wurde aus ESF-Mitteln finanziert.“ (Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2019b)

B.5.3 Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung

Kindertagespflegepersonen geraten über Umwege in den Beruf

Nahezu alle Kindertagespflegepersonen berichten davon über Umwege in den Beruf eingestiegen zu sein. Einige haben einen beruflichen Hintergrund aus dem gesundheitlich/medizinischen Bereich (z. B. Krankenschwester).

Kindertagespflegepersonen wünschen sich mehr Wissen über die Finanzierung der Kindertagespflege und die administrativen Anforderungen

Die Aufklärung über die Rahmenbedingungen sollte aus Sicht einer Kindertagespflegeperson vor Beginn der Qualifizierung erfolgen, damit diejenigen, die sich damit nicht anfreunden können, gar nicht erst mit der Qualifizierung beginnen. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Regelungen werden als wenig transparent wahrgenommen und überfordern die Kindertagespflegepersonen teilweise, da sie auch regional unterschiedlich ausgestaltet werden. Insgesamt gibt es den Wunsch, auf die mit dieser Tätigkeit verbundenen administrative Aufgaben besser vorbereitet zu werden. Dies bezieht sich auch auf rechtliche Unsicherheiten, da Jugendämter nicht ausreichend über Formalitäten/gesetzliche Rahmenbedingungen aufklärten bzw. Bescheid wüssten. Grundsätzlich sieht die QHB-Qualifizierung in der Tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung (Teil 1 der Qualifizierung) das Modul 2 „Rechtliche Grundlagen“ vor. Darin sollen die Kindertagespflegepersonen die rechtlichen Grundlagen der Kindertagespflege kennenlernen.

Die Kindertagespflegepersonen sehen aber auch bei sich selbst hier einen Nachholbedarf. Diese Darstellung deckt sich mit den Ergebnissen der quantitativen Erhebung. Hierbei sehen über zwei Drittel der Befragten „eher“ oder „sehr hohen“ Qualifizierungsbedarf bezüglich allgemeiner Rechtsgrundlagen der Kindertagespflege (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 58). Gleichzeitig wird aufgrund der Ergebnisse der quantitativen Erhebung deutlich, dass ein Mangel an Qualifizierungsangeboten in diesem Bereich gesehen wird – weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, dass ein entsprechendes Qualifizierungsangebot besteht.

Zudem werden Kompetenzen zum Umgang mit Kindern mit gesundheitlichen Beschwerden seitens der in der Fokusgruppe befragten Kindertagespflegepersonen als wichtig erachtet, da diese eine häufige Zielgruppe in der Kindertagespflege sind. Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung legen ebenfalls nahe, dass es in diesem Bereich einen erhöhten Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf gibt – knapp die Hälfte der Befragten sieht hierbei einen „eher“ oder „sehr hohen“ Qualifizierungsbedarf. Eine Kindertagespflegeperson bringt zudem ein, dass daneben auch einige Aspekte, die die alltägliche Arbeit betreffen, nicht ausreichend vermittelt werden. Auf die intensive Elternarbeit oder auch Tätigkeiten, wie Wäsche waschen, Essen zubereiten usw. würden Anwerberinnen und Anwerber nicht ausreichend vorbereitet.

Trotz dem Wunsch nach Fortbildung wird beschrieben, dass die täglich meist zehnstündige Arbeitszeit es erschwere, an weiteren Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Außerdem lohne sich die Zusatzanstrengung auch finanziell nicht. Auch die quantitativen Ergebnisse legen nahe, dass die Vereinbarkeit von Fort- und Weiterbildungen und den Arbeitszeiten eine Herausforderung für die Kindertagespflegepersonen darstellt – mehr als die Hälfte der befragten Kindertagespflegepersonen gab hierbei an, dass Fort- und Weiterbildungen nicht mit den Arbeitszeiten zu vereinbaren sind. Vor allem sind demnach Termine unter der Woche mit hohen organisatorischen Hürden verbunden.

Ein Landkreis bzw. eine kreisfreie Stadt bewertet dagegen die verbindliche Regelung der Regionaltreffen der Kindertagespflegepersonen und des Personalschlüssels von einer VZÄ-Fachberatung je 100 Kindertagespflegepersonen als Fortschritt für die Entwicklung der Fachlichkeit der Kindertagespflegepersonen, weil "diese kein großes Hinterland" hätten.

Online-Formate in der Fort- und Weiterbildung werden unterschiedlich bewertet

Einige Kindertagespflegepersonen begrüßen die Möglichkeit sich über Online-Formate weiterzubilden. Andere sind skeptisch aufgrund der digitalen Voraussetzungen und ihrer digitalen Kenntnisse. Ein weiteres Argument gegen Online-Formate liegt darin, dass der Austausch mit anderen Kindertagespflegepersonen sehr geschätzt wird und häufig über Fort- und Weiterbildungen erfolgt. In diesem Fall würde dieser Austausch über Online-Formate eingeschränkt sein. Online-Formate werden daher als zusätzliche Angebote befürwortet, da sie gut mit dem Beruf zu vereinbaren sind, auf Präsenzveranstaltungen sollte aber nicht verzichtet werden. Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung deuten allerdings an, dass die Angebote an Online-Fort- und Weiterbildungen häufig nicht bekannt sind. Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten konnte überhaupt einschätzen, inwiefern das Angebot an Online-Fortbildungen bedarfsgerecht ist. Die Schilderungen in den Fokusgruppen mit den Kindertagespflegepersonen deuten jedoch an, dass die Unwissenheit über bestehende Online-Angebote nicht mit einer generell hohen Ablehnung dieses Formates einhergehen muss.

C SWOT-Analyse und Ableitung von Strategien

C.1 Zielsetzung und Verfahren der SWOT-Analyse

Im Folgenden werden Entwicklungsperspektiven für die Fachkräfteentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern analytisch abgeleitet. Dafür wird das Verfahren der SWOT-Analyse genutzt. Die SWOT-Analyse ist ein Verfahren, das Positionsbestimmung und Strategieentwicklung von Organisationen auf Basis vorhandener Daten formalisiert. Der zugrundeliegende Ansatz verbindet zwei Perspektiven: Im Rahmen der internen Analyse werden diejenigen Merkmale betrachtet, die innerhalb des Systems der Kindertagesförderung besondere Stärken und Schwächen sein können. Bei der externen Analyse werden Umfeldfaktoren betrachtet, die für das System Chancen oder Risiken bieten.

Zur Durchführung der Stärken-Schwächen-Analyse wurden die empirischen Erkenntnisse aus den vorangegangenen quantitativen und qualitativen Untersuchungsschritten in der Gesamtschau betrachtet. Diese wurden in die für die Fachkräfteentwicklung zentralen Ansätze eingeordnet.

- Versorgungssituation – Planung
- Fachkräftegewinnung
- Fachkräftebindung/Arbeitsbedingungen
- Ausbildung

Dabei ist zum einen zu beachten, dass diese Ansätze nicht überschneidungsfrei sind und miteinander in Bezug stehen. Zum anderen lassen sich nicht für alle Bereiche gleichermaßen Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken identifizieren.

In einem weiteren Schritt werden in den einzelnen Bereichen die Stärken und Schwächen den verschiedenen Ebenen des Systems der Kindertagesförderung zugeordnet, um die für mögliche Handlungsansätze zuständigen Ebenen und damit verbundenen Akteure zu identifizieren:

- Auf der **systemischen Ebene** sind strukturelle Gegebenheiten und Entwicklungen der Betreuungsbedarfe und der Bedarfsdeckung der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern im Fokus.
- Die **regulatorische Ebene** bezieht sich auf die gesetzlich gestalteten Rahmenbedingungen, wie beispielsweise das KiföG M-V, die Ausbildungsverordnungen, die Regularien in den Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte.
- Auf der **institutionellen Ebene** werden die organisatorischen und inhaltlichen Gegebenheiten und Entwicklungen sowie die Konsequenzen systemischer und regulatorischer Phänomene betrachtet.

Die **individuelle Ebene** fokussiert die Wahrnehmungen von und Reaktionen auf Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten sowie damit zusammenhängende Bewertungen, Präferenzen und Auswirkungen auf die Attraktivität des Erzieherberufes.

C.2 Interne Analysen

C.2.1 Stärken der Kindertagesförderung

C.2.1.1 Versorgungssituation

Systemische Ebene

Eine besondere Stärke der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern ist das im Bundesvergleich **sehr breite Versorgungsangebot** mit vielen verschiedenen Einrichtungsformen und **hohen Betreuungsquoten in allen Altersgruppen**. Zum Teil erfolgt die **Jugendhilfeplanung** in den Landkreisen und kreisfreien Städten besonders **partizipativ und langfristig**.

Mecklenburg-Vorpommern verfügt in der Kindertagesförderung über einen im Bundesvergleich **sehr hohen Anteil an Fachkräften mit einem pädagogischen Fachschulabschluss**. Hinsichtlich der Qualifikationsniveaus wird die neu eingeführte Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige kontrovers diskutiert. Jedoch nehmen die Träger, die Erfahrung mit diesen Fachkräften in den entsprechenden Altersgruppen machen, keine Qualifizierungs Nachteile war.

Der Hort hat als altersspezifisches Angebot des Jugendhilfesystems eine lange Tradition, die für die Gewährleistung der informellen Bildungsangebote eine große Stärke darstellt. **Der eigenständige sozialpädagogische Förderungsauftrag** von Kindertageseinrichtungen, wie er in § 22 Abs. 2 und 3 SGB VIII definiert ist, scheint durch die lange und aufrechterhaltende Tradition der Horte **in Mecklenburg-Vorpommern auch für die Kinder im Schulkindalter stabilisiert** zu sein. So enthält die **Bildungskonzeption für Kinder von 0 bis 10-jährige Kinder ein spezifisches Konzept zur Arbeit im Hort**, das den Hort **explizit als sozial- und freizeitpädagogische Einrichtung** definiert, in dem die Kinder einen Anspruch auf ganzheitliche individuelle Förderung und Entwicklung aller Sinne, Kräfte und Fähigkeiten haben.¹²⁰ In diesem Zusammenhang sind zum Teil schon Entwicklungen von Qualitätskonzepten und Audits vorhanden, die von Fachkräften und Auszubildenden sehr begrüßt werden und die Erfüllung eigener fachlicher Ansprüche stärken. **Pädagogische Fachkräfte der Horte**, die im Rahmen von Kooperationen zwischen Jugendhilfeträger und Schule arbeiten, sind damit **nicht nur Betreuungskräfte oder nur für Freizeitangebote zuständig, sondern erfüllen einen eigenständigen altersspezifischen Bildungsauftrag**.

Regulatorische Ebene

Die neu eingeführte **Elternbeitragsfreiheit** bewirkt eine **erhöhte Nachfrage** nach Betreuung. Das Ziel der Landesregierung, dass „Eltern sich unabhängig von finanziellen Erwägungen für die individuelle Förderung ihres Kindes in Kindertageseinrichtungen oder der Kindertagespflege entscheiden können“¹²¹, trifft weitgehend das Bedürfnis der Eltern. Im Hort zeigt sich eine **veränderte Inanspruchnahme bei älteren Kindern**, die nun länger im Hort bleiben, während sie zuvor häufig vor dem Ende des vierten Schuljahres aus Kostengründen abgemeldet wurden. Zwar stellt sich die längere Nutzung der Hortplätze in den Einrichtungen als Herausforderung für das Platzangebot und die Aufnahme von Erstklässlerinnen und Erstklässlern dar, jedoch wird der pädagogische Nutzen und Gewinn wertgeschätzt. Eine Veränderung des Nutzungsverhaltens wird daher

¹²⁰ Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern, Stand November 2020

¹²¹ Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2019c, S. 5.

nicht angestrebt. Vielmehr sehen die Fachkräfte den Bedarf, sinnvolle und passgenaue Betreuungskontingente für die Hortkinder in den verschiedenen Altersgruppen zu gestalten.

Demgegenüber nimmt das **Platzvergabeverfahren der Kindertageseinrichtungen** einen hemmenden **Einfluss auf die Betreuungspräferenzen der Eltern**. Da Kinder aus den Krippen zuverlässiger einen Platz im Kindergarten der gleichen Einrichtung bekommen, melden Eltern ihr Kind teilweise nicht in der Kindertagespflege, sondern in der Kindertageseinrichtung an.

C.2.1.2 Fachkräftegewinnung

Systemische und institutionelle Ebene

Bei den Trägern mündet das **Bewusstsein für den zunehmenden Konkurrenzdruck** insgesamt in ein zunehmendes Bemühen um die Fachkräfte und um **Arbeitgeberattraktivität**. Dazu gehört neben dem Entgelt auch die **Qualität pädagogischer Konzepte, ein Fortbildungsangebot und attraktive Räumlichkeiten**. Die eigene Ausbildung wird zunehmend von den Trägern als priorisierte Fachkräftestrategie definiert. Es bedarf jedoch zum einen einer umfassenden und strukturierten Beratung der Träger für einen strategischen Ausbildungsansatz sowie der Gestaltung guter Rahmenbedingungen für die Ausbildung (vgl. dazu auch Punkt 2.2.4)

Regulatorische und institutionelle Ebene

Bei den Trägern führt eine **verstärkte Tarifbindung** in den letzten Jahren zu einer **besseren Entgeltsituation** für die Fachkräfte und trägt dazu bei, die Attraktivität des Arbeitsfeldes zu erhöhen. Hintergrund ist die Entlastung der Träger durch die **Elternbeitragsfreiheit**. In den **Landkreisen und kreisfreien Städten aber auch zwischen großen und kleinen Trägern stellt sich die Tarifbindung jedoch noch unterschiedlich dar**. Es scheint insbesondere Überzeugungs- und Unterstützungsbedarf für ländliche Regionen und kleine Träger zu geben.

C.2.1.3 Fachkräftebindung/Arbeitsbedingungen

Systemische Ebene

Die Landkreise bzw. kreisfreien Städte halten eine Reihe **verschiedener Modelle an Vertretungsangeboten für erkrankte Kindertagespflegepersonen vor**. Obwohl nicht alle Kindertagespflegepersonen diese in Anspruch nehmen, sind sie tendenziell gut ausgelastet. Teilweise erweisen sich die Vertretungsangebote jedoch nicht als ausreichend und passgenau.

Regulatorische Ebene

Die **Verankerung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit in § 14 Abs. 3 und 4 KiföG M-V** wird von den Trägern positiv bewertet. Damit hat die Landesregierung den **in der Forschung als sinnvoll erachteten Ansatz**, Zeitkontingente für die mittelbare pädagogische Arbeit verpflichtend entweder als prozentualen Anteil oder als Stundenangabe zu verankern, realisiert.¹²² Mit den damit verbundenen zusätzlichen Mitteln ist eine **für die Träger bedeutende Frage der zuverlässigen Finanzierung geklärt. Die im KiföG M-V im Kindergarten für angemessen erachteten fünf Stunden mittelbare pädagogische Arbeitszeit wöchentlich werden grundsätzlich als angemessen erachtet**. Die für die Arbeit in den Krippen vorgegebene Zeit (bisher 2,5 Std.) bedarf einer Prüfung. Der von den Fachkräften genannte Bedarf liegt unabhängig von der Altersgruppe der Kinder bei einer Stunde täglich.

¹²² Vgl. Viernickel et al. 2016, S. 81.

Institutionelle Ebene

Fortbildungen werden von allen Trägern **mindestens im gesetzlich festgelegten Umfang** angeboten. Viele Träger bieten darüber hinaus ein weiteres Angebot an. Die Träger verfügen zum Teil über **eigene Weiterbildungskataloge** oder stellen den Einrichtungen ein **Budget** zur Verfügung. Die Landkreise bzw. kreisfreien Städte bieten teilweise Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung. Dazu passt, dass sich auf der **individuellen Ebene** die Fachkräfte als sehr **weiterbildungsaffin erweisen**.

C.2.1.4 Ausbildung

Regulatorische Ebene

Eine Stärke für die Ausbildung des Nachwuchses ist **die prinzipielle Schuldgeldfreiheit an den staatlichen Berufsfachschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik**. Insbesondere die Schülerinnen und Schüler empfinden diese als eine Erleichterung angesichts der ansonsten nicht entlohnten Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher. Im Gegensatz dazu wird das Schulgeld an den Fachschulen in privater Trägerschaft als Hemmnis wahrgenommen, so dass einige Schülerinnen und Schüler, falls sie keine Platzzusage an der staatlichen Fachschule bekommen hätten, ganz auf diese Berufsausbildung verzichtet hätten.

Mit der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige wird eine entlohnte und zugleich als praxisnah bewertete Ausbildungsform angeboten. Sie stellt ein **Potenzial** insbesondere auch für die Gewinnung von **Menschen dar, die sich beruflich umorientieren wollen**.

In diesem Zusammenhang ist auch die Quereinstiegsregelung nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V als Stärke hervorzuheben, da durch die anvisierte Zielgruppe (Logopädinnen und Logopäden, Physiotherapeutinnen und -therapeuten, Ergotherapeutinnen und -therapeuten, ...) eine fachliche Bereicherung der Teams in den Einrichtungen der Kindertagesförderung und eine Entwicklung hin zu multiprofessionellen Teams angestoßen werden kann. Damit wird auch eine angemessene fachliche Aufgabendelegation und eine Entlastung des pädagogischen Personals möglich.¹²³ Hinsichtlich der Akquise von Quereinsteigenden ist die Frage der Finanzierung der vorausgesetzten kindheitspädagogischen Grundqualifizierung als Hemmnis des potenziellen Interesses von Quereinsteigenden zu klären.

Die **Mentoren- und Mentorinnen-Tätigkeit** für die Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige ist auf Landesebene geregelt und damit die Refinanzierung der Aufwandsvergütung für die Mentorinnen und Mentoren gesichert. Schwierig gestaltet es sich demgegenüber für insbesondere kleine Träger, dass die Kosten der erforderlichen kompetenzorientierten Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren nicht refinanziert werden. Die Begrenzung der Anzahl der Mentorinnen und Mentoren – unabhängig von der Größe einer Einrichtung – führt möglicherweise dazu, dass Auszubildende von Vertretungen angeleitet werden, die weniger kompetent erscheinen.

Institutionelle Ebene

Nahezu alle Träger haben die **Bedeutung von Ausbildung und Praktika für die eigene Fachkräftegewinnung** erkannt. Die meisten Träger planen Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten langfristig an sich zu binden und gegebenenfalls später zu übernehmen. Einige Träger würden dazu gerne zusätzlich Fachkräfte für die Praxisanleitung freistellen, andere haben einen

¹²³ Vgl. Bund-Länder-AG 2018, S. 63 ff.

Praxisanleiterpool gebildet, in dem sich besonders kompetente Fachkräfte für die Anleitung entwickeln.

C.2.2 Schwächen der Kindertagesförderung

C.2.2.1 Versorgungssituation/Planung

Systemische Ebene

Als Schwäche wirkt sich die zum Teil in den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten nicht ausreichende Kapazität für die Jugendhilfeplanung aus.

Zwischen **Angebot und Nachfrage der institutionellen Kindertagesförderung** zeigt sich ein Ungleichgewicht, das tendenziell durch eine **Unterversorgung im städtischen und eine Überversorgung im ländlichen Bereich** charakterisiert ist. Teilweise gibt es lange Wartelisten und das **Wunsch und Wahlrecht ist nicht immer gewährleistet. Ungedeckte Betreuungsbedarfe gibt es wohl vor allem im Krippen- und Hortbereich.**

Institutionelle Ebene

In den Kindertageseinrichtungen wird der sehr **hohe Altersdurchschnitt** bei den Fachkräften kurz- bis mittelfristig zu einem **hohen Ersatzbedarf** führen.

Individuelle Ebene

In der **Kindertagespflege** sticht vor allem der (künftige) **Rückgang von Fachkräften** hervor. Bereits seit mehreren Jahren sinkt die Anzahl an Kindertagespflegepersonen (aufgrund von Alter, vorzeitigen Austritten und geringer Zahl an Neuzugängen). Es gibt Hinweise darauf, dass die Versorgung mit einem Kindertagespflegeangebot in den ländlichen Regionen schwächer ist und hier noch weniger Zugänge zu verzeichnen sind.

C.2.2.2 Fachkräftefindung

Systemische Ebene

Generell erweisen sich die städtischen Regionen für junge Menschen in Mecklenburg-Vorpommern als attraktiver, sodass **sehr ländliche Regionen strukturell bei der Fachkräftefindung benachteiligt** sind.

Institutionelle Ebene

Im stark **ländlich geprägten Raum** ist sowohl die Gewerkschaftsmitgliedschaft als auch **Tarifbindung der Träger** noch vergleichsweise **gering**. Nicht alle Träger sehen sich in den Entgeltvereinbarungen in einer **ausreichend starken Verhandlungsposition** gegenüber den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und daher nicht in der Lage **nach Tarif** zu zahlen. Dies kann für die einzelnen Träger zu einer **Abwerbesituation** führen. Damit verbunden ist eine verschärfte Problematik der **Fachkräftegewinnung** für die dort angesiedelten Träger. Dies bezieht sich auch auf den Ersatz von Leitungen, die aufgrund der unattraktiven Arbeitsbedingen schwerer zu finden sind.

C.2.2.3 Fachkräftebindung/Arbeitsbedingungen

Regulatorische Ebene

Das im **KiföG M-V als Durchschnittswert einzuhaltende Fachkraft-Kind-Verhältnis** und die Übertragung der Ausgestaltung auf die Landkreise und kreisfreien Städte hat uneinheitliche Personalschlüssel zur Folge. Eine nicht einheitliche Anrechnung von Krankheitstagen und Urlauben führt zu

ungleichen Arbeitsbedingungen. Ein Abhilfeschaftender Landesrahmenvertrag für einheitliche Personalschlüssel wird zurzeit noch verhandelt.

Dem in den Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte benannten **Personalschlüssel** liegen sehr **geringe Anrechnungszeiten für Krankheiten von 5 bis 10 Tagen vor**. Die empirischen Erhebungen und die bundesweite Statistik verweisen auf einen realen Ausfall durch Krankheit von 17 Tagen pro Fachkraft. Damit alleine erweisen sich die Personalschlüssel schon als Ursache für eine **angespannte Personalsituation**, die dann durch weitere mögliche **Ausfälle des Personals** zusätzlich verschärft werden.

Die in große Zeiträume unterteilten Betreuungszeiten von 20/30 und 50 Std. entsprechen nicht immer dem Betreuungsbedarf der Eltern. Insbesondere die **lange Betreuungszeit von 10 Stunden täglich (50 Stunden in der Woche) wird für Kinder im Krippenalter augenscheinlich nicht umfänglich genutzt**. Für die Personalschlüssel wird daher zum Teil eine überschlägig ermittelte, tatsächliche Anwesenheitszeit der Kinder als Berechnungsgrundlage genutzt. Dies führt in den Kindertageseinrichtungen zu Personalbesetzungsproblemen, da die rechnerisch ermittelten Fehlzeiten nicht die realen unterschiedlichen Fehl- und Anwesenheiten von Kindern berücksichtigen.

Institutionelle Ebene

Die **geringen Personalschlüssel** lassen wenig Kompensationsmöglichkeiten bei einem **Ausfall von Fachkräften** zu. Dies hat zur Folge, dass die **mittelbare pädagogische Arbeitszeit** sowie **Leistungszeit durch Vertretungszeiten** für ausfallende Fachkräfte **reduziert** wird. Es kann sich auch daraus auswirken, dass das vorgegebene Fachkraft-Kind-Verhältnis nicht immer eingehalten wird.

Als Schwäche zeigt sich, dass das **Weiterbildungsangebot** bislang selten in **Personalentwicklungskonzepten** eingebunden ist. Fachkräfte sind einerseits durch gute Fortbildungen motiviert ihre fachliche Qualität zu steigern. Andererseits führt der enge Personalschlüssel dazu, dass Erlerntes nicht im Arbeitsalltag realisiert werden kann und damit zur Frustration der Fachkräfte. Die fachliche Weiterentwicklung führt in den Einrichtungen nicht oder nur wenig zur Konzeption von Funktionsstellen oder anderen spezifischen Einsatzmöglichkeiten des Erlernten.

Ähnliches gilt für den Bereich der Gesundheitsförderung. Die Bedeutung **gesundheitsförderlicher Maßnahmen** wird erkannt, bislang werden aber meist eher punktuelle Angebote gemacht und **keine umfassenden Gesundheitskonzepte** zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Fachkräfte eingesetzt.

Für **strategische Kooperationen zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen** gibt es bisher **wenig Initiative**. Vereinzelt arbeiten einzelne Kindertagespflegepersonen mit einzelnen Trägern zusammen, zum Beispiel für Vertretungsregelungen in der Corona-Pandemie. Nur zwei Landkreise sehen die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer Verstärkung der Kooperationen, auch mit dem Ziel, die Angebotsvielfalt in der Kindertagesförderung für Eltern durch eine qualitativ starke Kindertagespflege zu erhalten. Der Nutzen wird sowohl in einer fachlichen als auch organisatorischen Zusammenarbeit gesehen.

Individuelle Ebene

Die quantitative Analyse zeigt, dass zwei Drittel der Fachkräfte maximal **fünf Jahre in der Einrichtung verbleiben**. Bei den Kindertagespflegepersonen mit fachpädagogischem Berufsabschluss wird ein zunehmender Wechsel in die Kindertageseinrichtungen festgestellt.

Fachkräfte können ihren eigenen fachlichen Ansprüchen immer weniger gerecht werden, das führt zu Arbeitsunzufriedenheit, gerade junge Fachkräfte identifizieren sich weniger mit dem Beruf, wenn sie ihre eigenen fachpädagogischen Vorstellungen nicht umsetzen können. **Dies vergrößert das Risiko eines Ausstiegs aus dem Beruf.**

C.2.2.4 Ausbildung

Regulatorische Ebene

Träger, Landkreise und kreisfreie Städte kritisieren eine Limitierung der Schulplätze an den Fachschulen und gehen von mehr Interessierten als Plätzen aus. Die erfolgten Anpassungen in der Schulplatzplanung für das Schuljahr 2020/21 verweisen jedoch auf geringere Bewerberzahlen als Schulplatzangebote. Für ein berufsbegleitendes Angebot ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber an einer Schule sogar für eine Klassenbildung zu gering.¹²⁴ Die unterschiedlichen Wahrnehmung der Ausbildungsmöglichkeiten an den Schulen sind vermutlich Unsicherheiten der Schulplanung aufgrund der Entwicklungen des Berufsschulsektors in den 90er und darauffolgenden Jahren geschuldet – aber auch der unterschiedlichen Versorgung der Landkreise und kreisfreien Städte mit Praktikantinnen und Praktikanten in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern.

Die **Konzentration der Fachschulen auf die Städte** ist mit einer **Unterversorgung von Auszubildenden im ländlichen Raum** verbunden. Die **Vorgabe einer territorialen Nähe** von Einrichtung und Fachschule **erschwert** es Einrichtungen im **ländlichen Raum zusätzlich Auszubildende zu gewinnen**. Dadurch wird die Chance, frühzeitig Kontakt zu Ausbildungsinteressierten aufzunehmen und diese durch Praktika an die Einrichtungen zu binden, weniger wahrnehmbar.

Die Ausbildungsmöglichkeit **der Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige (ENZ)** wird als vergütete und praxisintegrierte Ausbildung prinzipiell von Trägern und Planungsverantwortlichen als Schritt in die richtige Richtung begrüßt. In der Ausgestaltung, insbesondere die **Anrechnung auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis**, liegen jedoch Hürden, die nicht alle Träger überwinden können (wollen) und die zum Teil die **angespannte Personalsituation in den Einrichtungen noch verstärkt**. Die erforderliche Anrechnung im Fachkraft-Kind-Verhältnis von 30 Prozent im ersten und 40 Prozent im zweiten Ausbildungsjahr zur Refinanzierung der Ausbildungsvergütung wird aufgrund des angenommenen **hohen Aufwands für die Einarbeitung** und Begleitung verbunden mit der Tatsache, dass in den ersten beiden Ausbildungsjahren noch keine eigenverantwortliche Tätigkeit in der Gruppe übernommen werden darf, als nicht angemessen wahrgenommen. Im dritten Ausbildungsjahr, in dem volljährige Auszubildende eine eigenverantwortliche Tätigkeit in der Gruppe übernehmen dürfen, wird die Anrechnung von 50 Prozent als nicht praxisgerecht bewertet, da die Auszubildenden durch **lange Blockzeiten** in der Schule fehlen und sich so eine regelmäßige **personelle Lücke** ergibt. Die zum Teil schon „prekäre“ Personalsituation wird verstärkt. In der Folge ist die **Ausbildungsbereitschaft gedämpft**, andere Träger übernehmen die Ausbildungskosten selbst, um die Anrechnung auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis zu umgehen. **Aufgrund der finanziellen Belastung kann aber damit nur ein kleiner Teil der vorliegenden Bewerbungen berücksichtigt werden.**

¹²⁴ Vgl. Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2020.

Laut der Bundesagentur für Arbeit oder Jobcenter ist die **praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher für 0- bis 10-Jährige sowie die insgesamt vierjährige berufsbegleitende Ausbildung in Teilzeitform (Sozialassistenzen nach SOAHBFSVO M-V und staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher nach FSVSoz M-V) aufgrund der Vergütung auch für einen Quereinstieg geeignet**. Diese **Ausbildungsformen** haben mehr **Interesse der arbeitslosen Kundinnen und Kunden der Bundesagentur** geweckt. Im Fokus steht dabei die Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher für 0-bis 10-Jährige. Quereinstieg nach § 13 Abs. 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V spielt demgegenüber sowohl bei den Interessierten als auch bei den Trägern eine untergeordnete Rolle.

Für **potenzielle Interessierte an einem Quereinstieg oder an einer Umschulung, die häufig einen höheren Einkommens- und Vereinbarkeitsbedarf haben (z. B. aufgrund eigener Familie), fehlt ein tragfähiges Finanzierungsmodell für Umschulung im Rahmen des SGB II und III**. Ein weiterer Bedarf ergibt sich für die **Vereinbarkeit**, da viele umschulungswillige Personen eigene Kinder haben. Insbesondere in ländlichen Regionen scheint es für die Betreuung der eigenen Kinder knappe Kapazitäten zu geben. Trotz des Rechtsanspruchs auf den Betreuungsplatz kann eine gut gemeinte Priorisierung des Platzbedarfs schon erwerbstätiger Eltern diese Problematik verschärfen.

Die **Praxisanleitung für Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen der Ausbildung für staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher und für Sozialassistenzen** muss im **Rahmen der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeiten** erfolgen, die ohnehin schon durch die Vertretung von erkrankten oder aus anderen Gründen ausgefallenen Fachkräften reduziert ist. Das KiföG benennt **keine zeitlichen Vorgaben für die Praxisanleitung. Gleichfalls ist die Praxisanleitung nicht in den beispielhaften Tätigkeiten im Rahmen der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit aufgelistet**. Anforderungen an die Eignung und **Qualifizierung der Praxisanleitungen sind nicht verbindlich formuliert**, wie zum Beispiel in der Rahmenempfehlung für die kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung von Fachkräften zu Mentorinnen und Mentoren im Kontext der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige. Ein Austausch zwischen Schulen und Trägern über die gegenseitigen Erwartungen hinsichtlich der Verantwortlichkeiten in der Ausbildung findet punktuell statt und führt zu einer besseren Zufriedenheit in der Praxis, wird aber noch nicht flächendeckend und systematisch umgesetzt. Motivierte Fachkräfte erfüllen den Anspruch an eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung oftmals in ihrer Freizeit nach Feierabend. Vor allem in kleinen Einrichtungen resultiert die fehlende Kapazität nicht selten in einer reduzierten Ausbildungsbereitschaft.

Institutionelle Ebene

Quereinstieg nach § 13 Abs. 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V ist Trägern bislang wenig bekannt. Während teils von guten Erfahrungen in multiprofessionellen Teams mit Quereinsteigenden berichtet wird, bestehen bei manchen Trägern auch **Vorbehalte hinsichtlich der Eignung von Quereinsteigenden für den Einsatz in der Gruppe** aufgrund ihrer beruflichen Vorbildung (häufig individuelle Arbeit mit Kindern). Dieser Vorbehalte und die Annahme, dass die Anleitung der Quereinsteigenden mit einem personellen Aufwand verbunden ist, der nicht refinanziert wird und für den keine zeitlichen Ressourcen frei sind, verhindern eine Einstellung von Quereinsteigenden, ohne dass Erfahrungen mit der Wirkung der erforderlichen kindheitspädagogischen Grundqualifikation und dem einführenden Praktikum gemacht wurden.

Individuelle Ebene

In der Regel müssen **Quereinsteigende die Kosten ihrer Qualifizierung selbst tragen**. Diese muss im Vorfeld der Anerkennung als pädagogische Fachkraft erfolgen. Im Fall der

Arbeitslosigkeit kann eine Bildungsprämie in Anspruch genommen werden. Die Kosten der 250 Unterrichtsstunden liegen je nach Weiterbildungsträger zwischen knapp 1.600 Euro und 3.060 Euro.

Für die **Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher für 0- bis 10-Jährige** ist der **Nachweis eines vorhandenen Ausbildungsplatzes Zugangsvoraussetzung** für die Aufnahme an einer Schule. Die Suche nach einem Ausbildungsplatz gestaltet sich angesichts der bisher noch verhaltenen Ausbildungsbereitschaft der Einrichtungen (insbesondere wegen der Anrechnung der Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis) als schwierig und für die Auszubildenden als **zusätzliche Belastung**.

C.3 Externe Analysen

C.3.1 Chancen für die Fachkräftesituation

Mit Blick auf die externen Faktoren lassen sich folgende Chancen für die Fachkräftesituation in der Kindertagesförderung identifizieren:

C.3.1.1 Versorgungssituation/Planung

Der ab 2025 geplante **Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung für Grundschulalter** dürfte in den nächsten Jahren steigende Inanspruchnahmequoten in dieser Altersgruppe bewirken (vgl. Kapitel A.5.2). Zusammen mit der **Präferenz von männlichen Nachwuchskräften, bildungsnah und mit größeren Kindern zu arbeiten**, stellt dies eine Chance für die Gewinnung von männlichen Ausbildungsinteressierten dar.¹²⁵ Bestärkt wird dies durch die Tatsache, dass in den Bundesländern, die schon jetzt einen Rechtsanspruch für die Betreuung von Kindern im Grundschulalter gesetzlich verankert haben, wenn auch mit unterschiedlichem Umfang der Betreuungszeiten, der Anteil an Männern höher ist.¹²⁶

C.3.1.2 Fachkräftefindung

Junge Fachkräfte achten stärker auf die Arbeitgeberattraktivität (Einkommen, konzeptionelle Ausrichtung, Räume). Das Meinungsforschungsinstitut Allensbach führte im Jahr 2018 für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Prognos eine repräsentative Befragung zu den Wahrnehmungen der Bevölkerung zum Berufsfeld Erzieherin/Erzieher durch. 0,5 Prozent der Befragten haben sich mal ernsthaft mit der Ergreifung des Erzieherberufes beschäftigt, die Idee jedoch auch aufgrund der fehlenden Ausbildungsvergütung verworfen. Bezogen auf die Altersgruppe der 18- und 20-Jährigen, d. h. auf diejenigen, die sich potenziell mit der Wahl der Fachschulausbildung befassen, entsprach dies 2018 rund 8.500 Personen.

Junge Fachkräfte präferieren eher Vollzeitstellen. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass das unter 30-jährige pädagogische und leitende Personal in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern überdurchschnittlich häufig eine Vollzeitstelle (zu 43%) besetzt (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 20). Im Bundesdurchschnitt haben sogar 62 Prozent des unter

¹²⁵ Vgl. Sinus-Institut 2020.

¹²⁶ Vgl. Koordinationsstelle Männer in Kitas 2016.

30-jährigen pädagogischen und leitenden Personals in den Kindertageseinrichtungen eine Vollzeitstelle.¹²⁷

C.3.1.3 Fachkräftebindung/Arbeitsbedingungen

Fachkräfte in der frühen Bildung sind fortbildungsaffin. Sie begreifen lebenslanges Lernen und Weiterbildungsteilnahme als Teil ihrer beruflichen Identität und als Bedingung für die eigene berufliche Weiterentwicklung.¹²⁸ Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen und anschlussfähigen Weiterbildung hat sich in einer auffällig hohen Weiterbildungsbereitschaft der Fachkräfte in der Frühen Bildung niedergeschlagen. In einer bundesweiten Befragung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen (2016) gaben 85 Prozent an, in den vergangenen 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben.¹²⁹ Die generelle Weiterbildungsquote in allen Berufen wird dazu im Vergleich mit rund 50 Prozent angegeben.¹³⁰ Nicht offensichtlich ist, inwieweit bei den Angaben eine genaue Differenzierung zwischen informellen Weiterbildungsaktivitäten, nonformaler Fortbildung in Kursen und Lehrgängen und formaler Fortbildung, die zu einem allgemein anerkannten Abschluss führt, differenziert wurde. Es ist jedoch anzunehmen, dass sich die Teilnahmeangaben in der Frühen Bildung auf nonformale Fortbildungen beziehen, da ebenfalls bekannt ist, dass die Mehrheit der Fortbildungen in Form von Kurzveranstaltungen erfolgt.¹³¹ Unter dieser engeren Definition steht die hohe Weiterbildungsbeteiligung in der Frühen Bildung sogar nur einem Weiterbildungsanteil in allen Berufen von unter 40 Prozent gegenüber.¹³²

Tarifverträge bieten Möglichkeiten für die Entwicklung und Einrichtung von Funktionsstellen. Träger haben im Rahmen der finanziellen Ressourcen die Möglichkeit, Fachkräften mit bestimmten Funktionen und Tätigkeiten (wie z. B. Sprachförderungsfachkräfte, Praxisanleitung, Kinderschutz- und Qualitätsbeauftragte), Zulagen zu zahlen. Eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe und die entsprechende Refinanzierung ist in den verschiedenen tariflichen Bestimmungen für Beschäftigte in Kindertagesstätten geregelt. Beispielsweise sind im Tarif des ‚Öffentlichen Dienstes - Sozial und Erziehungsdienst (SuE) für Bund und Kommunen‘ fachschulisch ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher in der Regel in die Tarifgruppe S8a eingruppiert. Erzieherinnen und Erzieher, die besonders schwierige fachliche oder gruppenübergreifende Aufgaben übernehmen, können von der üblichen Tarifgruppe S8a in die Tarifgruppe S8b (bes. schwierige fachliche Tätigkeiten) oder S9 (fachlich koordinierende Tätigkeiten) aufsteigen.¹³³ Solche Regelungen sind in abgewandelter Form auch in den anderen üblichen Tarifen für die Fachkräfte in Erzieherischen Tätigkeiten vorhanden.

C.3.1.4 Ausbildung

Der Erzieherberuf ist prinzipiell für junge Menschen attraktiv und interessant. Dies zeigen unter anderem die steigenden Schülerzahlen in den Ausbildungen zu Sozialassistentinnen und -assistenten, staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und -pädagogen an den Berufs-, Fach- und Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Kapitel A.4.1.5). Die Bewerberzahlen für einen Schulplatz liegen den Aussagen mehrerer Expertinnen und Experten zufolge sogar teilweise über den verfügbaren Plätzen. Einer Repräsentativbefragung

¹²⁷ Vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019.

¹²⁸ Vgl. Buschle/Gruber 2018.

¹²⁹ Vgl. Buschle/Gruber 2018, S. 10.

¹³⁰ Vgl. BMBF 2015.

¹³¹ Vgl. Müller/Faas/Schmidt-Hertha, 2016, S. 22 und Fuchs-Rechlin/Züchner, 2018, S. 51f.

¹³² Vgl. Kruppe/Trepesch 2017.

¹³³ Vgl. GEW 2018b, S. 165, 171-173.

von Jugendlichen zufolge kann sich bundesweit rund ein Viertel der befragten Jugendlichen grundsätzlich eine Tätigkeit in der frühen Bildung vorstellen.¹³⁴

Viele junge Menschen suchen Berufe mit Entwicklungsmöglichkeiten. Vertikale thematische Vertiefungen und Spezialisierungen als auch horizontale Aufstiege sind ein wichtiges Kriterium für die Attraktivität von Berufen. Dies zeigt ebenfalls die bereits genannte Befragung von Jugendlichen. Um diese für eine Ausbildung oder ein Studium in der frühen Bildung zu gewinnen, müssten sich den Angaben der Jugendlichen zufolge Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten verbessern.¹³⁵

Umorientierung in der Berufsbiografie werden normaler (vgl. Kapitel A.4.2.4). Im Jahr 2014 sind bundesweit 3,7 Prozent der Erwerbstätigen als Quereinsteigerinnen oder Quereinsteiger in den Bereich der frühen Bildung eingetreten.¹³⁶ Im Vergleich zum Anteil von Quereinstiegen auf dem gesamten Arbeitsmarkt mit 4,6 Prozent zeigt sich hier ein weiteres Potenzial. Vor allem der Blick auf die übrigen sozialen Berufe, in welchen der Anteil der Quereinstiege bei 6,3 Prozent lag, aber auch das Beispiel der Altenpflege (5,5 %) verdeutlicht die Chancen des Quereinstiegs, bei dem die zuverlässige Vergütung der Ausbildungs- bzw. Umschulungszeit von existenzieller Bedeutung ist.

Auch Absolventinnen und Absolventen von hochschulischen Ausbildungen im Bereich Kindheitspädagogik, Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaft o. ä. stehen Kindertageseinrichtungen potenziell als Nachwuchskräfte zur Verfügung. Im Jahr 2019 verfügten immerhin rund vier Prozent des pädagogischen und leitenden Personals in Kindertageseinrichtungen über einen einschlägigen Hochschulabschluss, verglichen mit zwei Prozent im Jahr 2009 (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 10). Einen einschlägigen Bachelor-Abschluss erlangten im Jahr 2018 landesweit über 300 Personen. Angesichts des anhaltend hohen Interesses von Schulabgängerinnen und Schulabgängern an hochschulischen Bildungsgängen dürfte auch mittelfristig mit Absolventenzahlen auf diesem Niveau zu rechnen sein.¹³⁷

Digitalisierung und Online-Affinität von jungen Menschen eröffnet neue Möglichkeiten für die Entwicklung hybrider Unterrichtsformen in der Erzieherausbildung. Studien zufolge sind junge Menschen heute „permanently online, permanently connected“¹³⁸ und geschult im Umgang mit digitalen Geräten, die ihnen den Zugang zum Internet ermöglichen. Der Digitalisierung wird bisher vermehrt von Hochschulen auch eine wachsende Bedeutung für das Lernen und Lehren zugeschrieben.¹³⁹ In der Corona-Pandemie haben auch Fachschulen für Sozialpädagogik erste Erfahrungen mit ergänzenden Online-Unterrichtsformaten gesammelt. Solche Formate können Fahrzeiten zu den Schulen und damit verbundene Aufwände reduzieren und die Attraktivität von Praxisstellen in ländlichen Regionen positiv beeinflussen.

Vergütete Quereinstiegsmöglichkeiten machen den Beruf für Männer attraktiver.¹⁴⁰ Beratungen in den entsprechenden Fachstellen werden im hohen Umfang von Männern in Anspruch genommen¹⁴¹ und die Mehrheit der Teilnehmenden am Bundesprogramm Quereinstieg sind Männer. In Verbindung mit dem künftigen Rechtsanspruch auf Schulkindbetreuung stellt dies ebenfalls eine Chance dar, da Männer die Arbeit mit älteren Kindern und im Bereich Bewegung bevorzugen.

¹³⁴ Vgl. Sinus-Institut 2020.

¹³⁵ Vgl. Sinus-Institut 2020.

¹³⁶ Vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017.

¹³⁷ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020.

¹³⁸ Vorderer 2015.

¹³⁹ Vgl. Gilch, Harald et al. 2019.

¹⁴⁰ Vgl. BMFSFJ 2017.

¹⁴¹ Vgl. Koordinationsstelle Männer in Kitas 2013, S. 22.

Männliche Nachwuchskräfte achten stärker auf die Ausbildungsvergütung bei der Ausbildungswahl. Dies zeigt sich am Beispiel der PiA - die praxisintegrierte Ausbildung, die im Jahr 2012 in Baden-Württemberg eingeführt wurde und mittlerweile auch in anderen Bundesländern angeboten wird. Der Männeranteil liegt hier etwa fünf Prozentpunkte über dem der herkömmlichen Ausbildung.¹⁴² Die bisher vorliegenden Zahlen zur Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher für 0-bis 10-Jährige zeigt für das Schuljahr 2018/19 in der zweiten Ausbildungskohorte einen Männeranteil von 25 Prozent, der zwei Prozentpunkte über dem Männeranteil an der vollzeitschulischen Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher liegt und ein Prozent über dem Männeranteil an der Ausbildung in Teilzeitform zum staatlich anerkannten Erzieher.¹⁴³

C.3.2 Risiken für Fachkräftesituation

Mit Blick auf die externen Faktoren lassen sich folgende Risiken für die Fachkräftesituation in der Kindertagesförderung identifizieren:

C.3.2.1 Versorgungssituation/Planung

Der ab 2025 geplante **Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung für Grundschulalter** dürfte in den nächsten Jahren steigende Inanspruchnahmequoten in dieser Altersgruppe bewirken (vgl. Kapitel A.5.2).

Steigende Immobilien- bzw. Mietpreise in Städten führen zu Schwierigkeiten beim Erwerb bzw. der Anmietung von geeigneten Räumlichkeiten. Für Träger bzw. Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen besteht hierin ein Risiko ausreichend Betreuungsplätze anbieten zu können. (vgl. Kapitel B 3.1)

Wanderungsbewegungen, Geburtenzahlen und Betreuungspräferenzen der Eltern (Förderart und -umfang) sind schwer vorhersehbar. Gegenwärtig gibt es offenbar teilweise ein Überangebot vor allem im ländlichen Raum¹⁴⁴, während es vor allem in Städten und deren Einzugsgebiet eher Versorgungsengpässe gibt. Das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern ist nicht immer gewährleistet (vgl. Kapitel B 3).

¹⁴² Vgl. Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2016.

¹⁴³ Vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2019.

¹⁴⁴ Dennoch darf dieser Befund nicht darüber hinwegtäuschen, dass der aufgrund des hohen Altersdurchschnitt der Fachkräfte wohl zu erwartende Fachkräftemangel im ländlichen Raum deutlich schwerer zudecken ist als in den Städten.

C.3.2.2 Fachkräftefindung

Junge Menschen orientieren sich in die Städte und attraktiven Wohnregionen (vgl. B 3.1 und B4.2).

Grenzlage einiger Landkreise zu anderen Bundesländern und Staaten mit attraktiveren Arbeitsbedingungen ist ein Risiko für die Fachkräftegewinnung und -bindung. (Vgl. Kapitel B 4.1)

Arbeitsmarkt für Sozialassistenten hat sich positiv entwickelt, es stehen keine arbeitslosen Sozialassistenten als Assistenzkräfte zur Verfügung (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 27).

C.3.2.3 Fachkräftebindung/Arbeitsbedingungen

Die Personalschlüssel sind in den anderen Bundesländern, bis auf das Bundesland Bremen, landesweit einheitlich geregelt und werden von Fachkräften als besser bewertet. Ein Vergleich der Personalschlüssel, definiert als Verhältnis zwischen dem empirischen Verhältnis zwischen den Ganztagsbetreuungsäquivalenten und den Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten, in den Bundesländern zeigt deutliche Unterschiede. Tendenziell sind die ostdeutschen Flächenländer deutlich über dem Bundesmedian von 8,4 (gemessen an Kindern im Alter von zwei bis unter 8 Jahren), während die west-deutschen Flächenländer, mit Ausnahme von Hessen und dem Saarland, unterhalb dieses Wertes liegen. Die Spannweite lag 2018 bundesweit zwischen 1:6,7 in Baden-Württemberg und 1:12,7 in Mecklenburg-Vorpommern.¹⁴⁵ Für Mecklenburg-Vorpommern können sich besonders die Personalschlüssel der Nachbarländer Schleswig-Holstein (7,8) und Niedersachsen (7,7) und Hamburg (7,8) angesichts der großen Unzufriedenheit in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 47) als besonders kritisch für die Fachkräftegewinnung und -bindung erweisen. Der Personalschlüssel gilt aus Sicht der Fachkräfte als ein wesentliches Merkmal der Arbeitsbedingungen und hat für viele mehr Priorität als Attraktivitätsmerkmal als zum Beispiel gesundheitsförderliche Angebote (vgl. Kapitel B 5.3). Neben Bremen ist Mecklenburg-Vorpommern das einzige Bundesland, das keinen landesweiten Personalschlüssel festlegt. Die Berechnung der Personalschlüssel anhand unterschiedlich definierter Parameter (z. B. Anzahl anzurechnender Krankheitstage) schafft ungleiche Belastungslagen des Personals in den Kindertageseinrichtungen.

C.3.2.4 Ausbildung

Die Nachwuchssituation wird verschärft durch **mehr Auswahlmöglichkeiten für die Berufs- und Tätigkeitswahl** und einer **Konkurrenz zu anderen attraktiver werdenden Arbeitsmärkten** wie beispielsweise der Pflege (vgl. Kapitel B 4.1.2).

¹⁴⁵ Statistisches Bundesamt 2018, S. 72

C.4 Verbindung der internen und externen Analyse und Ableitung von Strategien

C.4.1 Gegenüberstellung der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken

In der folgenden SWOT-Matrix werden die aufgezeigten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken stichwortartig gegenübergestellt und geprüft, ob die einzelnen Stärken und Schwächen einen Bezug zu einzelnen Chancen und Risiken haben. Dabei können auch Bezüge zwischen Stärken und Schwächen erkannt und eingeordnet werden.

Tabelle 20: SWOT-Matrix

Stärken	Chancen
<p>Versorgungssituation – Planung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Starker eigenständiger Förderauftrag des Hortes, erhöhte Betreuungsnachfrage durch Beitragsfreiheit <p>Fachkräftefindung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ zunehmendes Bemühen um Arbeitgeberattraktivität, vermehrte Tarifbindung <p>Fachkräftebindung /Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ gesetzl. verankerte mittelbare pädagogische Arbeitszeit ■ vielfältige Fortbildungsangebote und gesundheitsförderliche Angebote ■ verschiedene Modelle für Vertretung von Kindertagespflegepersonen <p>Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Schulgeldfreiheit an den staatlichen Berufsfachschulen und Fachschulen ■ Entlohnte und praxisnahe ENZ-Ausbildung und Quereinsteigerregelung ■ Regulierung und Finanzierung des Mentorings für die ENZ-Auszubildenden ■ Hohe strategische Bedeutung der Ausbildung zur Fachkräftegewinnung bei den Trägern 	<p>Versorgungssituation – Planung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Geplanter Rechtsanspruch für die Betreuung von Grundschulkindern in Kombination mit der Präferenz von männlichen Nachwuchskräften, bildungsnah und mit älteren Kindern zu arbeiten stellt eine Chance für die Gewinnung von Männern dar <p>Fachkräftefindung/Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Junge Fachkräfte achten stärker auf Merkmale der Arbeitgeberattraktivität wie Einkommen, Konzeption, Räumlichkeiten, Arbeitsbedingungen ■ Junge Fachkräfte präferieren eher Vollzeitstellen <p>Fachkräftebindung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fachkräfte in der frühen Bildung sind fortbildungsaffin ■ Tarifverträge bieten die Möglichkeit für die Entwicklung und Einrichtung von Funktionsstellen <p>Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Erzieherberuf ist prinzipiell für junge Menschen attraktiv und interessant. ■ Auch junge Menschen mit Präferenz der hochschulischen Ausbildung können über entsprechende Studiengänge für die frühe Bildung gewonnen werden ■ Junge Menschen haben Interesse an einer entlohnten Ausbildung mit Entwicklungsmöglichkeiten, haben ihre Lebensplanung noch nicht abgeschlossen ■ Umorientierungen in der Berufsbiografie werden normaler ■ Vergütete Quereinsteigsmöglichkeiten sind auch für Männer attraktiv ■ Männliche Nachwuchskräfte achten stärker auf die Ausbildungsvergütung ■ Digitalisierung und Onlineaffinität junger Menschen ermöglicht neue Unterrichtsformen in der Ausbildung.
Schwächen	Risiken
<p>Versorgungssituation – Planung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Zum Teil nicht ausreichende Kapazität für die Jugendhilfeplanung der örtlichen Jugendhilfe ■ Tendenzielle Unterversorgung der Betreuungsnachfrage im ländlichen und Überversorgung im städtischen Raum (Krippe und Hort) 	<p>Versorgungssituation – Planung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung von Grundschulkindern forciert den Fachkräftemangel ■ Steigende Immobilien- bzw. Mietpreise in Städten erschweren die Findung geeigneter Räumlichkeiten für den Ausbau der Kindertagesförderung

- Sinkendes Angebot an Kindertagespflegestellen vor allem in ländlichen Regionen
- Eingeschränkte Wahlfreiheit für die U3 Betreuung durch Platzvergabeverfahren

Fachkräftefindung

- Tarifbindung im ländlichen Raum und in kleinen Einrichtungen weniger ausgeprägt

Fachkräftebindung/Arbeitsbedingungen

- Unterschiedliche und knappe Personalschlüssel bei den örtlichen Trägern der Jugendhilfe
- Knappe Personalschlüssel führen zu Reduzierungen der mittelbaren Arbeitszeit, der Leitungszeiten und zu Engpässen bei Krankheit
- Hoher Anteil der Fachkräfte verbleibt max. 5 Jahre in einer Einrichtung
- Fachkräfte können eigenen fachlichen Ansprüchen oft nicht gerecht werden.
- Nur selten angestrebte strategische Kooperationen zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen

Ausbildung

- Konzentration der Fachschulen und (Höheren) Fachschulen auf die Städte
- Anrechnung der ENZ auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis hemmt die Einstellungsbereitschaft
- Kosten der kindheitspädagogischen Grundausbildung hemmt das Interesse von Quereinsteigern

- Wanderungsbewegungen, Geburtenzahlen und Betreuungspräferenzen von Eltern sind schwer vorhersehbar

Fachkräftefindung

- Junge Menschen orientieren sich in die Städte
- Attraktivere Rahmenbedingungen der Kindertagesförderung in angrenzenden Bundesländern
- Geringes Angebot an arbeitssuchenden Sozialassistenten

Fachkräftebindung

- Landesweit geregelte Personalschlüssel in anderen Bundesländern, die als besser wahrgenommen werden

Ausbildung

- Konkurrenz durch andere, attraktiver werdende Arbeitsmärkte

Quelle: eigene Darstellung

@ Prognos 2021

In der zweiten Matrix erfolgt eine Einordnung der maßgeblichen Stärken und Schwächen unter den folgenden Fragestellungen:

- Mit welchen Stärken können Chancen der Fachkräftegewinnung und -bindung genutzt werden?
- Werden Chancen der Fachkräftegewinnung und -bindung aufgrund von Schwächen verpasst?
- Mit welchen Stärken kann Risiken des Fachkräftemangels begegnet werden?
- Welche Risiken des Fachkräftemangels werden durch Schwächen verstärkt?

Zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften für die Kindertagesförderung gilt es vorhandene Potenziale zu identifizieren und einen wirksamen Strategiemix zu entwickeln, um diese zu erschließen. Verschiedene Maßnahmen können auf verschiedenen Ebenen dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Dabei sind die Fachkräftegewinnung und die Fachkräftebindung nicht voneinander zu trennen. Denn je attraktiver es ist, im Beruf zu bleiben und sich entwickeln zu können, desto attraktiver wird es, in den Beruf einzusteigen.

Tabelle 21: Einordnung der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken in Strategietypen

		Interne Analyse	
		Stärken	Schwächen
Externe Analyse	Chancen	<p>S/O Strategien Ausbauen/Stärken nutzen, um Chancen zu ergreifen</p> <p>Die entlohnte und praxisintegrierte Erzieherausbildung 0- bis 10-Jährige und die Quereinstiegsregelung n. § 13 Abs. 2 KiföG M-V treffen auf die Chance, dass Umorientierungen in der Berufsbiografie immer normaler werden. Insbesondere vergütete Quereinstiegsmöglichkeiten sind attraktiv und auch geeignet, mehr Männer zu gewinnen. Die Realisierung wird durch eine tragfähige Finanzierungsgrundlage als Umschulung im Rahmen des SGB II und III erleichtert.</p> <p>Das zunehmende Bemühen um Arbeitgeberattraktivität und die vermehrte Tarifbindung sind Stärken, die ausgebaut werden können, um junge Fachkräfte zu erreichen, die stärker auf Merkmale der Arbeitgeberattraktivität achten und zudem bildungsaffin sind. Die Tarifbindung im ländlichen Raum muss ausgebaut werden, damit auch dortige Einrichtungen attraktiv sind. Tarifverträge ermöglichen die Entwicklung von Funktionsstellen.</p> <p>Der Teilzeitanteil in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern ist im Bundesdurchschnitt vergleichsweise hoch und hat größtenteils eine administrative Funktion für die Träger. Aber auch vereinbarkeitsbezogene Wünsche der Fachkräfte werden mit der Teilzeit berücksichtigt. Zugleich wünschen sich insbesondere jüngere Fachkräfte eher Vollzeitstellen. Die Chance der vermehrten Kapazität durch Aufstockung von Teilzeit und die Chance auch Fachkräfte mit Familie zu binden, kann durch lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitmodelle und eine kritische Prüfung der aus administrativen Gründen eingerichteten Teilzeitstellen genutzt werden.</p>	<p>W/O Strategien Aufholen/Durch Nutzung von Chancen Schwächen mindern</p> <p>Nicht geregelte Anforderungen an und Kapazitäten für die Praxisanleitung von Praktikantinnen/Praktikanten in der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher wirken sich zum Teil demotivierend auf den späteren Eintritt in den Arbeitsbereich der Kindertagesförderung aus. Die Chance des prinzipiellen Interesses an dem Beruf kann nicht genutzt werden.</p> <p>Die Anrechnung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis hemmt die Einstellungsbereitschaft von Trägern. Dadurch kann die Chance einer attraktiven, vergüteten Ausbildungsform nicht umfassend genutzt werden.</p> <p>Die Konzentration der beruflichen Schulen in den Städten führt zu einer tendenziellen Unterversorgung von Auszubildenden im ländlichen Bereich. Neue Chancen ergeben sich durch die Digitalisierung und damit mögliche hybride Unterrichtsformen, die teils in Präsenzunterricht und teils in Onlineform die Belastung der Schülerinnen und Schüler durch lange Fahrtzeiten minimieren können.</p> <p>Die Anzahl der Kindertagespflegepersonen ist in den letzten Jahren stetig gesunken. Das Angebot der Kindertagespflege wird jedoch als eigenständiges Angebot zugunsten einer Angebotsvielfalt in der Kindertagesförderung als wichtig erachtet. Junge Menschen zeigen Interesse an der Tätigkeit in der Kindertagespflege, geben diese Tätigkeit aber aufgrund der Rahmenbedingungen und scheinbar auch aufgrund eines fehlenden Austausches in einem Team schnell wieder auf. Diese Kindertagespflegepersonen könnten durch eine engere und systematische Kooperation zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen, die es bisher in Mecklenburg-Vorpommern kaum gibt, gehalten werden.</p>

Risiken	<p>S/T Absichern/mit Stärken Risiken begegnen Der starke eigenständige Förderauftrag des Hortes und die erhöhte Betreuungsnachfrage durch Elternbeitragsfreiheit sind Chancen für die Gewinnung (auch von männlichen Nachwuchskräften), die eine bildungsnahe Arbeit mit älteren Kindern priorisieren. Damit kann dem drohenden Risiko eines forcierten Fachkräftemangels aufgrund der Einführung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Schulkindbetreuung begegnet werden.</p>	<p>W/T Vermeiden/Sich gegen Risiken und Auswirkungen innerer Schwächen verteidigen/ Schwächen minimieren Unterschiedliche und knappe Personalschlüssel in den Satzungen der Landkreise und kreisfreien Städte führen zu Reduzierungen der mittelbaren Arbeitszeit, der Leitungszeiten und zu Engpässen bei Krankheit. Fachkräfte können eigenen fachlichen Ansprüchen oft nicht gerecht werden. Ein hoher Anteil der Fachkräfte verbleibt max. 5 Jahre in einer Einrichtung. Als Risiko für eine zunehmende Unzufriedenheit und damit geringere Chancen der Findung und Bindung erweist sich, dass in den angrenzenden Bundesländern attraktivere Rahmenbedingungen der Kindertagesförderung herrschen. Hinzu kommt eine hohe Konkurrenz um Fachkräfte und Auszubildende durch andere attraktiver werdende Arbeitsmärkte.</p>
	Quelle: Eigene Darstellung	@ Prognos 2021

C.4.2 Strategien zur Bewältigung der Fachkräftesituation

C.4.2.1 S/O-Strategien – **Stärken ausbauen**

Aus der Betrachtung der vorhandenen Stärken, die auf externe Chancen der Fachkräftegewinnung und -bindung treffen, werden Strategien angeraten, die darauf fokussiert sind, vorhandene Stärken in der Kindertagesförderung auszubauen, um die beschriebenen Chancen zu ergreifen.

Arbeitgeberattraktivität durch Tarifbindung und Entwicklungsperspektiven stärken



Stärken
ausbauen

Das zunehmende Bemühen um Arbeitgeberattraktivität und die vermehrte Tarifbindung sind Stärken, die ausgebaut werden können, um junge Fachkräfte zu erreichen, die stärker auf Merkmale der Arbeitgeberattraktivität achten und zudem fortbildungsaffin sind. Da Tarifverträge eine Grundlage für die Entwicklung von Funktionsstellen bieten, ist der Ausbau der Tarifbindung auch bei kleinen Trägern und im ländlichen Raum von Bedeutung.

Attraktive Arbeitsbedingungen führen nachweislich zu einer leichteren Personalakquise. Ein wichtiger Aspekt der Arbeitgeberattraktivität ist eine angemessene Entlohnung. Insofern ist die in Mecklenburg-Vorpommern in der Kindertagesförderung zunehmende Tarifbindung der Träger ein wesentliches Erfolgsmerkmal. Laut Aussagen von Planungsverantwortlichen und von Trägern profitieren davon vor allem die Fachkräfte in den Städten. In ländlichen Regionen und vor allem bei kleineren Trägern wird die Tarifbindung noch als geringer ausgebaut beschrieben (vgl. Kapitel, B 4.1.2).

Hier bedarf es sowohl Überzeugungsarbeit als auch Unterstützung kleiner Träger hinsichtlich ihrer Verhandlungsposition in den Entgeltvereinbarungen. Tarife sichern nicht nur eine gleichwertige Entlohnung, sondern zudem wichtige weitere Merkmale der Arbeitgeberattraktivität wie Urlaubstage, Fortbildung, Arbeitszeitregelungen usw.

Darüber hinaus bieten Tarifverträge einen Orientierungsrahmen für die Einordnung von Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen. Angesichts der hohen Bedeutung von Entwicklungsmöglichkeiten in den Berufen, gerade für junge Menschen, erscheint ein entsprechendes Angebot in der Kindertagesförderung strategisch bedeutsam.

Aus Sicht des Deutschen Vereins bedarf es dazu [...] eines gestuften, differenzierten, anreizorientierten hochschulischen und beruflichen Weiterbildungssystems für Erzieherberufe, welches klare Berufswege und adäquate berufliche Perspektiven eröffnet sowie vertikale Durchlässigkeiten und Anrechnungen ermöglicht. Dies muss gekoppelt werden mit einer fachlich begründeten und tarifrelevanten, den heutigen Anforderungen entsprechenden Ausdifferenzierung von

Aufgabenbereichen und Funktionsstellen, sowohl horizontal-fachspezifisch als auch vertikal-aufstiegsorientiert [...].¹⁴⁶

Bei den Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der frühen Bildung werden Maßnahmen für die Entwicklung von Karrieremöglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des Berufes genannt.¹⁴⁷

Begrenzte Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die in internationalen und nationalen Studien als Kritik der Fachkräfte angeführt werden,¹⁴⁸ stehen in einem Widerspruch zu der hohen Weiterbildungsbereitschaft, in deren Folge ein breites Angebot an Fortbildungen entstanden ist, dem durchaus eine hohe Qualität für die fachliche und inhaltliche Weiterentwicklung zugesprochen wird. Auch in Mecklenburg-Vorpommern äußern schon junge Menschen in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern ein Interesse an einer fachlichen Vertiefung und überlegen, in welchen Arbeitsfeldern sie damit tätig werden können. Die Ergebnisse der qualitativen Analyse verweisen auf ein umfassendes Fortbildungsangebot in Mecklenburg-Vorpommern, das genutzt werden könnte, um neue Optionen für eine statusverbessernde berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Es wäre prüfenswert, inwieweit geltende Tarifregelungen für besonders schwierige fachliche oder gruppenübergreifende, koordinierende Tätigkeiten für die Ausgestaltung von Funktionsstellen genutzt werden können. Davon können auch kleine Träger und Einrichtungen profitieren, da auch Tätigkeiten von Facherzieherinnen und Facherziehern mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben unter diese Regelungen fallen.

Damit die bisher schon verstärkte Tarifbindung und die Verankerung von Funktionsstellen zur Gestaltung von fachlichen Entwicklungsperspektiven für die Fachkräfte wirksam werden können, muss jedoch auch die Anerkennung solcher Stellen in den Entgeltverhandlungen mit den örtlichen Trägern der Jugendhilfe diskutiert werden. Sinnvoll erscheint dazu ein Austausch mit den Landesverbänden der Träger, den kommunalen Landesverbänden, den Gewerkschaften und dem Land anzuregen.



Praxisbeispiele

Studien

Zukunftsfelder für Erzieherberufe – Kurzstudie von Prognos und der kath. Hochschule für Sozialwesen Berlin im Auftrag des BMFSFJ¹⁴⁹

Ausgehend von gesellschaftlichen Herausforderungen, schon vorhandenen Ansätzen, den Rahmenvereinbarungen der Kultus- und Jugendministerkonferenzen und den frühkindlichen Bildungsplänen der Länder ermittelt die Studie drei potenzielle Felder für Fachkarrieren und Funktionsstellen:

- Praxisanleitung
- Schulkindpädagogik

¹⁴⁶ Deutscher Verein 2020, S. 13.

¹⁴⁷ Vgl. Fröhlich-Gildhoff 2018, S. 163.

¹⁴⁸ Vgl. OECD 2020, S. 30 f.

¹⁴⁹ Vgl. Weßler-Poßberg, Huschig et al. 2020.

- Digitale Medienbildung

Das Deutsche Jugendinstitut hat in seinem Fachdossier Zukunft der sozialen Berufe – Fachspezialisierungen für Erzieherinnen fünf Felder definiert und begründet¹⁵⁰:

- Leitungen von Kindertageseinrichtungen
- Praxisanleitung
- Fachkraft für sprachliche Bildung
- Fachkraft für interkulturelle Bildung und Mehrsprachigkeit
- Kinder in Armutslagen und Zusammenarbeit in der Familie
- Inklusion von Kindern mit Behinderung

Institutionelle Ebene

Unterstützung von Leitungen und einrichtungsübergreifende Spezialistinnen und Spezialisten

Ein Praxisbeispiel für Karrieren in Kindertageseinrichtungen ist das Konzept des Trägerverbundes Konzept-e-Netzwerk in Süddeutschland. Dort wurden unter anderem Leitungsstrukturen verändert und einzelne Aufgaben der Leitung auf verschiedene Rollen in den Teams verteilt, wodurch im Rahmen eines begrenzten Verantwortungsbereiches schon Leitungserfahrung gesammelt werden kann. Weiterhin werden Fachkarrieren als Spezialistinnen und Spezialisten angeboten, die auch einrichtungsübergreifend im Trägerbund zum Beispiel mit Fortbildungsangeboten tätig werden.¹⁵¹

Aufstockung von Teilzeit und lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitmodelle



Stärken
ausbauen

Durch eine Berücksichtigung der Aufstockungswünsche von jungen Fachkräften können zusätzliche Personalkapazitäten gewonnen werden. Teilzeit hat jedoch auch eine wichtige administrative Funktion für die Träger bei der Personalplanung und Anpassung der Personalkapazitäten. Gleichfalls werden mit dem Teilzeitangebot vereinbarkeitsbezogene Wünsche der Fachkräfte berücksichtigt. Die Präferenz jüngerer Fachkräfte nach Vollzeitstellen ist eine Chance und die Stärke, dass Träger vermehrt nach Arbeitgeberattraktivität streben, kann in lebensverlaufsorientierten Arbeitszeitmodellen genutzt werden.

¹⁵⁰ Vgl. Kalicki et.al. 2019.

¹⁵¹ Vgl. Ostendorf-Servissogolou 2016.

Der Anteil des pädagogischen Personals, das in Teilzeitform beschäftigt ist, liegt mit 69 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern über dem Bundesdurchschnitt von 60 Prozent.¹⁵²

Knapp ein Drittel des pädagogischen Personals ist mit 32 bis 38,5 Wochenstunden beschäftigt und etwa ein Fünftel hat eine deutlich geringere Arbeitszeit von 21 bis 32 Wochenstunden (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 23).

Zwei Drittel und damit die Mehrheit des befragten pädagogischen Personals scheint mit dem Arbeitsumfang zufrieden zu sein und würde ihn nach eigenem Wunsch beibehalten. Für die überwiegend weiblichen Beschäftigten in der Kindertagesförderung ist die Reduzierung der Arbeitsstunden ein wichtiges Vereinbarkeitsinstrumentarium, um berufliche und familiäre Pflichten erfüllen zu können.

Jüngere Fachkräfte unter 30 Jahren verfügen häufiger über eine Vollzeitstelle und wünschen sich auch häufiger eine solche. 13 Prozent der Fachkräfte würden gerne den aktuellen Arbeitsumfang von weniger als 30 Wochenstunden erhöhen. Durch die Erfüllung der Aufstockungswünsche ergäbe sich bei Unterstellung des Personalbestands im Jahr 2019 ein Personalpotenzial in Höhe von 275 Vollzeitstellen.

Teilzeit hat aber auch für die Träger eine administrative Bedeutung. Bundesweit wurde 2019 knapp jedes zweite Stellenangebot als reine Teilzeitstelle ausgeschrieben. Auch in Mecklenburg-Vorpommern haben nur 20 Prozent der Träger mit mindestens einer Stellenausschreibung die Stelle nicht als explizite Teilzeitstelle ausgeschrieben. Über die Hälfte der Träger begründet die Teilzeitpräferenz mit einer besseren Personalplanungsmöglichkeit, vor allem für die Kompensation von Ausfällen der Fachkräfte und für die Abdeckung von Randzeiten (vgl. Quantitativer Bericht, Abbildung 21).

Im Rahmen der qualitativen Analyse umschreibt der Begriff der „Flexverträge“ eine Praxis, mit der eine vertraglich vereinbarte Basis von 30 bis 35 Stunden flexibel auf- und abgestockt werden kann, um unterjährige Schwankungen der Kinderzahlen und der Betreuungsumfänge personell auffangen zu können und um längerfristige Ausfälle von Fachkräften ausgleichen zu können.

Der Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens orientiert sich an den Bedarfen der Einrichtung und kann im Einklang mit den Vereinbarkeitsbedarfen der Beschäftigten stehen. Sie bringen aber auch Planungsunsicherheit sowie Einkommensrisiken für die Fachkräfte mit sich. Vereinbarkeitsfreundliche Mitgestaltungsmöglichkeiten der Fachkräfte bei der Planung des Arbeitszeitumfangs wurden nicht thematisiert.

Die Tatsache, dass der Teilzeitanteil in Mecklenburg-Vorpommern niedriger ist als in den umliegenden Bundesländern Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Bremen und dass der Anteil an Vollzeitstellen seit 2010 um 97 Prozent gesteigert werden konnte, zeigt aber auch, dass es Alternativen zur Teilzeit gibt.

Sinnvoll erscheint eine Anregung der Träger, ihre Teilzeitpraxis auf den Prüfstand zu stellen und kritisch zu hinterfragen. Denn ein größerer Anteil der Träger hat die Fragen nach den Gründen für die Ausschreibung von Teilzeitstellen mit „kann ich nicht beurteilen“ beantwortet (vgl. Quantitativer Berichtsteil, Abbildung 21)

¹⁵² Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020.

Eine alleinige Verpflichtung zu einer Überprüfung lässt jedoch nur bedingt eine nachhaltige Wirkung erwarten. Eine solche Prüfung sollte strategisch in eine Sensibilisierung und Aktivierung der Träger für Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingebunden sein.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich zu einem wesentlichen Merkmal der Arbeitgeberwahl entwickelt. Neuere Studien zeigen, dass Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl besonders für Bewerberinnen und Bewerber mit familiären Verpflichtungen relevant ist, jedoch wird auch eine positive Wirkung auf Bewerberinnen und Bewerber festgestellt, die sich noch nicht in einer Familiengründungsphase oder aktiven Familienphase befinden.¹⁵³ So geben 84 Prozent der Beschäftigten mit Kindern aber immerhin auch 52 Prozent der Beschäftigten ohne Kinder und aktueller Fürsorgeverantwortung an, dass familienfreundliche Maßnahmen für die eigene zukünftige Lebensplanung wichtig sind.¹⁵⁴ Die Möglichkeiten für eine gute Vereinbarkeit nehmen dabei einen zumindest gleichhohen – zum Teil auch höheren – Stellenwert als das Gehalt ein.¹⁵⁵

Im Kontext der Corona-Pandemie fanden die Beschäftigten in der Kindertagesförderung vor allem Aufmerksamkeit als systemrelevante Berufsgruppe, die die Vereinbarkeit für berufstätige Eltern gewährleisten. Demgegenüber ist die Vereinbarkeit der Fachkräfte in der Kindertagesförderung als Attraktivitätsmerkmal des Berufsfeldes noch wenig im Fokus.

Die Lebenslaufforschung zeigt, dass sich die Synchronisierungsanforderungen zwischen Erwerbsleben und anderen Lebensbereichen im Lebensverlauf verändern. Damit einher gehen auch sich verändernde Arbeitszeitpräferenzen.¹⁵⁶

Konzeptionell lässt sich eine Berücksichtigung der Arbeitszeitpräferenzen verschiedener Altersgruppen mit Ziel einer ausreichenden Personalkapazität im Rahmen einer strategischen Personalplanung und einer Altersstrukturanalyse umsetzen. Hier lassen einzelne Studien annehmen, dass zwar entsprechende Daten vorhanden sind, aber eine systematische Aufbereitung und Auswertung noch ausbaufähig ist.¹⁵⁷

Ein ressourcenorientiertes Instrument der Zeitbewirtschaftung, mit denen eine variable Arbeitszeitverteilung des Personals reguliert und verwaltet werden kann, sind zum Beispiel Arbeitszeitkonten. Dabei reicht die Bandbreite der Arbeitszeitkontenmodelle von reinen Überstundenkonten oder Ansparmodellen, bei denen vereinfacht dargestellt ein Zeitguthaben aufgebaut und nach Bedarf wieder abgebaut werden kann bis zu optionalen Langzeitkonten, bei denen auch längerfristige Arbeitszeitreduzierungen oder auch Freistellungen langfristig angespart werden können.¹⁵⁸

Bei einer gut abgestimmten Auswahl und einem reflektierten Einsatz sind Arbeitszeitkonten ein Mittel, um das Arbeitszeitvolumen sowohl verträglich für die Belange der Kindertageseinrichtungen als auch mit den Präferenzen und Vereinbarkeitsbedarfen der Beschäftigten zu gestalten.

Über die Verbreitung von Arbeitszeitkonten speziell in der Kindertagesförderung gibt es keine Daten.

Modelle, die schon im Bereich der Kindertagesförderung Anwendung finden, sind Jahresarbeitszeitkonten. Dabei werden die Einsatzzeiten der pädagogischen Kräfte als Gesamtvolumen in ein

¹⁵³ Vgl. Quedau 2019.

¹⁵⁴ Vgl. Hammermann/Schmidt/Stettes 2019.

¹⁵⁵ Vgl. Quedau 2019.

¹⁵⁶ Vgl. Weßler-Poßberg 2019.

¹⁵⁷ Vgl. Klaudy et al 2016.

¹⁵⁸ Vgl. Zapf 2016.

jährlich auszugleichendes Arbeitszeitkonto eingestellt. Durch die Entkopplung von starren wöchentlichen Arbeitszeiten entsteht so Flexibilität für die Dienstplanung und für die Beschäftigten, ohne dass die Arbeitsverträge unterjährig angepasst werden müssen.¹⁵⁹

Anreize für Träger könnten im Rahmen einer modellhaften Entwicklung eines Audits erfolgen, für das sich Träger bewerben können. Bei der Entwicklung des Audits, das auf die Rahmenbedingungen der Kindertageseinrichtungen angepasst werden muss, können verschiedene Arbeitszeitmodelle aber auch Kennzahlen für deren Wirksamkeit (Fluktuation, Krankheitsrate, Anteil Arbeitszeitreduzierung) ermittelt werden.

i**Praxisbeispiel****Regulative Ebene**

Das Land Thüringen hat 2010 die Träger von Kindertageseinrichtungen verpflichtet zu prüfen, ob und wie Erzieherinnen und Erzieher ihre Stundenzahl ausweiten können.

In der Folge konnte der Anteil der Vollzeitbeschäftigung innerhalb eines Jahres von 28 Prozent auf 39 Prozent erhöht werden. Die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze stieg um 1.800, während sich die Zahl der Teilzeitstellen um 320 reduzierte.¹⁶⁰

Institutionelle Ebene

Das Zentrum Bildung der EKHN Fachbereich Kindertagesstätten hat eine Praxishilfe für die Implementierung eines Jahresarbeitszeitmodells (JAM) in Kindertageseinrichtungen in evangelischer Trägerschaft konzipiert. Ausgehend davon, dass die Gesamtarbeitszeit aus der unmittelbaren pädagogischen Arbeitszeit, der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit und Zeit für notwendige Vertretungen besteht, werden die beiden letzten Zeitanteile vom jährlichen Gesamtvolumen entkoppelt und in Guthabenkonten flexibel einsetzbar verwaltet. Die unmittelbare pädagogische Arbeitszeit fällt kontinuierlich an und wird über den Dienstplan verwaltet. Die Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeitszeit ist von den damit verbundenen Aufgaben abhängig und kann daher von den Fachkräften mitgestaltet werden. Sowohl die mittelbare pädagogische Arbeitszeit als auch die Vertretungszeiten werden in einem Guthabenkonto verwaltet.

Wesentlich ist der Hinweis, dass ein Jahresarbeitszeitkonto keine Lösung ist, um den Personalmangel durch unbesetzte Stellen oder Krankheitsausfälle zu kompensieren und letztlich nur bei einem ausreichenden Personalschlüssel zu befriedigenden Ergebnissen führt.

Die in der Praxishilfe aufgezeigten Schritte für die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells verdeutlichen, dass dies ein Prozess ist, an dem Träger und die Teams der Einrichtungen beteiligt sein müssen und der einen Zeitraum von 1,5 bis 2 Jahren beansprucht.¹⁶¹

¹⁵⁹ Zentrum Bildung der EKHN Fachbereich Kindertagesstätte 2019

¹⁶⁰ Bertelsmann Stiftung 2012.

¹⁶¹ Zentrum Bildung der EKHN Fachbereich Kindertagesstätten 2019-

Rahmenbedingungen der verschiedenen Ausbildungen, die sich für einen Quereinstieg oder eine Umschulung eignen, auf die Bedarfe von potenziell Interessierten anpassen.

Stärken
ausbauen

Die Quereinstiegsregelung nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V trifft auf die Chance, dass Umorientierungen in der Berufsbiografie immer normaler werden. Insbesondere vergütete Ausbildungsformen sind für eine Neu- oder Umorientierung attraktiv. Daher kann auch die praxisintegrierte und vergütete Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige sowie der Seiteneinstieg im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung für eine Umorientierung interessant sein. Eine Realisierung wird durch eine tragfähige Finanzierungsgrundlage als Umschulung im Rahmen des SGB II und III erleichtert.

Erfahrungen der Träger und Einrichtungen mit Auszubildenden oder auch den Quereinsteigenden nach § 13 Abs. 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V, die zuvor schon einen anderen Beruf erlernt haben, sind positiv, denn mit der Gewinnung von neuen Zielgruppen ist eine heterogenere und vielfältigere Entwicklung der Teams bis hin zu interdisziplinären Teams möglich.¹⁶² Im Bundesprogramm Chance Quereinstieg wurde deutlich, dass insbesondere Jüngere zunehmend Interesse an einem Wechsel in einen Beruf in der Kindertagesförderung zeigen, vor allem wenn dieser Quereinstieg mit einem sicheren Einkommen verbunden ist.¹⁶³

Gegenüber der Quereinstiegsregelung nach § 13 Abs. 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 7 Nr. 11 und 12 KiföG M-V, die einer kindheitspädagogische Grundqualifizierung und eines Praktikums bedarf, zeichnet sich (abgesehen von der Kritik der Rahmenbedingungen der Ausbildung, insbesondere der Anrechnung auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis) eine größere Offenheit der Träger und Einrichtungen für die Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige ab. Ein Potenzial dieser Ausbildung als Möglichkeit für einen Berufswechsel zeigt auch die Aussage der Bundesagentur für Arbeit, nach der auch Nachfragen nach dieser Ausbildung seitens der Kundinnen und Kunden der Bundesagentur für Arbeit gibt.

Unter den Interessentinnen und Interessenten sind demnach nicht wenige Frauen, die nach einer beruflichen Auszeit aufgrund der eigenen Kinderbetreuung nicht mehr in den alten Beruf zurückkehren können oder wollen (Wiedereinsteigerinnen) und sich eine Tätigkeit in der Kindertagesförderung gut vorstellen können. Gleichfalls sind aber immer mehr jüngere Männer an einem Umstieg in die Kindertagesförderung interessiert. Vielfach sind diese potenziellen Fachkräfte familiär und häufig auch durch eine Erwerbstätigkeit einer Partnerin oder eines Partners in Mecklenburg-Vorpommern verankert und stellen somit auch ein Potenzial für den Fachkräftebedarf im

¹⁶² AWO Landesverband Brandenburg 2018, S. 5.

¹⁶³ Koordinierungsstelle Chance Quereinstieg (o.J.).

ländlichen Raum dar. Eine weitere Chance ergibt sich durch den Zuzug junger Familien nach Mecklenburg-Vorpommern.

Für eine Realisierung dieser Chancen scheint es also zielführend, die Rahmenbedingungen auf die Bedürfnisse der Zielgruppe anzupassen. Zentral sind dabei ein angemessenes Einkommen und Vereinbarkeitsangebote in Form eines passgenauen Betreuungsangebotes für die eigenen Kinder¹⁶⁴, aber auch eine passgenaue Aufteilung von Praxis und Schulzeiten.¹⁶⁵

Die Entlohnung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige ist jedoch für viele Träger und insbesondere aus Sicht von kleinen Trägern problematisch, da sie aufgrund kleiner Einrichtungen und Teams die zur Refinanzierung der Ausbildungskosten erforderliche Anrechnung auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis zusätzlich zur Freistellung der Mentorinnen und Mentoren personell nicht verkraften können.

Insofern wäre ein alternatives Finanzierungsmodell als Umschulung im Rahmen des SGB III oder II eine Erleichterung und ein Anreiz für die Träger einen entsprechenden Ausbildungsplatz anzubieten. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017) zeigt, dass die Ausweitung von Bildungsgutscheinen in vielen Bundesländern zu einem Anstieg der Quereinstiege geführt hat.

In diesem Zusammenhang sind landesspezifische Regelungen zu beachten. Allgemein ist gefordert, dass Umschulungsmaßnahmen gegenüber der regulären Ausbildung in dem Beruf um mindestens ein Drittel verkürzbar sind oder bei fehlender Verkürzbarkeit, das letzte Ausbildungsdrittel durch Finanzierung außerhalb der Arbeitsförderung aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Bestimmungen gesichert ist.

Vorbehalten gegen einen hohen Einarbeitungsaufwand könnte vorgebeugt werden, wenn die Träger (unabhängig von einer Anrechnung auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis) im Sinne einer zwei Drittel-/ein Drittel-Finanzierung erst zu einem späteren Zeitpunkt die Lohnkosten übernehmen müssen und zum Beispiel die ersten beiden Jahre der Ausbildung über die Bundesagentur für Arbeit oder das Jobcenter finanziert werden.

i**Praxisbeispiel****Regulative Ebene****Vereinbarung zwischen Land und Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit für eine geförderte Umschulung zu Erzieherinnen und Erziehern**

Die Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie Berlin hat 2018 eine Vereinbarung mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg geschlossen, nach der bei (drohender) Arbeitslosigkeit eine dreijährige Erzieherausbildung in Vollzeitform und in Teilzeitform auch als geförderte Umschulung möglich ist. Für die Zeit der Umschulung

¹⁶⁴ Die Bundesagentur für Arbeit weist diesbezüglich auf in ländlichen Regionen eher verbreitete kurze Öffnungszeiten der Einrichtungen und eine Divergenz zwischen einem vorhandenen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung und der bei einem knappen Betreuungsangebot möglichen priorisierten Platzvergabe an bereits erwerbstätige Eltern hin (vgl. Kapitel 3.2.4)

¹⁶⁵ Koordinierungsstelle Chance Quereinstieg/Männer in Kitas 2017, S. 16.

bzw. Ausbildung, an der neben den Fachschulen der Sozialpädagogik für die Theorie auch die Träger der Jugendhilfe beteiligt sind, übernimmt die Bundesagentur für Arbeit bzw. das Jobcenter die Finanzierung des Lebensunterhalts, während im dritten Jahr die Träger ein Arbeitsentgelt zahlen.¹⁶⁶

Beispielhaft wird auch ein Modellprojekt in Schleswig-Holstein angeführt, dass eine finanzierte Ausbildung über Bildungsgutscheine seit 2019 an vier Schulstandorten erprobt. Ebenso wie in Berlin werden damit die ersten beiden Ausbildungsjahre durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter finanziert. Der Lebensunterhalt im dritten Ausbildungsjahr wird über eine 4/5 Stelle in den Einrichtungen gesichert.¹⁶⁷

C.4.2.2 W/O Strategien – **Schwächen aufholen**

Fragt man danach, welche Chancen eine Organisation eventuell wegen ihrer Schwächen verpasst, geht es im Anschluss darum, Strategien zu entwickeln, durch die, mit Hilfe der Nutzung von Chancen, Schwächen gemindert werden können.

Das Interesse junger Menschen am Beruf und die Einmündung von Praktikantinnen und Praktikanten in das Arbeitsfeld der Kindertagesförderung durch eine gute Praxisanleitung stärken.



Schwächen
aufholen

Nicht geregelte Anforderungen an und Kapazitäten für die Praxisanleitung von Praktikantinnen und Praktikanten in der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum Erzieher wirken sich zum Teil demotivierend auf den späteren Eintritt in den Arbeitsbereich der Kindertagesförderung aus. Die Chance des prinzipiellen Interesses an dem Beruf kann nicht genutzt werden

Eine gute Praxisanleitung fördert die Identifikation der Praktikantinnen und Praktikanten mit dem Beruf und im besten Fall mit den Einrichtungen. Eine schlechte Praxisanleitung demotiviert und „schreckt von der Ausübung des Berufes“ ab, wie die Fokusgruppe der Fachschülerinnen und Fachschüler und Auszubildenden eindrucksvoll zeigt. Dies bildet sich möglicherweise in den Einmündungszahlen der Absolventinnen und Absolventen im Tätigkeitsfeld der frühen Bildung ab (vgl. Quantitativer Bericht, S. 135).

¹⁶⁶ Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2019

¹⁶⁷ BMFSFJ 2020d, S. 17

Neben der inhaltlichen Begründung zeigt auch eine Betrachtung aus organisatorisch-ökonomischer Perspektive, dass eine gute Praxisanleitung ein Zugewinn, beziehungsweise eine lohnenswerte Investition, zugunsten der Einrichtungen sein kann. Die vorhandene Einsicht der Träger, dass die eigene Ausbildung eine zukunftsweisende Strategie der Fachkräftegewinnung ist, und die Ausbildungsbereitschaft der Träger können damit gestärkt werden. In einer solchen Kosten-Nutzen-Rechnung wird dem Einsatz, bzw. Aufwand der Praxisanleitung die Entlastung der Fachkräfte in der Einrichtung durch die Arbeit, die die Praxisanleitungen während der Praktika leisten, gegenübergestellt.

Je nach Eignung und Vorerfahrung wird der Entlastungsbeitrag unterschiedlich angenommen. Dieser wird durch eine gute Praxisanleitung gesteigert. Mit der Anzahl der Praktika und vor allem durch eine qualitativ hochwertige Praxisanleitung wird der Entlastungsbeitrag durch die Praktikantinnen und Praktikanten gesteigert. Betriebswirtschaftlich betrachtet führt das zu dem Schluss: „Je höher die Arbeitsleistung der Praktikanten(inn)en durch gute Qualifikation der Praxisanleiter/innen [...] ist, desto höher ist der Mehrwert der Ausbildung am Lernort Praxis.“¹⁶⁸

Eine Stärkung der Qualität der Praxisanleitung sollte in drei Dimensionen gefördert werden:

- **Strukturqualität** sichert die Rahmenbedingungen, welche die Qualität einer Leistung beeinflussen und ermöglichen. Dazu gehören zeitliche Ressourcen und fachliche Kompetenzen der Praxisanleiterin oder des Praxisanleiters.
- **Prozessqualität** zeigt sich in der Durchführungsqualität und bezieht sich auf die inhaltliche Ausgestaltung der Praxisanleitung (Art und Einsatz von Beobachtungen, Reflexionsgesprächen, gemeinsamer Vorbereitung, Verantwortungsübergabe ...).
- **Ergebnisqualität** ergibt sich aus dem Zusammenwirken von Struktur- und Prozessqualität und bezieht sich zum Beispiel auf Zielformulierungen für die Praxisanleitung und die Bewertung der Ergebnisse aus der Perspektive aller Beteiligten.¹⁶⁹

Zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft und des Ausbildungsvermögens der Träger wird es als wichtig erachtet, neben der Einsicht in den Mehrgewinn, die Träger auch bei der praktischen Umsetzung einer guten Praxisanleitung zu stärken. Dazu sind Ansätze auf der regulativen Ebene und auf der institutionellen Ebene zu überdenken.

Auf der **regulativen Ebene** kann im Rahmen der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit ein zusätzliches Zeitkontingent für die Praxisanleitung geprüft werden. Die erhöhte mittelbare pädagogische Arbeitszeit sollte dabei für die jeweilige für die jeweilige Praxisanleiterin oder den jeweiligen Praxisanleiter das konkrete Angebot und die realisierte Umsetzung von Praktika gebunden sein. Im Ausbildungsjahr 2019/2020 wären unter den geltenden Regelungen der Praxiszeiten¹⁷⁰ bei insgesamt 2.874 Schülerinnen und Schülern in der Sozialassistentenausbildung und der vollzeitschulischen Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern in Summe rund 32.600 Praxisanleitungsstunden (eine Stunde pro Woche) angefallen.

In einem zweiten Schritt könnten Qualifikationsanforderungen an die Praxisanleitungen – ähnlich wie bei den Mentorinnen und Mentoren in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige – geprüft und formuliert werden.

¹⁶⁸ Kiefer 2018, S. 44 f.

¹⁶⁹ Vgl. Fischer; Speck-Geisler, 2014 S. 11. ff.

¹⁷⁰ Laut Höherer Fachschulverordnung für die Sozialassistenten (SOAHBFSVO M-V) sind im ersten Jahr 12 Praxiswochen und im zweiten Jahr 10 Praxiswochen gefordert. In der vollzeitschulischen Erzieherausbildung (FSVSoz M-V) sind es in beiden Jahren jeweils 12 Wochen (Fachschulverordnung Sozialwesen).

Ein Orientierungsmodell bietet die "Rahmenempfehlung Kompetenzorientierte Fort- und Weiterbildung von Fachkräften zu Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis in Mecklenburg-Vorpommern". Hier wäre es auch lohnenswert die Praxisanleitung an den Ansatz der Funktionsstellen zu koppeln und über die Verankerung einer „Fachkraft Praxisanleitung“¹⁷¹ nachzudenken und diese in der Finanzierung des Personals auf Landesebene und in den Entgeltverhandlungen zu verankern.

Auf der **institutionellen Ebene** wäre die systematische Zusammenarbeit zwischen Trägern, Praxisstellen und Berufsfachschulen sowie Fachschulen anzuregen. Gute Erfahrungen einzelner Träger können als Modell für einen Austausch über die gegenseitigen Erwartungen an den Lernort Praxis genutzt werden. Dabei sollten auch reale Umsetzungsmöglichkeiten und –hemmnisse zur Sprache kommen.

In diesem Zusammenhang ist die Unterstützung der Träger bei der Konzeption einer systematischen Personalentwicklung sinnvoll. Aus punktuellen Ansätzen (teambildende Maßnahmen, Fortbildung, gesundheitsförderliche Maßnahmen) sollte die Entwicklung eines strukturierten und strategischen Gesamtkonzeptes angeregt werden. Dabei ist es wichtig, dass Träger diese Verantwortung als Arbeitgeberverantwortung annehmen und nicht – ohne entsprechende Rahmenbedingungen – an die Leitungen delegieren. Unerlässliche Rahmenbedingungen für die Leitungen sind in diesem Zusammenhang entsprechende Fortbildungen und freie Leitungskapazitäten.

i**Praxisbeispiel****Regulative Ebene****Integration der Praxisanleitung in das KiTaG Rheinland-Pfalz¹⁷²**

Grundlage ist eine Ergänzung der Personalquote um zusätzliche Zeit für die Praxisanleitung von Auszubildenden und Studierenden, die in der Kita im Einsatz sind.

Für jede auszubildende oder studierende Person ist nach § 21 Abs. 7 KiTaG eine Stunde Praxisanleitung pro Woche (0,026 Vollzeitäquivalenten) verfügbar.

Der Zeitanteil für die Praxisanleitung ist eine einrichtungsbezogene Komponente der Personalbemessung. Auszubildende und Studierende werden jedoch nicht in den Personalschlüssel eingerechnet.

In einer ergänzenden Rahmenvereinbarung¹⁷³ zwischen Land und Trägern werden die Voraussetzungen an die Praxisanleitungen und die Umsetzungsqualität definiert. Dies gilt für angehende Erzieherinnen und Erzieher im Rahmen der Kurzpraktika,

¹⁷¹ Vgl. Weßler-Poßberg, Huschik et al 2020, S. 4 und 24 ff.

¹⁷² Vgl. Ministerium für Bildung Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2006a

¹⁷³ Vgl. Ministerium für Bildung Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2006b

Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten und angehende Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger.

Das Land beteiligt sich anteilig an den zusätzlichen Personalkosten.

Praxisbeispiel

Institutionelle Ebene

Lernort Praxis – Eigeninitiative eines Trägers¹⁷⁴

Der bundesweit mit Einrichtungen vertretene Träger Fröbel führt das Weiterbildungscurriculum aus dem 2018 beendeten, ESF-geförderten Bundesprogramm „Lernort Praxis“ eigeninitiativ weiter.

2018 absolvierten zunächst 20 pädagogische Fachkräfte die Fortbildungsreihe verteilt auf eineinhalb Jahre. Am Ende der Weiterbildungsreihe sollen die Einrichtungs-teams Praxisanleitung als eine Teamaufgabe verstehen und durch die intensive Bearbeitung des Themas zu einer verbesserten Qualität in der Praxisanleitung beitragen können. Sie erarbeiten dafür eine eigene Ausbildungskonzeption.

Bis 2020 wurde die Initiative auf alle FRÖBEL-Einrichtungen bundesweit ausgerollt.

Nachteile ländlicher Regionen bei der Ausbildung eigener Fachkräfte durch hybride Unterrichtsmodelle aufholen

**Schwächen
aufholen**

Die Konzentration der Fachschulen und der Berufsbildenden Schulen führt zu einer tendenziellen Unterversorgung von Auszubildenden und damit junger Fachkräfte im ländlichen Raum. Die Zeitrhythmen von Präsenzunterricht in den Schulen und Praxiszeit, weite Entfernungen zwischen Schulen und Praxisstellen und eine zum Teil schlechte Verkehrsanbindung werden von den Auszubildenden als zusätzliche Belastung und vermieden. Neue Chancen ergeben sich durch die Digitalisierung und damit mögliche hybride Unterrichtsformen können die Belastung mindern und Praxisstellen in ländlichen Regionen attraktiver werden lassen.

¹⁷⁴ Vgl. Fröbel 2018, S. 91.

Studien zufolge sind junge Menschen heute „permanently online, permanently connected“¹⁷⁵ und geschult im Umgang mit digitalen Geräten, die ihnen den Zugang zum Internet ermöglichen. 93 Prozent der 18- bis 19-jährigen Menschen sind täglich online.

Der Digitalisierung wird insbesondere an größeren Hochschulen auch eine wachsende Bedeutung für das Lernen und Lehren zugeschrieben, wie sich an dem zunehmenden Angebot von verschiedenen Online-Studiengängen zeigt.

Drei Ebenen werden hinsichtlich des Einflusses der Digitalisierung auf die berufliche Bildung diskutiert, deren engen Wechselwirkungen für die Fachkräfte in der Frühen Bildung von Bedeutung sind:

- Zum einen die Ebene der beruflichen Lehrinhalte.¹⁷⁶ Das heißt Digitalisierung beeinflusst die pädagogische Arbeit und das entsprechende Wissen, das vermittelt werden muss, sowie die Kompetenzen, die pädagogische Fachkräfte entwickeln müssen.
- Die Ebene der neuen Medien, die neue Kommunikationsformen ermöglichen aber auch Risiken wie Mobbing oder Suchterfahrungen beinhalten.¹⁷⁷
- Die neuen digitalen Medien als Lehr- und Lernformate, durch die sich auch die Kommunikation zwischen Lehrenden und Auszubildenden und das Ausmaß der Eigenverantwortlichkeit des Lernens verändert.¹⁷⁸

Es zeigt sich, dass die Digitalisierung eine enge Verbindung des Lehrinhaltes mit der Art des Lernens ermöglicht.

Das Konzept des Blended Learnings, das als „Kombination von virtuellen und nicht-virtuellen Lernsettings und Methoden und somit einen Wechsel von Präsenzzeiten und virtuellen Elementen“¹⁷⁹ definiert wird, bildet aber neue Herausforderungen, denn das selbstgesteuerte Lernen in einerseits direkten Interaktionen zwischen Lehrenden und Auszubildenden und andererseits zeit- und ortsunabhängigen Phasen erfordert ein entsprechendes Maß an Selbstregulierung und Eigenverantwortlichkeit bei den Auszubildenden – aber auch an Vertrauen in die Auszubildenden seitens der Lehrkräfte.

Die Digitalisierung in der beruflichen Bildung sozialer Berufe ein noch unerschlossenes Feld, aber keineswegs undenkbar, wie die jüngsten Erfahrungen im Rahmen der Corona-Pandemie deutlich machen.

Aufgrund der Kontaktbeschränkungen haben viele Fachschulen für Sozialpädagogik erste Erfahrungen mit Online-Formaten als Notlösung für den ausfallenden Präsenzunterricht sammeln können und spezifische Onlineplattformen, die an Hochschulen schon seit längerer Zeit den virtuellen Austausch zwischen Studierenden und Dozentinnen und Dozenten ermöglichen (z. B. Moodle), werden auch von Fachschulen für Sozialpädagogik entdeckt. Unterrichtseinheiten, von denen die Schülerinnen und Schüler durch Lernerfahrungen aus einer Diskussion miteinander profitieren, werden durch Videoplattformen und Foren auch online möglich.

¹⁷⁵ Vorderer 2015.

¹⁷⁶ Stüwe/Ermel 2019.

¹⁷⁷ Tillmann 2019.

¹⁷⁸ Mertens/Küls/Karber 2019.

¹⁷⁹ ebenda, S. 5.



Voraussetzungen in der Praxis

Damit sich die Digitalisierung in Form einer hybriden Unterrichtsform an den Fachschulen für Sozialpädagogik als Chance für ländlichen Regionen niederschlagen kann, sind strukturelle, institutionelle und individuelle Voraussetzungen zu schaffen. Dies zeigen die Praxiserfahrungen des Projektes „Gelingen! – Gemeinsam Lernen in und für inklusive Bedingungen im Kindergarten¹⁸⁰,

- Strukturell sind die Fachschul- und Berufsfachschulordnungen zu prüfen. Regelungen für Anwesenheitspflichten, Fehlzeiten aber auch Prüfungsformen müssen auf virtuelle Formate angepasst werden.
- Didaktische Lernkonzepte sind auf ihre Umsetzung in Präsenzunterricht und in virtuellen Räumen zu prüfen und müssen in entsprechenden Stundenplänen gestaltet werden.
- Auf der institutionellen Ebene ist eine entsprechende Infrastruktur zu gestalten. Diese umfasst sowohl die Ausstattung mit Hardware als auch die Organisation und Verwaltung von Lernplattformen. Gleichfalls ist auch an die edv-technische Ausstattung der Auszubildenden und der Praxiseinrichtungen zu denken, sowie insbesondere in ländlichen Räumen an die Internetanbindung.
- Die Studie zeigt eindrucksvoll, dass für den Erfolg eines Blended Learnings die individuelle Wahrnehmung von Schülerinnen und Schülern und der Lehrkräfte entscheidend ist. Die Wahrnehmung eines Lerngewinns und einer Lernerleichterung ist entscheidend für die Annahme und die Ergebnisse eines solchen Konzeptes. Für Lehrende bedeutet dies ausreichende Schulungen, damit der Online-Unterricht und die Bedienung einer Online-Plattform nicht als zusätzliche Belastung, sondern als Arbeitserleichterung ankommt. Für Auszubildende kann es sehr motivierend sein, wenn die Online-Kommunikation die Praxisstelle miteinbindet und einen engeren Austausch zwischen Schule, Auszubildenden und Praxisanleitung ermöglicht.

Berufsschule digital¹⁸¹

Hybride Unterrichtsformen bauen auf einer grundsätzlichen Implementierung digitaler Medien in den Schulunterricht auf. Wie zentrale Herausforderungen der Digitalisierung im Schulalltag von Berufsschulen bewältigt werden können und wie die damit verbundenen Kompetenzanforderungen an die Lehrkräfte für eine optimale Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf das Berufsleben bewältigt werden können, untersuchte ein wissenschaftlich begleitetes Projekt der Telekom. Zwei der 10 teilnehmenden Berufsfachschulen haben Ausbildungsgänge im Sozialwesen.

Das Berufskolleg Kreis Höxter¹⁸² hat das Prinzip der „Keimzellen“ entwickelt, um eine möglichst breite Akzeptanz des digitalen Wandels bei allen Lehrkräften zu erreichen. Neuerungen werden anfangs von Kolleginnen und Kollegen, die ein hohes Interesse an

¹⁸⁰ Ein Verbundvorhaben der TU Dresden und TU Dortmund, gefördert aus den Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderrichtlinie „Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte für inklusive Bildung“. (Vgl. Mertens/Küls/Karber 2019.)

¹⁸¹ Institut für Informationsmanagement 2019.

¹⁸² Das Berufskolleg Kreis Höxter bildet unter anderem im Fachbereich Soziales Erzieherinnen und Erzieher und Heilerziehungspflegerinnen und -Pfleger sowie in der Berufsfachschule Sozialassistenten und Kinderpflegerinnen und -Pfleger aus.

der Implementierung digitaler Innovationen haben, in Unterrichtskonzepte integriert und erprobt. Anschließend wird in schulinternen Fortbildungen das weitere Kollegium überzeugt.

Eine wesentliche Erkenntnis des Projektes ist die notwendige Erweiterung der Begrifflichkeit „Lernortkooperation“. 82 Prozent der teilnehmenden Lehrpersonen sehen eine zunehmende Bedeutung der Kooperation mit außerschulischen Partnerinnen und Partnern, zum Beispiel den Ausbildungsbetrieben. Über die bisherige Form der Zusammenarbeit in Form von wechselseitiger Information wird damit auch ein Ausgleich von mehr oder weniger guter Ausstattung oder Ressourcen verstanden. Der Erfolg einer Digitalisierungsstrategie hängt demnach von einer intensiv betriebenen Vernetzung aller an der Ausbildung Beteiligten und deren generellen Offenheit für Austausch und Kooperation ab.

C.4.2.3 S/T-Strategien – **Risiken absichern**

Im Rahmen der Entwicklung von S/T-Strategien geht es um die Frage, mit welchen internen Stärken die Kindertagesförderung externen Risiken begegnen kann.

Mit einem attraktiven Arbeitsfeld „Hort“ (auch mehr männliche) Fachkräfte gewinnen



Risiken
absichern

Der starke eigenständige Förderauftrag des Hortes und die erhöhte Betreuungsnachfrage sind Chancen für die Gewinnung von (männlichen) Nachwuchskräften, die eine Arbeit mit älteren Kindern priorisieren. Damit kann dem drohenden Risiko eines forcierten Fachkräftemangels aufgrund des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Schulkindbetreuung begegnet werden.

Der geplante Rechtsanspruch lässt einen zunehmenden Fachkräftebedarf erwarten, für den es frühzeitig einer Strategie zur Fachkräftegewinnung bedarf. In Mecklenburg-Vorpommern hat die Förderung von Schulkindern in Horten, wie in allen östlichen Bundesländern, eine lange Tradition als eigenständiges Betreuungsmodell.

Während die westlichen Bundesländer mehrheitlich einen zeitgleichen Ausbau von Horten und Ganztagschulen für die Betreuung von Grundschulkindern verfolgten und drei Bundesländer zugunsten des Systems der Ganztagschule einen Abbau der Horte betrieben, haben die östlichen Bundesländer einen Ausbau der Horte verstärkt vorangetrieben.

Mit dem Begriff der Ganztagschule und der Schulkindbetreuung geht ein starker Fokus auf die formellen Bildungsziele der Schule und das Risiko der potenziellen Vernachlässigung von informellen Bildungsprozessen einher, die jedoch gerade für die Entwicklungsschritte in dieser Altersgruppe in einem „komplementären Bildungsverständnis“¹⁸³ von großer Bedeutung sind.

Das Konzept zur Arbeit im Hort stellt im Rahmen der Bildungskonzeption für 0- bis 10-Jährige des Landes Mecklenburg-Vorpommern demgegenüber Alter, Entwicklungsstand, Fähigkeiten, Lebenssituation sowie Interessen und Bedürfnisse des einzelnen Kindes für die Förderung im Hort in den Fokus.

Didaktisch ist die Kindertagesförderung im Hort eher in einen non-formalen Bildungskontext eingeordnet.¹⁸⁴ Die Wertschätzung des Hortes zeigt sich auch in der Bildungskonzeption des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Während die Hälfte der Bundesländer ihre Bildungspläne für die Frühe Bildung ausschließlich auf Nichtschulkinder ausrichten, formuliert die Bildungskonzeption von Mecklenburg-Vorpommern demgegenüber Ziele für den bewussten Umgang mit erweiterten

¹⁸³ Vgl. Plehn, 2020, S. 32

¹⁸⁴ Vgl. Plehn 2020, S. 30.

Erfahrungsräumen in der Freizeit der Kinder und deren zunehmende Selbstständigkeit sowie das Autonomiestreben, als auch für die Zusammenarbeit mit Eltern von Schulkindern.¹⁸⁵

Verschiedene Studien zeigen, dass männliche Erzieher ein besonderes Interesse an der Arbeit mit älteren Kindern haben. Für die Gewinnung von jungen männlichen Erziehern in Belgien erwies sich beispielsweise ein verstärkter Fokus auf sport- und bewegungspädagogische Angebote sowie mehr Outdooraktivitäten in den Einrichtungen als Anreiz.¹⁸⁶

Insofern wäre eine Prüfung der Hortkonzepte chancenreich, sowohl für eine pädagogisch wertvolle Hortarbeit als auch für die Gewinnung von männlichen Fachkräften.

In diesem Zusammenhang können auch die bei Trägern vorhandenen ersten Ansätze für Qualitätsaudits verstärkt und multipliziert werden, da damit das Interesse insbesondere der jungen Fachkräfte und Auszubildenden, einem eigenen fachlichen Anspruch gerecht zu werden, erreicht wird. Begleitet werden sollte die strategische Ausrichtung durch eine aktive Ansprache der jungen Männer, z. B. in Form einer Kampagne.

¹⁸⁵ Eigene Analyse der Bildungspläne der Bundesländer der Prognos.

¹⁸⁶ Vgl. Peeters 2013 und Peeters et al. 2015.

i**Praxisbeispiel****Öffentliche Kampagnen zur Gewinnung männlicher Fachkräfte**

Drei Beispiele mit erkennbaren Erfolgen sind landesweit in Dänemark, Belgien und in Deutschland unter anderem auf kommunaler Ebene zu finden.

Belgien

Die Flämische Gemeinschaft Belgiens konnte 2002 mit einer Plakatkampagne den Anteil männlicher Fachkräfte von 6,4 Prozent auf knapp 20 Prozent steigern. Das Motiv der Plakate wurde über mehrere Medienkanäle verbreitet sowie in öffentlichen Veranstaltungen aufgegriffen und diskutiert. Zusätzlich wurde ein Handbuch für die Träger entwickelt, um die Auswahl- und Einstellungspolitik für Männer attraktiver zu machen.

Die Wirkung der Kampagne wurde über Aussagen einer Ausbildungsstätte für Kinderbetreuung deutlich, in denen die meisten männlichen Auszubildenden angaben, dass die Kampagne der ausschlaggebende Faktor für ihre Entscheidung zu einer Ausbildung in der Frühen Bildung war.¹⁸⁷

Dänemark

Dänemark kann auf einen der höchsten Anteile männlicher Fachkräfte in der Frühen Bildung verweisen.

Hier wurde eine Einstellungsinitiative für Männer seitens des früheren Ministeriums für Kinder, Bildung und Geschlechtergleichstellung in fünf Kommunen umgesetzt. Von den Erkenntnissen und Ergebnissen, die in einem Handbuch gesammelt wurden, konnten auch andere Kommunen profitieren.¹⁸⁸

Deutschland/Stadt Düsseldorf

Die Stadt Düsseldorf startete für die eigenen kommunalen Einrichtungen 2020 eine Onlinekampagne mit Informationsfilmen, in denen Fachkräfte selbst über ihre Arbeit, Erfahrungen und Aufstiegsmöglichkeiten berichten. Die Online-Seite ist in verschiedenen Social-Medialkanälen verlinkt. Auf der Online-Plattform sind neben der Information über Entlohnung, Berufsbild usw. auch direkt Links zur möglichen Bewerbung angeführt. Der bisherige Erfolg zeigt sich in rund 35.000 Besuchen der Website, 6,7 Mio. Aufrufen der Videos und Vervielfachung der Bewerbungszahlen im Kampagnenzeitraum. Auf 332 Ausbildungs- und Praktikastellen, die im August 2021 besetzt werden müssen sind bereits im Februar 2021 1600 Bewerbungen eingegangen.¹⁸⁹

¹⁸⁷ Litjens/Taguma 2017 und Peeters (2003).

¹⁸⁸ Jensen 2017.

¹⁸⁹ Stadt Düsseldorf 2021.

C.4.2.4 W/T-Strategien - Risiken vermeiden

Im Rahmen der Entwicklung von S/T-Strategien geht es um die Frage, welche Risiken durch Schwächen verstärkt werden. In diesem Kontext können Strategien verfolgt werden, um Schwächen zu minimieren und Risiken zu verhindern.

Mit Empfehlungen für eine einheitliche Berechnung der Personalschlüssel attraktive Rahmenbedingungen in der Kindertagesförderung gestalten



Risiken
vermeiden

Uneinheitliche und knappe Personalschlüssel bei den örtlichen Trägern der Jugendhilfe führen zu Reduzierungen der mittelbaren Arbeitszeit, der Leitungszeiten und zu Engpässen bei Krankheit. Fachkräfte können eigenen fachlichen Ansprüchen oft nicht gerecht werden. Ein hoher Anteil der Fachkräfte verbleibt max. 5 Jahre in einer Einrichtung. Als Risiko für eine zunehmende Unzufriedenheit und damit geringere Chance der Findung und Bindung erweist sich, dass in den angrenzenden Bundesländern attraktivere Rahmenbedingungen der Kindertagesförderung herrschen. Hinzu kommt eine hohe Konkurrenz um Fachkräfte und Auszubildende durch andere attraktiver werdende Arbeitsmärkte.

Neben Bremen ist Mecklenburg-Vorpommern das einzige Bundesland, in welchem nicht das Land, sondern die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Festlegung der Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen zuständig sind. Die durchschnittlich einzuhaltende Vorgabe des Fachkraft-Kind-Verhältnisses im KiföG M-V ist zunächst als wichtiger Ansatz zur Sicherung der Qualität in der Kinderförderung einzuordnen. So lautet die wissenschaftliche Empfehlung, bei einer Personalressourcenallokation von einer gesetzten Fachkraft-Kind-Relation auszugehen.¹⁹⁰

Problematisch erweist sich hingegen die Ermittlung der Personalschlüssel auf unterschiedlich definierten Berechnungsgrundlagen. Insbesondere die Anrechnung von Krankheitstagen variiert zwischen fünf und zehn Tagen und liegt weit unter den empirisch ermittelten durchschnittlichen 17 Krankheitstagen.

Als weiterer Knackpunkt wäre zu hinterfragen, ob der gesetzlich festgelegte Zeitraum von einem halben Jahr, in dem das Fachkraft-Kind-Verhältnis durchschnittlich eingehalten werden muss, zu einer auskömmlichen Berechnung der Personalschlüssel führt, die in den verschiedenen Zeiträumen eines Kindertagesstätten-Alltags der Anforderung gerecht wird. So führen beispielsweise ausgedehnte Öffnungszeiten zu einer breiteren Verteilung der vorhandenen Personalstunden auf einen höheren zeitlichen Umfang. Dies kann in den Berechnungsmodellen für die

¹⁹⁰ Viernickel et al. 2015, S. 75.

Personalschlüssel nicht erfasst werden. Darüber hinaus wird empfohlen den Zeitraum im Tagesverlauf zu definieren, für den das Fachkraft-Kind-Verhältnis gelten soll.¹⁹¹

Während die Abwesenheit von Fachkräften ein Definitionsmerkmal bei der Berechnung der Personalschlüssel ist, die zu einem bestimmten Fachkraft-Kind-Verhältnis führen, erscheint eine Berechnung der Abwesenheit von Kindern schwierig. Um die An- und Abwesenheit praxisgerecht abzubilden, müsste eine Berechnung der Abwesenheit sehr genau und pro Kind erfolgen. Zielführender erscheint es, die Einteilungen der Betreuungszeiten zu hinterfragen, da die Stundenzahl für einen Ganztagsplatz von 10 Stunden am Tag vor allem von Krippenkindern kaum ausgeschöpft wird. Hier könnte über eine Reduzierung zum Beispiel auf 45 Std. wöchentlich nachgedacht werden. Mögliche Betreuungsbedarfe darüber hinaus wären dann z. B. als überlange Betreuungszeit extra zu vereinbaren.

Die Personalschlüssel erweisen sich in der quantitativen und in der qualitativen Erhebung als Hauptursache für Personalplanungsprobleme, häufige Vertretungsbedarfe und dadurch reduzierte mittelbare pädagogische Arbeitszeit und reduzierte Leitungszeiten.

Fachkräfte erfahren die Folgen der knappen Personalschlüssel nicht nur als hohe gesundheitliche Belastung, sondern sehen diese Personalschlüssel auch als Ursache dafür, dass sie die zum Teil eigenen Professionalitätsansprüchen¹⁹² nicht umfänglich gerecht werden können, weil die Zeit dafür fehlt.

Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten nehmen teilweise ein Bild von der Arbeitssituation in der Kindertagesförderung auf, welche sie an ihrer Entscheidung für den Beruf zweifeln lässt.

Möglicherweise führen die engen Personalschlüssel zu der weitverbreiteten Strategie der Teilzeit, was dem Wunsch junger Fachkräfte nach Vollzeitstellen nicht entspricht. Viele Träger bieten lediglich Stellen im Umfang von 30 Wochenstunden an, um Personalausfälle aber auch unterjährige Schwankungen der Kinderzahl und der Betreuungsumfänge mit Stellenanpassungen zu kompensieren.

Während in der Literatur Personalschlüssel vor allem als Qualitätsmerkmal und mit Blick auf die Kinder als bedeutend definiert werden,¹⁹³ erweist sich hier der Bedarf einer Strategie zur Entwicklung angemessener und einheitlicher Personalschlüssel als wichtiges Attraktivitätsmerkmal für eine Arbeit der Fachkräfte in der Kindertagesförderung.

¹⁹¹ Viernickel et al. 2015, S. 76.

¹⁹² Vgl. Klusemann et al 2020, S. 11.

¹⁹³ Vgl. z. B. Viernickel et al 2015, S. 75.

i**Gute Praxis**

Ausgehend von den in dieser Fachkräfteanalyse ermittelten Problemfelder und den in der Forschung begründeten wissenschaftlichen Standards¹⁹⁴ sind insbesondere folgende Berechnungsfaktoren zu prüfen:

- **Ausfallzeiten des pädagogischen Personals.** Für die Ausfallzeiten aus Krankheitsgründen oder für Kuraufenthalte sollten auf der Basis empirischer Studien zumindest 4 bis 5 Prozent der jährlichen Sollarbeitszeit zugrundegelegt werden, dies entspricht 10 bis 13 Tage)
- **Mittelbare pädagogische Arbeitszeit.** sollte die anteilige mittelbare pädagogische Arbeitszeit für Teilzeitkräfte geprüft werden. In der Regel erfolgt die rechnerische Zuteilung entsprechend der Vollzeitäquivalente. Gegebenenfalls ist ein relativ höherer Anteil mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit sinnvoll, da z. B. Elterngespräche oder Entwicklungsberichte unabhängig davon, ob sie im Rahmen einer Teilzeit- oder einer Vollzeitbeschäftigung anfallen, gleich lang dauern. Das heißt, Teilzeitkräfte verbringen einen höheren Anteil ihrer Arbeitszeit mit mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten
- **Abwesenheitszeiten von Kindern.** Für die Berechnung der tatsächlichen Anwesenheitszeiten von Kindern gilt es verlässliche Kalkulationsgrundlagen zu schaffen. Dies sollte im Zusammenhang mit einer Prüfung des tatsächlichen Bedarfs an den ausgedehnten Betreuungszeiten von 10 Stunden täglich erfolgen. Möglicherweise kann mit dem Angebot eines vierten Zeitkorridors von 40 Stunden wöchentlich, der Betreuungsbedarf vieler Eltern gut gedeckt werden und eine zuverlässigere Berechnung der Anwesenheitszeiten der Kinder erreicht werden.
- **Leistungszeiten.** Die empirischen Befunde dieser und vielfacher andere Analysen zeigen, dass Leitung unabhängig von der Anzahl der Kinder und der Gruppenanzahl immer einen Grundbedarf an Zeit für Verwaltung, Teamleitung, Elternarbeit und konzeptioneller Arbeit erfordert. Daher wird nach wissenschaftlichem Standard ein Sockelbetrag von 28 Prozent einer Vollzeitstelle plus variable Anteile in Bezug auf die Anzahl der betreuten Kinder und des pädagogischen Personals empfohlen. Gleichfalls erscheint es sinnvoll, die Anteile für Verwaltung und für die Leitung der Einrichtung getrennt zu berechnen, da Leitungen von den Aufgaben der Betriebsführung gegebenenfalls auch durch Verwaltungsfachkräfte entlastet werden könnten.
- **Öffnungszeiten.** Angesichts der ausgedehnten Öffnungszeiten muss bei der Berechnung der Personalschlüssel die Verteilung der vorhandenen Personalkapazität auf einen breiteren Zeitkorridor bedacht werden.

¹⁹⁴ Viernickelet al. 2015, S. 75-81 und 234-237.

Zusammenfassung und Fazit

Evaluationsauftrag

Das letzte Jahrzehnt der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern ist gekennzeichnet durch dynamische Entwicklungen: Das Land legt Wert auf eine qualitativ hochwertige Förderung für alle Kinder. Mit deutlich mehr Platzkapazität wird der steigende Betreuungsbedarf in Mecklenburg-Vorpommern schon gut aufgefangen, wobei die eingeführte Elternbeitragsfreiheit auch zu mehr Betreuungsinanspruchnahme führt. Im Personalbereich werden aufgrund der demographischen Struktur, der in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege tätigen Personen eine nicht unerhebliche Anzahl von Fachkräften in den Ruhestand gehen. Andererseits gehen die qualitativen Verbesserungen im KiföG M-V mit einem Bedarf an mehr Fachkräften einher.

Daher beauftragte das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern im Januar 2020 Prognos mit der Durchführung der vorliegenden wissenschaftlichen Fachkräfteanalyse zur Situation und Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern sowie der Erarbeitung von Lösungsansätzen zur Begegnung des Fachkräftebedarfs.

Es liegen damit Erkenntnisse über die Ist-Situation in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern sowie eine Quantifizierung zukünftig erwartbaren Fachkräftebedarfs in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege vor. Die Ergebnisse bieten zudem eine Grundlage für Aussagen über den bestehenden Qualifizierungsbedarf bei den derzeitigen Fachkräften und zeigen das Verhältnis von Fachkräftebedarf, Qualifizierungsbedarf und einer qualitativ guten Kindertagesförderung auf.

Mit Hilfe einer SWOT-Analyse wurden Lösungsansätze in Form verschiedener Strategieansätze zur Begegnung des Fachkräftebedarfs in Mecklenburg-Vorpommern entwickelt.

i

Zeitrahmen der Fachkräfteanalyse und die Corona-Pandemie:

Die Analyse der Situation und Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern erfolgte von November 2019 bis Dezember 2020. Die Wahrnehmung der Corona-Krise ab März/April 2020 kann daher teilweise einen Einfluss auf die Befragungsergebnisse haben. So muss z. B. die höhere Sensibilität für Ansteckungsrisiken durch die Arbeit mit den Kindern auch vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie eingeordnet werden.

Die Analyse trifft keine Aussagen zu den Auswirkungen der Pandemie auf Strukturen, Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen Kindertagesförderung.

Beteiligung an den Ergebnissen der Fachkräfteanalyse

Die Fachkräfteanalyse erfolgte auf einer breiten quantitativen sowie qualitativen Datenbasis und unter Mitwirkung vieler verschiedener Akteurinnen und Akteure aus dem System der Kindertagesförderung. Die folgende Grafik bietet eine Übersicht über die beteiligten Akteure und Akteurinnen.

Abbildung 73: Das Vorgehen im Überblick



eigene Darstellung Prognos

@ Prognos 2020

Aktuelle Fachkräftesituation

Der Bedarf an ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern in Mecklenburg-Vorpommern kann gegenwärtig nicht flächendeckend gedeckt werden. Dies zeigt die sogenannte Arbeitslosen-Stellen-Relation: im Jahr 2019 kamen auf 100 gemeldete Stellen für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher im Durchschnitt lediglich 59 arbeitslos gemeldete Erzieherinnen und Erzieher. Trotz eines Anstiegs der Absolventenzahl in der Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern und diverser Maßnahmen zur Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale¹⁹⁵ hat sich der Arbeitsmarkt für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher in den vergangenen Jahren kaum entspannt.

Die Rekrutierung ausgebildeter Erzieherinnen und Erzieher gestaltet sich in den Landkreisen tendenziell schwieriger als in den kreisfreien Städten. Ursächlich dürften vor allem die Verortung der Berufsschulen in den Städten und der dortige Verbleib ihrer Absolventinnen und Absolventen aufgrund der als attraktiver wahrgenommenen Lebens- und Erwerbsbedingungen sein. Insbesondere in den westlichen Landesteilen wirken sich in angrenzende Bundesländer auspendelnde Erzieherinnen und Erzieher limitierend auf das Fachkräfteangebot vor Ort aus.

¹⁹⁵ Insbesondere vermehrte Beantragung von Ausnahmegenehmigungen nach § 13 Abs. 5 KiföG M-V, Einführung der praxisintegrierten Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige, Erweiterung des Fachkräftecatalogs im KiföG M-V.

In der Praxis führen die bestehenden Fachkräfteengpässe zu einem erhöhten Rekrutierungsaufwand bei den Trägern sowie zu Zusatzbelastungen des pädagogischen Personals, welches die vorübergehend nicht besetzten Stellen kompensieren muss.

Die Gewinnung und Bindung insbesondere von jüngeren Fach- und Assistenzkräften wird unter anderem durch das im Arbeitsalltag erreichte Fachkraft-Kind-Verhältnis bzw. die Personalschlüssel gehemmt, mit denen jeweils ein Großteil des befragten pädagogischen und leitenden Personals (eher) unzufrieden ist. Die Ursache der überwiegend als unbefriedigend wahrgenommenen Personalausstattung wird meist in den von den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten festgelegten Personalschlüsseln gesehen, bei deren Herleitung vor allem krankheitsbedingte Ausfallzeiten, aber auch die tatsächlichen Anwesenheitszeiten der Kinder teilweise falsch bewertet werden. Dies führt dazu, dass im Arbeitsalltag häufig zu wenig Zeit insbesondere für mittelbare pädagogische Arbeit und Leitungsaufgaben zur Verfügung steht. Darüber hinaus schränken die engen Personalschlüssel die Spielräume für die Berücksichtigung von Arbeitszeitpräferenzen ein.

Die Situation in der Kindertagespflege ist von einem Ausstieg vieler Kindertagespflegepersonen aus Altersgründen und von wenig Neueinstiegen insbesondere aufgrund der relativ unattraktiven Rahmenbedingungen geprägt. Zwar werden in den Städten neue Kindertagespflegestellen von jungen Menschen aufgebaut. In vielen Fällen haben diese jedoch offenbar keinen langen Bestand. In ländlichen Regionen steht dem Verlust an Kindertagespflegepersonen tendenziell kaum Nachwuchs gegenüber. Gleichfalls ist auch eine sinkende Nachfrage dieser Förderform zu verzeichnen, sodass der Bedarf an Kindertagespflegepersonen tendenziell abnimmt. Die Ursache für die vermehrte Anmeldung der Kinder unter drei Jahren in den Kinderkrippen kann nicht einwandfrei festgestellt werden. Die Anzeichen sprechen jedoch dafür, dass Eltern damit eine sicherere Verfügbarkeit des später notwendigen Kindergartenplatzes verbinden. Die Landkreise bzw. kreisfreien Städte schreiben der Kindertagespflege unterschiedliche Stellenwerte zu. Einige von ihnen formulieren eine Sorge um die Personalproblematik und den Bestand der Kindertagespflege, da diese im Sinne der Angebotsvielfalt ein wichtiges alternatives qualitativ gleichwertiges Angebot der Kindertagesförderung darstellt.

Zukünftige Fachkräftesituation

Die zukünftige Entwicklung der Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern hängt maßgeblich von der Umsetzung und Ausgestaltung möglicher Reformen zur Verbesserung der Qualität der Kindertagesförderung ab.

Unter den in Kapitel 4 dargestellten Annahmen reichen die bis 2025 zu erwartenden Neuzugänge an Fachkräften aus den berücksichtigten sozial- und kindheitspädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen auf Landesebene aus, um das altersbedingt oder vorzeitig ausscheidende Personal zu kompensieren. Ebenso kann durch sie der Personalmehrbedarf gedeckt werden, der im gesetzlichen Status quo in Summe aus der sinkenden Kinderzahl in der Bevölkerung und einer weiter steigenden Inanspruchnahmequote resultiert.

Für die Deckung des Personalmehrbedarfs infolge des geplanten Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung im Grundschulalter (Umsetzung zu 80 % in Horten) und diverser Qualitätsverbesserungen reichen die zu erwartenden Neuzugänge hingegen nicht aus. Bei moderaten Qualitätsverbesserungen – keine Anrechnung der Auszubildenden zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern für 0- bis 10-Jährige auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis und Freistellung ihrer Mentorinnen und Mentoren im Umfang von zwei Wochenstunden, Ausweitung der Hortförderung während der Sommerferien sowie Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 in Krippen, 1:14 im Kindergarten und 1:21 im Hort – wären

ausgehend vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2025 in Summe rund 1.510 Neuzugänge mehr erforderlich als unter den gesetzten Annahmen zu erwarten sind. Bei einer weiteren Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses auf 1:4,5 in Krippen, 1:12 im Kindergarten und 1:19 im Hort wären bis zum Jahr 2030 etwa 3.130 zusätzliche Neuzugänge erforderlich.

In den Landkreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns gestaltet sich das zukünftige Verhältnis zwischen dem Personalbedarf und -angebot in Kindertageseinrichtungen voraussichtlich unterschiedlich. Während der Personalbedarf in den kreisfreien Städten in den nächsten Jahren durch die vorhandenen Neuzugänge gedeckt werden kann, ist in den Landkreisen mit spürbaren Fachkräfteengpässen zu rechnen.

Zur Deckung der entstehenden Personalmehrbedarfe kommen neben einem Ausbau der betrachteten sozial- und kindheitspädagogischen Berufs- und Hochschulausbildungen weitere Personalpotenziale in Betracht. Hierzu zählen insbesondere Absolventinnen und Absolventen weiterer pädagogischer Bildungsgänge, die Aufstockung von Teilzeitstellen sowie die (Rück-)Gewinnung von pädagogischen Fachkräften aus anderen Bundesländern, von Kindertagespflegepersonen mit sozialpädagogischer Berufsausbildung und von Quereinsteigenden.

Strategische Handlungsfelder der Fachkräftegewinnung und -bindung für Mecklenburg-Vorpommern

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie begründen verschiedene **Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Einflussnahme auf die aktuelle und kommende Fachkräftesituation in Mecklenburg-Vorpommern**. Die Reihenfolge der im Folgenden abgeleiteten strategischen Handlungsfelder entspricht der Dringlichkeit der Veränderung und der Priorität der damit beabsichtigten Effekte.

Zentral für die Fachkräftesituation erweisen sich die **Personalschlüssel**, da sie auf mehreren Dimensionen wirken. Aktuell bedingen enge Personalschlüssel eine angespannte Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen, in der Ausfälle durch Krankheit, Urlaub oder Fortbildungen das pädagogische Personal zusätzlich belasten. Nicht jederzeit gelingt es, trotz großer Anstrengungen die Vorgaben zum Fachkraft-Kind-Verhältnis und zu der Verfügbarkeit von mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit einzuhalten. Hohe Belastung und Unzufriedenheit sind nicht nur ein Risiko für den vorzeitigen Ausstieg der Fachkräfte aus dem Beruf, Fluktuation oder innere Kündigung, sondern können auch die Personalgewinnung negativ beeinflussen. Die ersten Eindrücke vom Arbeitsalltag in der Kindertagesförderung, die Fachschülerinnen und -schüler erfahren, sind von hoch motivierten, aber häufig auch gestressten und unzufriedenen Fachkräften geprägt. Knappe und in den Kreisen und kreisfreien Städten unterschiedlich berechnete Personalschlüssel beeinträchtigen die Strategie der Träger, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Eine vorausschauende und strukturierte Personalentwicklung braucht regulative Rahmenbedingungen, mit denen die Voraussetzungen für ausreichende Personalkapazitäten geschaffen werden können.

Damit die Wirkung der im KiföG M-V verankerten positiven Qualitätsmerkmale bei den Fachkräften in ausreichendem Maß ankommt und Teil eines attraktiven Bildes von der Arbeit in der Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommerns wird, sollte unter Berücksichtigung sozialer und sozialräumlicher Gegebenheiten eine **landeseinheitliche Berechnungsgrundlage der Personalschlüssel** seitens des Landes empfohlen werden.

Insbesondere die anzurechnenden Ausfallzeiten des pädagogischen Personals durch Erkrankungen sind zu gering angesetzt. Wesentlich ist zudem eine verlässliche Kalkulationsgrundlage für Anwesenheitszeiten der Kinder. Ausgehend von der Annahme, dass insbesondere in der Krippe der Betreuungsumfang von 50 Stunden in der Woche nicht umfänglich ausgeschöpft wird,

erscheint eine Prüfung des Bedarfs und ein zusätzliches Angebot an Betreuungsplätzen mit 40 oder 45 Stunden in der Woche zielführend. Weitere prüfungswerte Faktoren sind im Bericht dargestellt und begründet.

Mit der Empfehlung für die einheitliche Berechnung der Personalschlüssel geht möglicherweise für einige Träger zunächst ein weiterer Personalbedarf einher, der nicht ohne Probleme gedeckt werden kann. Dies sollte in einer zu gestaltenden Übergangsphase für die Anwendung der Berechnungsempfehlungen und gegebenenfalls auch durch Unterstützungsangebote für die Träger und in einer entsprechenden Ausgestaltung der Ausbildungsgänge berücksichtigt werden. Langfristig gesehen sind Personalschlüssel, die ein gutes Fachkraft-Kind-Verhältnis und ausreichend Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit ermöglichen, ein pädagogisches Qualitätsmerkmal für Eltern und Kinder und ein Attraktivitätsmerkmal für die Arbeit in der Kindertagesförderung.

Nicht nur in den Rahmenbedingungen der Arbeit werden wichtige Weichen für die Entwicklung der Fachkräftesituation gestellt, sondern auch im Feld der **Ausbildung**. Die eigene Ausbildung des Fachkräftenachwuchs hat für die Träger in Mecklenburg-Vorpommern eine zunehmende Bedeutung als Strategie der Fachkräftegewinnung gewonnen. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den (Berufs-)Fachschulen und eine frühzeitige Kontaktaufnahme soll frühzeitig eine Bindung zu den potenziellen späteren Fachkräften aufgebaut werden.

Gestärkt wird dieser Ansatz durch die Schulgeldfreiheit an den staatlichen Schulen, die ein wichtiger Entscheidungsfaktor für die Ausbildungswahl ist, auch wenn eine Ausbildungsentlohnung fehlt. Auch die weitere Ausgestaltung der Rahmendbedingungen der Ausbildung für weitere Zielgruppen und Quereinsteigende erscheint zielführend. Mit einer tragfähigen Finanzierungsgrundlage als Umschulung im Rahmen des SGB II und III wäre beispielsweise die Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige ohne erforderliche Anrechnung der Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis sowohl für die Träger attraktiver als auch für die Interessierten auskömmlich.

Erschwert wird der strategische Ansatz der eigenen **Ausbildung und frühzeitigen Bindung von Fachkräften in den ländlichen Regionen des Landes** durch die Konzentration der Berufsbildenden Schulen in den Städten. Neben der größeren Attraktivität der Städte als Lebensraum für junge Menschen hemmen weite Entfernungen und eingeschränkte verkehrstechnische Anbindungen zu den Berufsbildenden Schulen zusätzlich die Bereitschaft für eine Praxisstelle im ländlichen Raum.

In der Corona-Pandemie zeigen sich Möglichkeiten, die Digitalisierung für eine höhere Anziehungskraft der Landkreise zu nutzen. Die ersten Erfahrungen von (Berufs-)Fachschulen mit Online-Formaten als Notlösung für den ausfallenden Präsenzunterricht sollten für die Weiterentwicklung zu hybriden Unterrichtsformen, die teils in Präsenzunterricht und teils in Onlineform stattfinden, genutzt werden. Mit entsprechend angepassten Unterrichtskonzepten können nicht nur die Belastungen der Schülerinnen und Schüler durch große Entfernungen und lange Fahrtzeiten minimiert werden, sondern auch die Praxisstellen kontinuierlicher und zielgerichteter in die Ausbildungspartnerschaft von Schule und Praxisanleitung eingebunden werden.

Die **Praxisanleitung** entscheidet über die Qualität der Ausbildung und darüber, ob am Ende gute Fachkräfte ausgebildet werden. Die Lernerfahrungen im Praktikum sind aber auch das erste Qualitätsmerkmal des Arbeitsfeldes, das Auszubildende erfahren. Angesichts dieser Erkenntnis erscheint ein Lösungsansatz für fehlende Personalkapazitäten und ausreichende Anleitungszeit in vielen Einrichtungen drängend. In der Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige ist die Anrechnung der Auszubildenden auf das Fachkraft-Kind-Verhältnis und die

Vertretungsnotwendigkeit während der Schulphasen ein administratives Problem, das viele Träger lösen, indem sie auf die öffentliche Entgeltfinanzierung verzichten und die Ausbildung selbst finanzieren. Fehlende zeitliche Kapazitäten und finanzielle Ressourcen führen insbesondere bei vielen kleinen Trägern zu einem Verzicht auf diese Ausbildung. Aber auch für die Ausbildung der staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher kann nicht dauerhaft darauf gebaut werden, dass hochengagierte Fachkräfte die wichtigen Reflexions- und Praxisanleitungsgespräche nach Feierabend in ihrer Freizeit umsetzen.

Als Grundlage einer qualitativ hochwertigen pädagogischen Arbeit und als ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung sollte **die Praxisanleitung als fachliche Aufgabe in der Kindertagesförderung gestärkt** werden. Im Rahmen der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit ist eine zusätzliche im KifÖG M-V verankerte Freistellung der Mentorinnen und Mentoren und der Praxisanleitung, gebunden an das konkrete Angebot einer Praxisstelle empfehlenswert. Für die ebenfalls empfohlene Voraussetzung einer Fort- oder Ausbildung der Praxisanleitung kann Mecklenburg-Vorpommern auf der Grundlage des schon in der Praxis erfolgreich erprobten „Qualitätsorientierten Fortbildungskonzept für die Ausbildung der Mentorinnen und Mentoren aufbauen.

Der vierte Strategieansatz knüpft an den im Bundesdurchschnitt vergleichsweise hohen **Teilzeitanteil** bei den Fachkräften in der Kindertagesförderung an. Mit Blick auf zusätzliches Fachkräftepotenzial ist der Vollzeit-Wunsch junger Fachkräfte eine Chance für mehr Personalkapazität. Insbesondere unter den jüngeren Fachkräften werden Vollzeitstellen präferiert. Enttäuschte Hoffnungen auf eine Vollzeitstelle tragen auch zu einem vorzeitigen Verlassen des Arbeitsfeldes Kindertagesförderung bei.

Zugleich erweist sich gerade das Teilzeitangebot als ein vereinbarkeitsbezogenes Merkmal der Kindertagesförderung, die dieses für Fachkräfte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen zu einem attraktiven Arbeitsfeld macht.

Teilzeitbeschäftigung ist aber auch von administrativer Bedeutung für die Träger. Zum einen sind Fachkräfte, die in Teilzeit ausfallen, leichter zu kompensieren und die Vertretung von ausfallenden Fachkräften wird einfacher. Zum anderen sind die Arbeitsverträge mit einem Umfang von 30 bis 35 Stunden eine gute Basis, um notwendige Anpassungen des Personalbedarfs aufgrund sich verändernder Betreuungszahlen und Betreuungsumfänge bei den Kindern, auffangen zu können.

Die arbeitszeitbezogene Strategie erschließt sich also nicht in dem Ziel, alle Teilzeitstellen in Vollzeitstellen umzuwandeln, zumal damit letztlich noch weniger Personen in den Einrichtungen verfügbar wären. Vielmehr geht es darum, die unterschiedlichen **Arbeitszeitpräferenzen** zu berücksichtigen und in **flexiblen Arbeitszeitmodellen** zu gestalten. Eine Anregung der Träger, die Teilzeitpraxis auf den Prüfstand zu stellen und kritisch auf möglichen Alternativen zu hinterfragen muss gleichzeitig mit einer Sensibilisierung und Aktivierung der Träger für weitere Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergehen. Den Beschäftigten in der Kindertagesförderung wird damit eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, die sich nicht in der Reduzierung von Arbeitszeit erschöpft und die sich in vielen anderen Berufen schon seit längerer Zeit als wichtiges Fachkräftepotenzial erwiesen hat.

Der geplante Rechtsanspruch auf die **Ganztagsbetreuung von Schulkindern** lässt einen zunehmenden Fachkräftebedarf erwarten, für den es frühzeitig einer Strategie zur Fachkräftegewinnung bedarf. Zugleich ist jedoch der **Hort** mit seiner langen Tradition als eigenständiges Betreuungsmodell in Mecklenburg-Vorpommern, eine Stärke, die sich strategisch für die Entwicklung eines attraktiven Arbeitsfeldes nutzen lässt.

Mit dem kommenden Rechtsanspruch der Ganztagsbetreuung von Schulkindern geht eine Debatte um die erforderliche Qualität und um Inhalte der Schulkindbetreuung und -förderung einher. Insbesondere die mögliche pädagogische Arbeit im gebundenen oder offenen Ganztags von Ganztagschulen wird kritisch hinterfragt. Mecklenburg-Vorpommern punktet diesbezüglich mit seinem Konzept zur Arbeit im Hort, das im Rahmen der Bildungskonzeption für 0- bis 10-Jährige, Alter, Entwicklungsstand, Fähigkeiten, Lebenssituation sowie Interessen und Bedürfnisse des einzelnen Kindes in den Fokus stellt.

Schon jetzt zeigt sich ein wachsendes Interesse junger Fachkräfte an der Hortarbeit. Die in einigen Horten schon umgesetzten Audits zur Prüfung und Entwicklung der eigenen pädagogischen Qualität knüpfen an ihr fachliches Selbstverständnis und dem eigenen pädagogischen Anspruch an. Mit **attraktiven Hortkonzepten** können auch neue Zielgruppen als Fachkräfte gewonnen werden, da insbesondere auch männliche Erzieher ein besonderes Interesse an der Arbeit mit älteren Kindern zeigen und Quereinstiege und Umorientierungen gesellschaftlich immer normaler werden.

Daher werden die jetzt schon qualitativ hoch entwickelten Hortkonzepte und deren zielgerichtete Weiterentwicklung als Chance für die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte gewertet, die durch eine **öffentliche Kampagne**, in der der Wert und die Attraktivität der Hortarbeit nach Außen, auch in die Nachbarländer Mecklenburg-Vorpommerns vermittelt wird, gestärkt werden sollte.

Auch für die **Kindertagespflege** gilt es vor allem **junge Menschen durch ausreichende Zukunftsaussichten** zu gewinnen und zu halten. Dies bedarf jedoch zunächst der Grundlage einer landesweit geteilten Bedeutung der Kindertagespflege für Eltern als wichtiges alternatives Angebot der Kindertagesförderung neben der Förderung in Kindertageseinrichtungen. Dabei ist auch der Bezug von Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen auf den Prüfstand zu stellen, denn darin spiegelt sich, ob die Kindertagespflege als gleichwertiger Teil der Kindertagesförderung anerkannt wird.

Von einer **strategisch geförderten Kooperation zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen** könnten Kindertagespflegepersonen, Kindertageseinrichtungen, Eltern und Kinder durch eine engere pädagogische Zusammenarbeit und eine frühzeitige Integration der Kinder aus der Kindertagespflege in die Kindertageseinrichtungen profitieren. Vor allem aber kann eine solche Kooperation das Problem der Krankheitsvertretung mildern und mit einer höheren Förderleistung für die Kindertagespflegeperson verbunden sein.

Die Entlohnung ist ein wesentliches Merkmal der Arbeitgeberattraktivität. Daher ist es ein wichtiger Meilenstein, dass die **tarifliche oder tarifnahe Entlohnung** infolge der Finanzierungsreformen des KiföG M-V – und hier vor allem der Elternbeitragsfreiheit in Mecklenburg-Vorpommern deutlich zugenommen hat. Wenn auch kleinere Träger vor allem in ländlichen Regionen dabei noch aufholen müssen, ist davon auszugehen, dass einhergehend mit der Lohnangleichung weitere Merkmale der Arbeitgeberattraktivität an Bedeutung gewinnen werden. Insbesondere zukunftsweisende pädagogische Konzepte erweisen sich schon jetzt gerade bei kleineren Trägern als Fachkräftemagnet.

Die vermehrte Tarifbindung bietet langfristig auch die Chance das Arbeitsfeld der Kindertagesförderung durch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten jenseits der Leitungstätigkeit noch stärker für Nachwuchskräfte und junge Fachkräfte interessant zu gestalten. International wird der Entwicklung von **Karrieremöglichkeiten** zur Steigerung der Attraktivität des Berufes eine zunehmende Bedeutung beigemessen. Tarifverträge bieten einen Orientierungsrahmen für die Einordnung von

Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen, mit denen vielen jungen Menschen, die sich fachorientiert und karrierebezogen weiterentwickeln zu können, ein Angebot gemacht werden kann.

Die Entwicklung von **Facherzieherstellen** im Sinne von Funktionsstellen, in denen besonders schwierige fachliche oder einrichtungs- und gruppenübergreifende, koordinierende Tätigkeit eine Höhergruppierung begründen, erfordern eine intensive Beratung mit Akteurinnen und Akteuren auf allen Ebenen des Systems und sind als langfristig zu verfolgendem Ansatz zur Verbesserung der Fachkräftesituation in Mecklenburg-Vorpommern einzuordnen.

Die vorgestellten Strategieansätze sind auf verschiedenen Ebenen der Planung und der Umsetzung angesiedelt. Mögliche Maßnahmen sind auf der systemischen Ebene der Versorgung, auf der regulativen Ebene der Steuerung des Systems der Kindertagesförderung und der Ausbildung und auf der institutionellen Ebene bei den Trägern und Einrichtungen umzusetzen. Der Erfolg der Strategien kann jedoch nicht durch eine isolierte Vorgehensweise einzelner Akteurinnen und Akteure gewährleistet werden. Vielmehr stellt es sich heraus, dass zur Verbesserung der Fachkräftesituation in der Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommerns ein enger und koordinierter Austausch aller relevanten Akteurinnen und Akteure und Institutionen und eine gemeinsame Prioritätensetzung und Zielformulierung grundlegend sind, damit alle Entwicklungen gemeinsam in die zielführende Richtung getrieben werden und nichtintendierte Entwicklungen frühzeitig vermieden werden können. In den fachkräftebezogenen Dialog sollten auch weitere Bereiche, die für die Fachkräftesituation bisher nicht im Fokus waren, wie zum Beispiel die Stadtplanung, die Verkehrsplanung oder die Internet-Infrastruktur, einbezogen werden.

Anhang

1 Kreisergebnisse der Status quo-Analyse

Tabelle 22: Pädagogisches und leitendes Personal sowie rechnerische Vollzeitstellen in Kindertageseinrichtungen 2009 bis 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl und Prozent

	2009*	2011*	2013	2015	2017	2019	Veränderung 2009–2019
Pädagogisches und leitendes Personal							
Rostock	1.254	1.367	1.510	1.605	1.713	1.808	44%
Schwerin	585	601	667	704	759	788	35%
Ludwigslust-Parchim	1.209	1.265	1.317	1.417	1.537	1.616	34%
Mecklenburgische Seenplatte	1.584	1.667	1.712	1.853	1.945	2.040	29%
Landkreis Rostock	1.217	1.284	1.407	1.539	1.664	1.780	46%
Nordwestmecklenburg	848	894	999	1.073	1.162	1.247	47%
Vorpommern-Greifswald	1.184	1.283	1.498	1.579	1.664	1.731	46%
Vorpommern-Rügen	1.160	1.286	1.418	1.558	1.638	1.738	50%
Mecklenburg-Vorpommern	9.041	9.647	10.528	11.328	12.082	12.748	41%
Rechnerische Vollzeitstellen							
Rostock	1.051	1.193	1.336	1.422	1.496	1.578	50%
Schwerin	453	490	541	583	631	666	47%
Ludwigslust-Parchim	942	1.012	1.070	1.169	1.256	1.317	40%
Mecklenburgische Seenplatte	1.247	1.341	1.402	1.536	1.618	1.696	36%
Landkreis Rostock	942	1.040	1.154	1.277	1.403	1.488	58%
Nordwestmecklenburg	663	731	829	914	989	1.066	61%
Vorpommern-Greifswald	942	1.059	1.208	1.287	1.363	1.423	51%
Vorpommern-Rügen	953	1.080	1.192	1.323	1.392	1.460	53%
Mecklenburg-Vorpommern	7.192	7.946	8.732	9.510	10.149	10.695	49%

* Der ehemalige Landkreis Demmin wurde vollständig dem Landkreis Mecklenburgische Seenplatte zugeordnet. © Prognos 2020
 Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

Tabelle 23: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen 2019
 Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl

im Alter von ... bis unter ... Jahren	unter 30	30–40	40–50	50–60	60 und älter	insgesamt
Rostock	458	542	253	426	129	1.808
Schwerin	200	181	151	188	68	788
Ludwigslust-Parchim	288	342	308	489	189	1.616
Mecklenburgische Seenplatte	301	493	420	558	268	2.040
Landkreis Rostock	277	448	338	497	220	1.780
Nordwestmecklenburg	202	307	267	333	138	1.247
Vorpommern-Greifswald	269	424	380	481	177	1.731
Vorpommern-Rügen	286	436	328	493	195	1.738
Mecklenburg-Vorpommern	2.281	3.173	2.445	3.465	1.384	12.748

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019

@ Prognos 2020

Tabelle 24: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang 2019
 Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl

Wöchentl. Beschäftigungsumfang	unter 10	10 bis unter 21	21 bis unter 32	32 bis unter 38,5	38,5 und mehr	insgesamt
Rostock	34	73	320	610	771	1.808
Schwerin	14	69	137	264	304	788
Ludwigslust-Parchim	28	83	609	486	410	1.616
Mecklenburgische Seenplatte	22	114	611	756	537	2.040
Landkreis Rostock	43	73	496	609	559	1.780
Nordwestmecklenburg	17	54	313	442	421	1.247
Vorpommern-Greifswald	48	102	573	461	547	1.731
Vorpommern-Rügen	71	70	352	633	612	1.738
Mecklenburg-Vorpommern	277	638	3.411	4.261	4.161	12.748

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019

@ Prognos 2020

Tabelle 25: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl und Veränderung zum Vorjahr in Prozent

	2009*	2010*	2011*	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anzahl											
Rostock	126	137	151	153	160	163	159	151	149	146	147
Schwerin	66	61	64	65	64	66	65	69	70	67	61
Ludwigslust-Parchim	159	158	158	160	160	154	151	145	143	129	123
Mecklenburgische Seenplatte	333	327	309	272	254	248	252	242	217	195	179
Landkreis Rostock	175	171	162	154	148	129	124	117	112	105	89
Nordwestmecklenburg	186	181	186	180	174	175	158	134	127	118	105
Vorpommern-Greifswald	270	268	259	256	259	235	230	220	198	172	157
Vorpommern-Rügen	204	208	216	227	220	205	188	171	152	141	129
Mecklenburg-Vorpommern	1.519	1.511	1.505	1.467	1.439	1.375	1.327	1.249	1.168	1.073	990
Veränderung zum Vorjahr in Prozent											
Rostock	-	9%	10%	1%	5%	2%	-2%	-5%	-1%	-2%	1%
Schwerin	-	-8%	5%	2%	-2%	3%	-2%	6%	1%	-4%	-9%
Ludwigslust-Parchim	-	-1%	0%	1%	0%	-4%	-2%	-4%	-1%	-10%	-5%
Mecklenburgische Seenplatte	-	-2%	-6%	-12%	-7%	-2%	2%	-4%	-10%	-10%	-8%
Landkreis Rostock	-	-2%	-5%	-5%	-4%	-13%	-4%	-6%	-4%	-6%	-15%
Nordwestmecklenburg	-	-3%	3%	-3%	-3%	1%	-10%	-15%	-5%	-7%	-11%
Vorpommern-Greifswald	-	-1%	-3%	-1%	1%	-9%	-2%	-4%	-10%	-13%	-9%
Vorpommern-Rügen	-	2%	4%	5%	-3%	-7%	-8%	-9%	-11%	-7%	-9%
Mecklenburg-Vorpommern	-	-1%	0%	-3%	-2%	-4%	-3%	-6%	-6%	-8%	-8%

* Der ehemalige Landkreis Demmin wurde vollständig dem Landkreis Mecklenburgische Seenplatte zugeordnet. © Prognos 2020
 Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

Tabelle 26: Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen 2012 bis 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl und Veränderung zum Vorjahr in Prozent

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anzahl								
Rostock	86	92	96	96	100	94	96	98
Schwerin	20	22	24	25	31	33	29	25
Mecklenburgische Seenplatte	79	71	65	57	69	77	71	61
Landkreis Rostock	35	33	27	23	23	21	19	13
Vorpommern-Rügen	88	73	60	68	66	60	56	51
Nordwestmecklenburg	41	49	49	39	30	34	36	38
Vorpommern-Greifswald	30	41	47	46	54	48	29	27
Ludwigslust-Parchim	45	43	51	48	51	53	47	48
Mecklenburg-Vorpommern	424	424	419	402	424	420	383	361
Veränderung zum Vorjahr in Prozent								
Rostock	-	7%	4%	0%	4%	-6%	2%	2%
Schwerin	-	10%	9%	4%	24%	6%	-12%	-14%
Mecklenburgische Seenplatte	-	-10%	-8%	-12%	21%	12%	-8%	-14%
Landkreis Rostock	-	-6%	-18%	-15%	0%	-9%	-10%	-32%
Vorpommern-Rügen	-	-17%	-18%	13%	-3%	-9%	-7%	-9%
Nordwestmecklenburg	-	20%	0%	-20%	-23%	13%	6%	6%
Vorpommern-Greifswald	-	37%	15%	-2%	17%	-11%	-40%	-7%
Ludwigslust-Parchim	-	-4%	19%	-6%	6%	4%	-11%	2%
Mecklenburg-Vorpommern	-	-4%	19%	-6%	6%	4%	-11%	2%

 Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre;
 eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Tabelle 27: Betreuungsrelationen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2009 bis 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, durchschnittliche Anzahl betreuer Kinder je Kindertagespflegeperson

	2009*	2010*	2011*	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
öffentlich geförderte Kindertagespflege insgesamt											
Rostock	3,9	3,8	3,9	4,2	4,0	4,0	3,9	4,3	4,4	4,4	4,2
Schwerin	2,8	3,1	3,0	3,4	3,7	4,0	3,9	3,8	3,9	3,9	4,0
Ludwigslust-Parchim	3,6	3,6	3,7	3,8	3,8	3,8	3,5	3,9	4,0	4,1	4,0
Mecklenburgische Seenplatte	3,8	3,8	4,1	4,0	3,9	4,1	4,0	3,9	4,2	4,1	4,3
Landkreis Rostock	3,3	3,7	3,7	3,8	3,9	3,8	3,9	4,0	4,1	4,2	4,2
Nordwestmecklenburg	3,5	3,6	3,6	3,9	4,0	3,8	3,9	4,1	4,0	4,1	4,2
Vorpommern-Greifswald	3,3	3,5	3,5	3,8	3,7	3,8	3,7	3,6	3,8	4,0	3,9
Vorpommern-Rügen	3,2	3,3	3,2	3,5	3,6	3,8	3,9	4,1	4,3	4,2	4,3
Mecklenburg-Vorpommern	3,4	3,6	3,6	3,8	3,8	3,8	3,8	4,0	4,1	4,1	4,1
darunter Großtagespflegestellen**											
Rostock	-	-	-	4,6	4,4	4,2	4,4	4,7	4,6	4,6	5,0
Schwerin	-	-	-	3,9	4,9	5,0	4,6	4,4	4,6	4,8	4,4
Ludwigslust-Parchim	-	-	-	3,7	3,9	4,1	3,8	4,1	4,2	4,3	4,4
Mecklenburgische Seenplatte	-	-	-	3,9	3,7	3,7	4,0	4,1	4,4	4,3	4,6
Landkreis Rostock	-	-	-	4,0	4,0	4,2	3,7	3,7	4,2	4,2	4,1
Nordwestmecklenburg	-	-	-	4,1	4,1	3,8	4,2	4,3	4,5	4,4	4,4
Vorpommern-Greifswald	-	-	-	4,1	4,0	4,3	4,1	4,3	4,3	4,3	4,4
Vorpommern-Rügen	-	-	-	3,6	3,6	4,0	3,9	4,1	4,5	4,5	4,5
Mecklenburg-Vorpommern	-	-	-	4,0	4,1	4,1	4,1	4,3	4,4	4,4	4,5

* Der ehemalige Landkreis Demmin wurde vollständig dem Landkreis Mecklenburgische Seenplatte zugeordnet. @ Prognos 2020

** Großtagespflegestellen werden erst seit 2012 in einer eigenständigen Erhebung statistisch erfasst.

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahre; eigene Berechnungen

Tabelle 28: Kindertagespflegepersonen in öffentlich geförderter Kindertagespflege nach Altersgruppen 2019

Kreise und kreisfreie Städte in Mecklenburg-Vorpommern, Anzahl

im Alter von ... bis unter ... Jahren	<30	30-40	40-50	50-60	60 und älter	insgesamt
Rostock	10	51	40	32	14	147
Schwerin	0	21	20	15	5	61
Ludwigslust-Parchim	1	23	35	49	15	123
Mecklenburgische Seenplatte	2	24	42	80	31	179
Landkreis Rostock	1	11	26	36	15	89
Nordwestmecklenburg	2	20	25	39	19	105
Vorpommern-Greifswald	1	13	38	80	25	157
Vorpommern-Rügen	1	30	42	44	12	129
Mecklenburg-Vorpommern	18	193	268	375	136	990

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019

@ Prognos 2020

2 Kreisergebnisse der Vorausberechnungen

Der folgende Abschnitt enthält die Ergebnisse der Vorausberechnung von Personalbedarf und Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen auf Ebene der Landkreise und der kreisfreien Städte.¹⁹⁶ In den Vorausberechnungen des Personalbedarfs jeweils berücksichtigt sind:

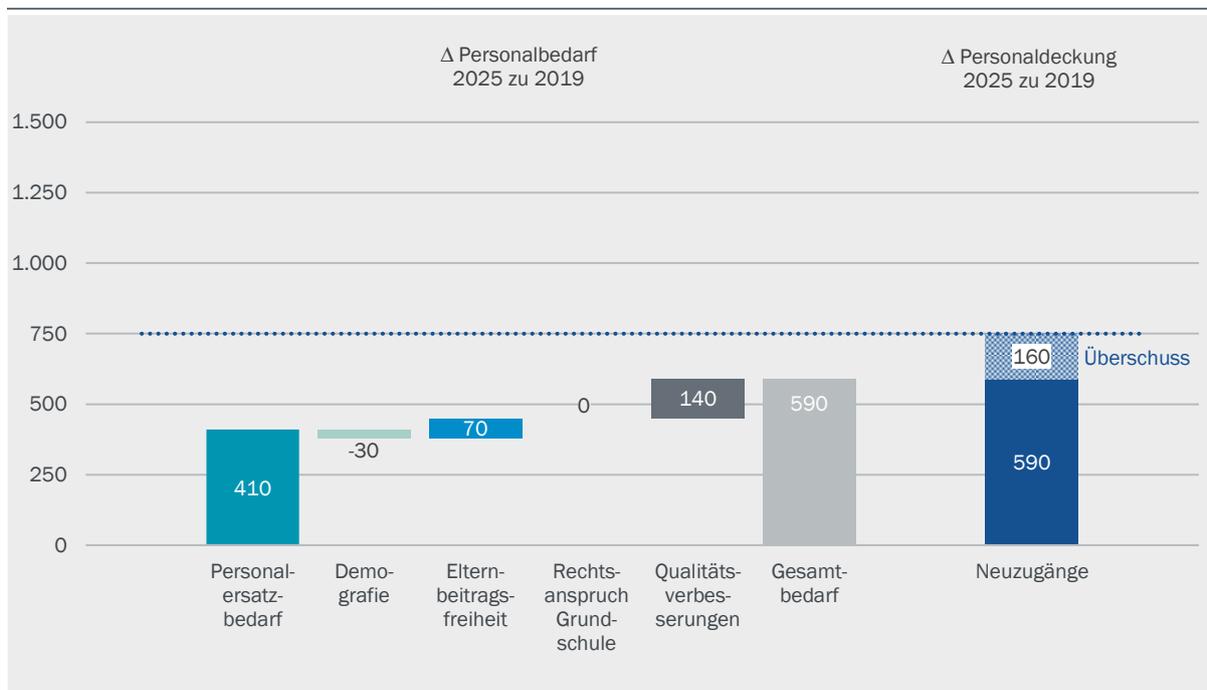
- das in den kommenden Jahren ausscheidende Personal (Personalersatzbedarf) sowie
- die Veränderungen des Personalbedarfs infolge
 1. der demografischen Entwicklung,
 2. der seit 2020 geltenden Elternbeitragsfreiheit,
 3. des ab 2025 geplanten Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder,
 4. einer Ausweitung der Hortförderung während der Sommerferien und
 5. einer Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses.

¹⁹⁶ Die zukünftigen Neuzugänge in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns wurden berechnet, indem der jeweilige Kreisanteil aller in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern tätigen unter 30-jährigen staatlich anerkannten Erzieher/-innen bzw. unter 40-jährigen Kindheitspädagogen/-innen auf die auf Landesebene berechnete Anzahl an zukünftigen Neuzugängen übertragen wurde.

2.1 Rostock

Abbildung 74: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Rostock 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

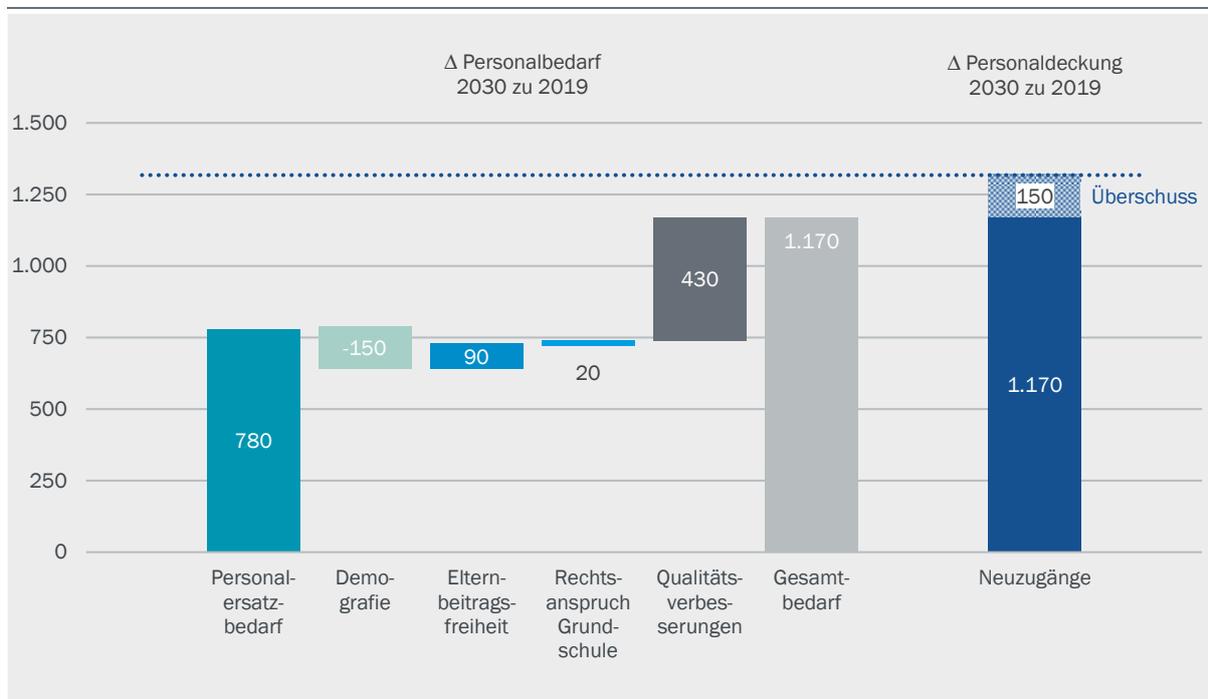
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 75: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Rostock 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

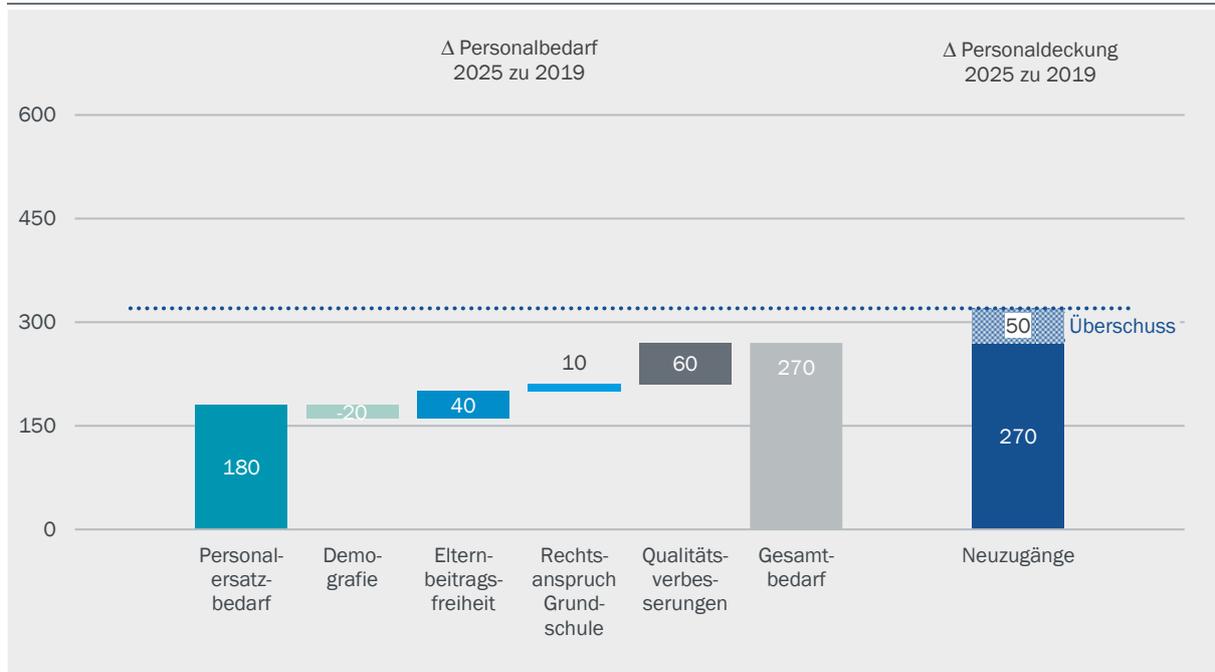
Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

2.2 Schwerin

Abbildung 76: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Schwerin 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

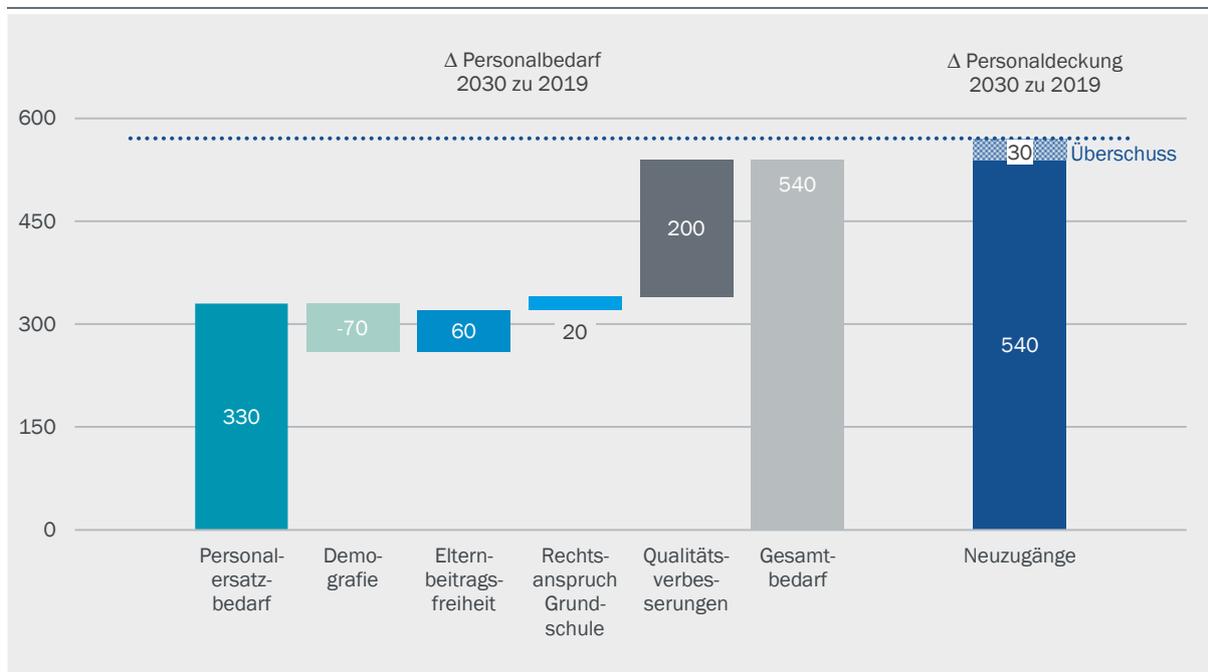
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 77: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen in Schwerin 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

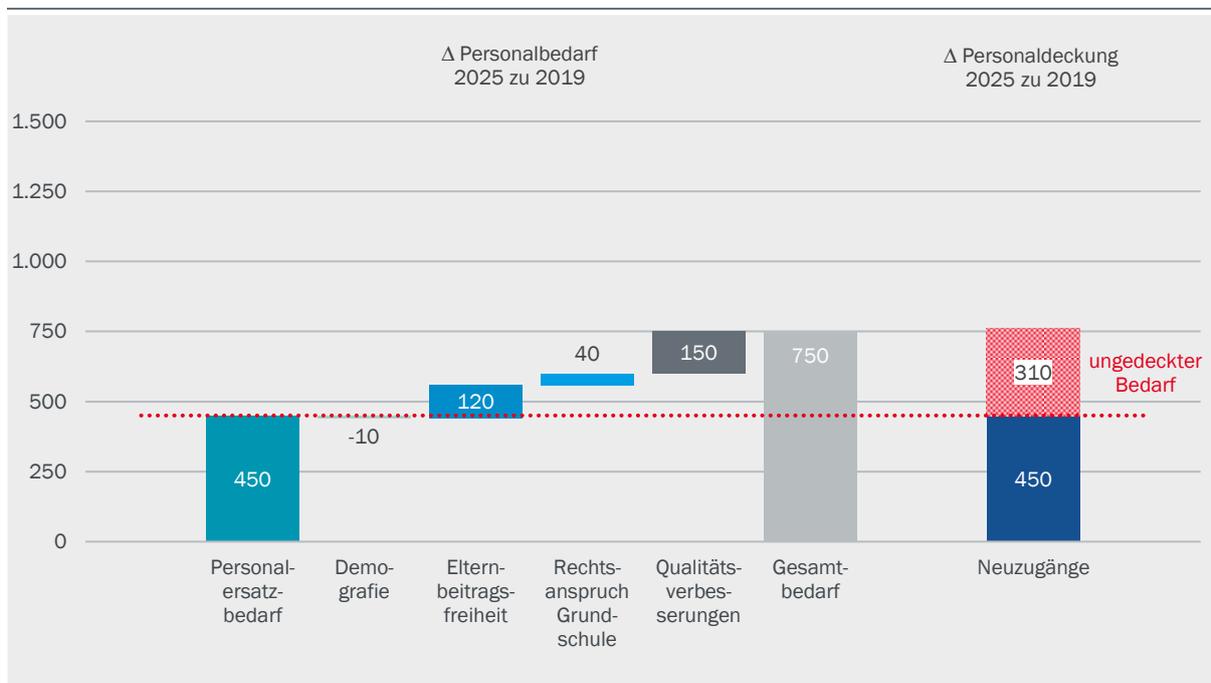
Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

2.3 Ludwigslust-Parchim

Abbildung 78: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Ludwigslust-Parchim 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

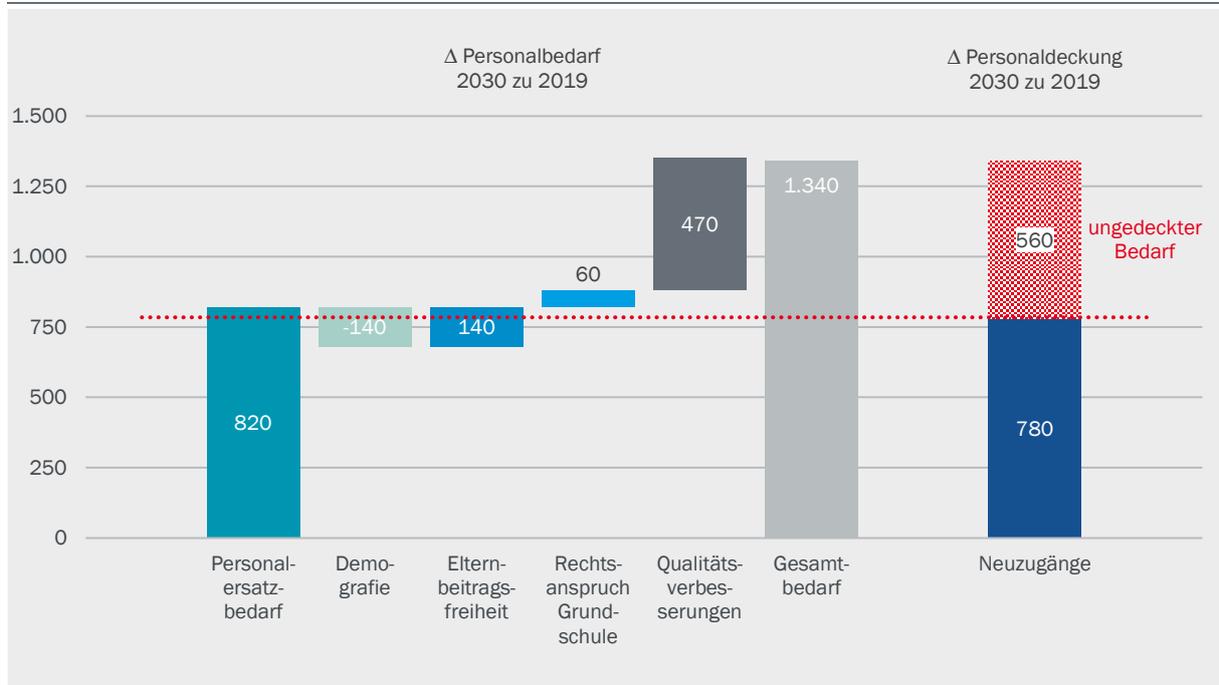
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 79: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Ludwigslust-Parchim 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

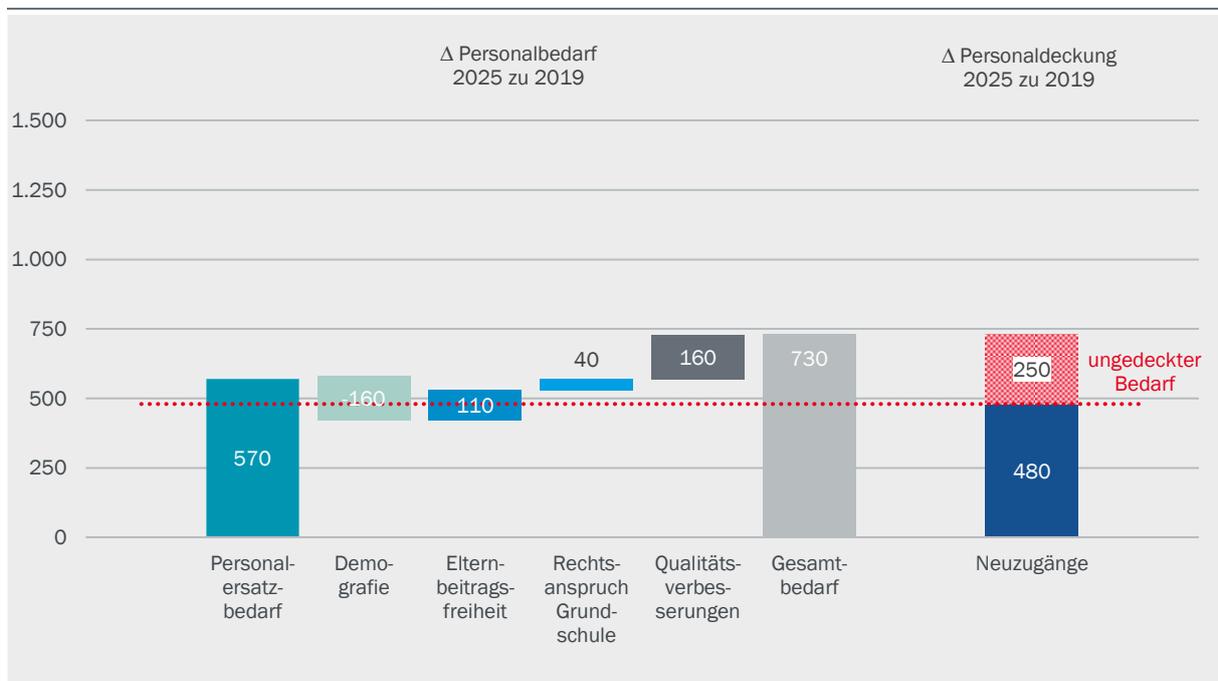
Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

2.4 Mecklenburgische Seenplatte

Abbildung 80: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

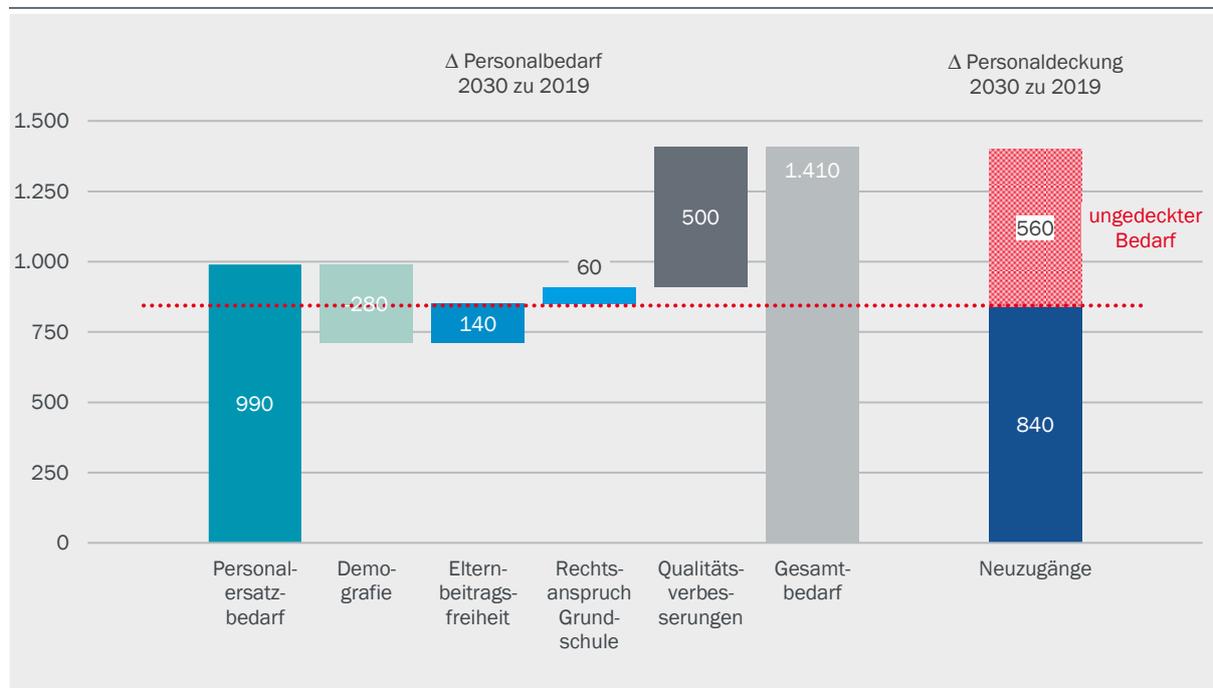
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 81: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschul Kinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

2.5 Landkreis Rostock

Abbildung 82: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Rostock 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

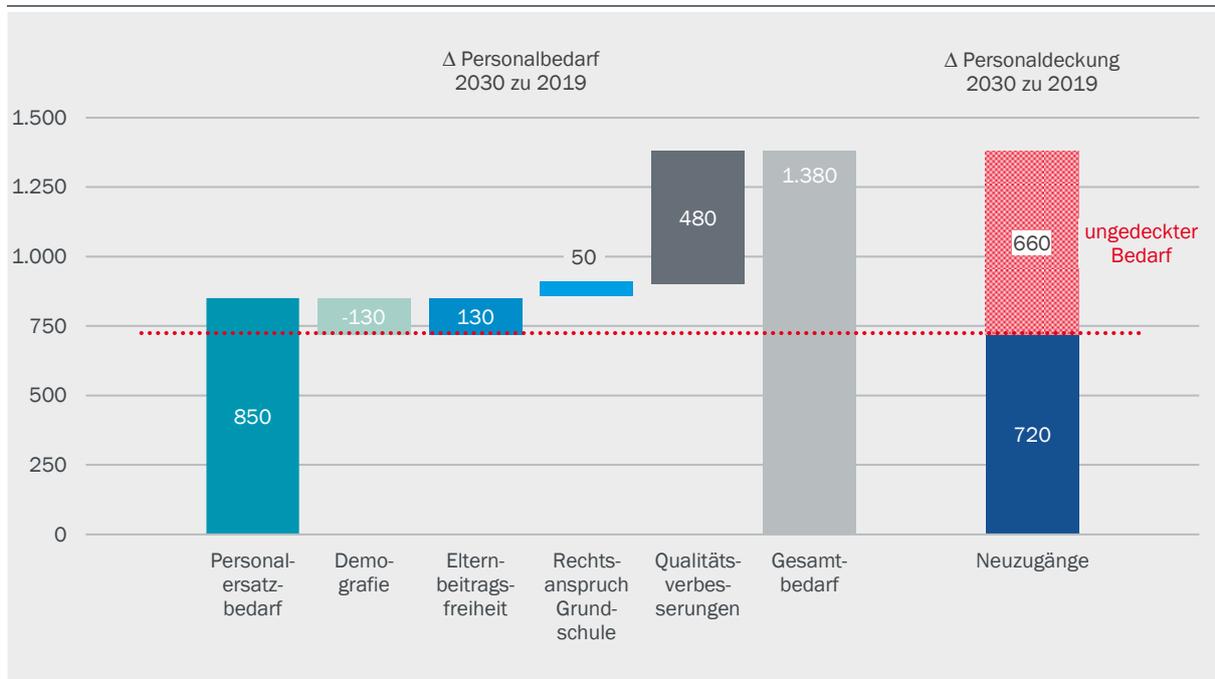
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 83: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Rostock 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

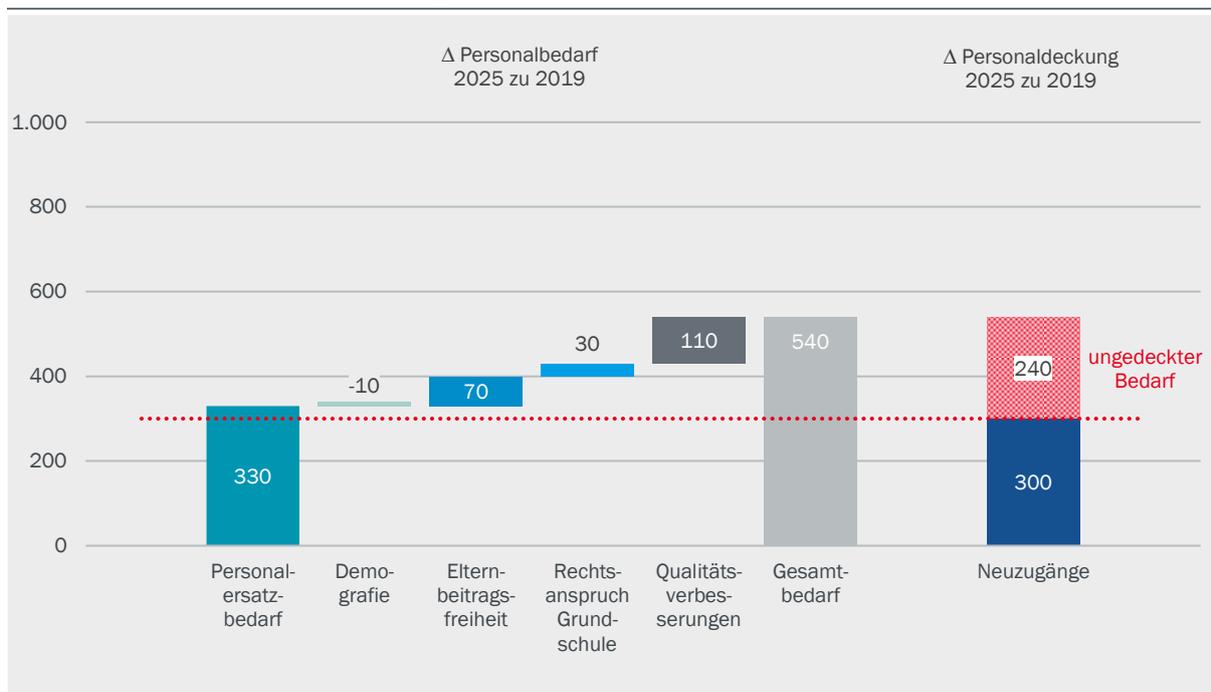
Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

2.6 Nordwestmecklenburg

Abbildung 84: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Nordwestmecklenburg 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

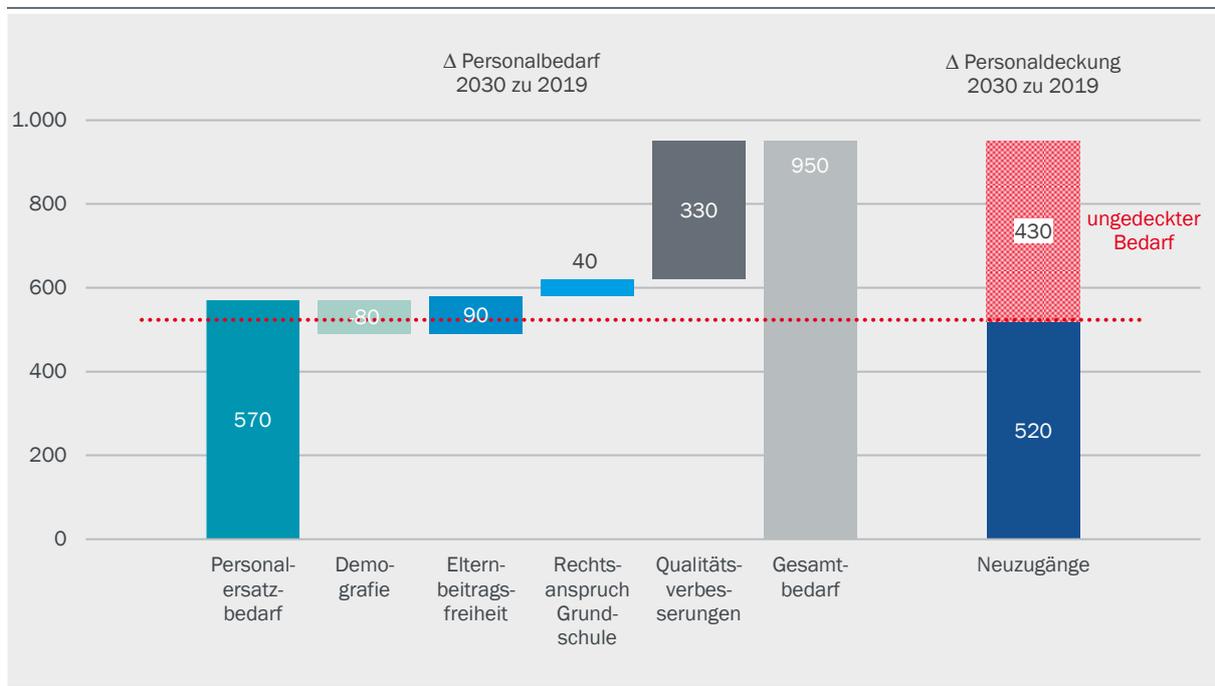
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 85: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Nordwestmecklenburg 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

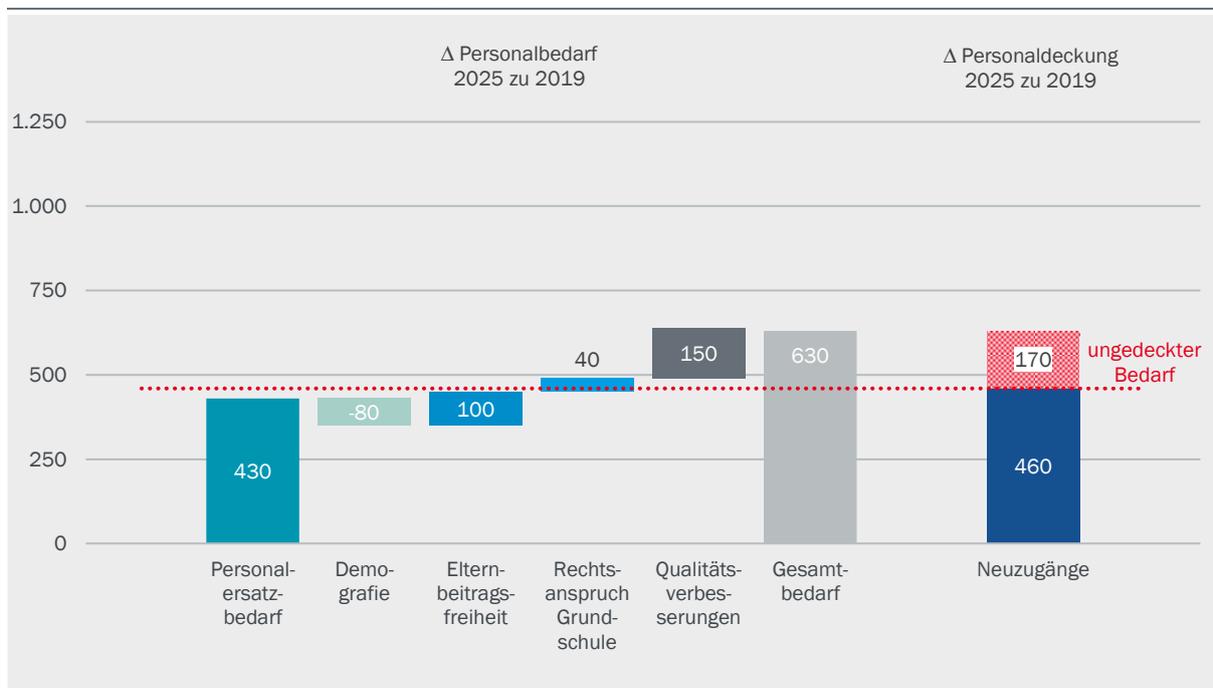
Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

2.7 Vorpommern-Greifswald

Abbildung 86: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Greifswald 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

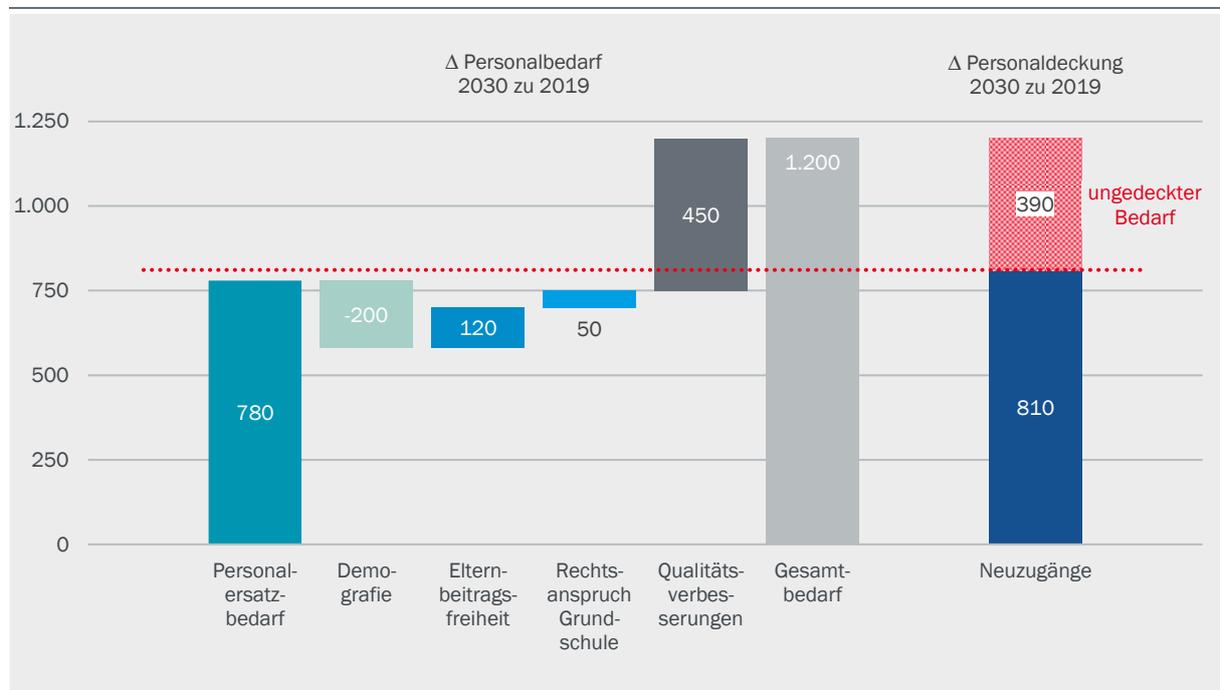
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 87: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Greifswald 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschul Kinder zu 80 Prozent in Horten

Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

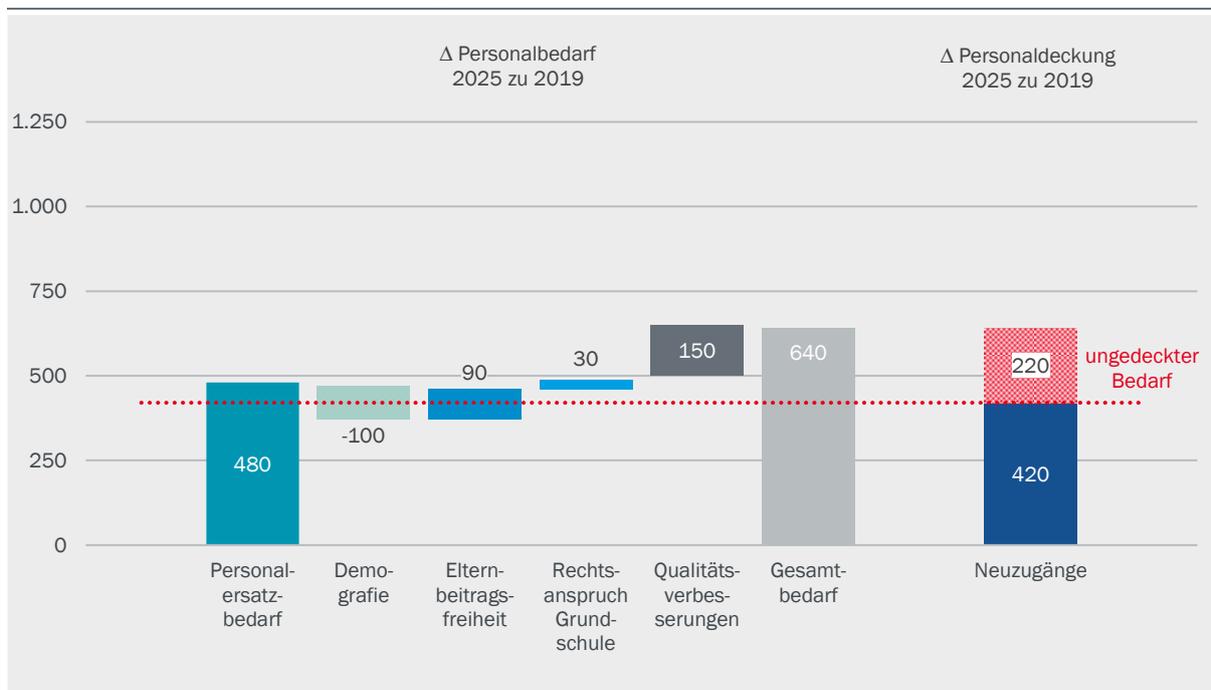
Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

2.8 Vorpommern-Rügen

Abbildung 88: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Rügen 2025

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

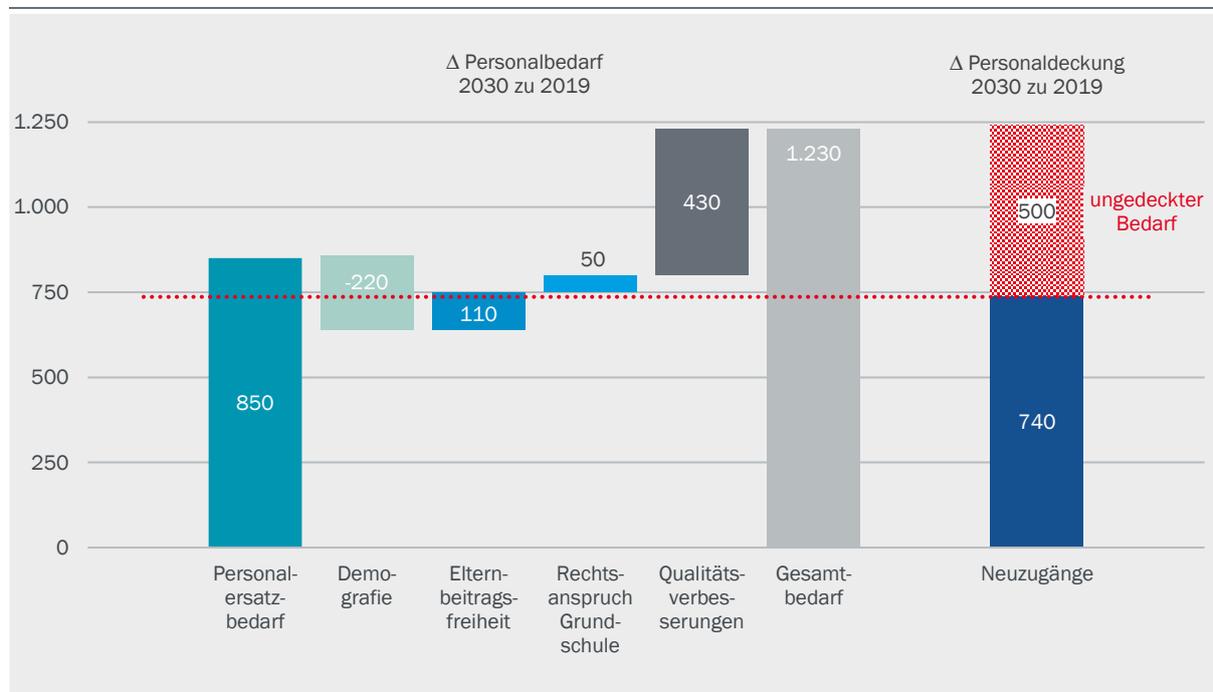
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:5,5 (Krippe), 1:14 (Kindergarten) und 1:21 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 89: Veränderung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Vorpommern-Rügen 2030

Anzahl der Personen, Differenz zum Basisjahr 2019*



* Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

@ Prognos 2020

Personalersatzbedarf: ausscheidendes pädagogisches und leitendes Personal (kumuliert)

Rechtsanspruch Grundschule: zusätzlich benötigte Plätze für Grundschulkinder zu 80 Prozent in Horten

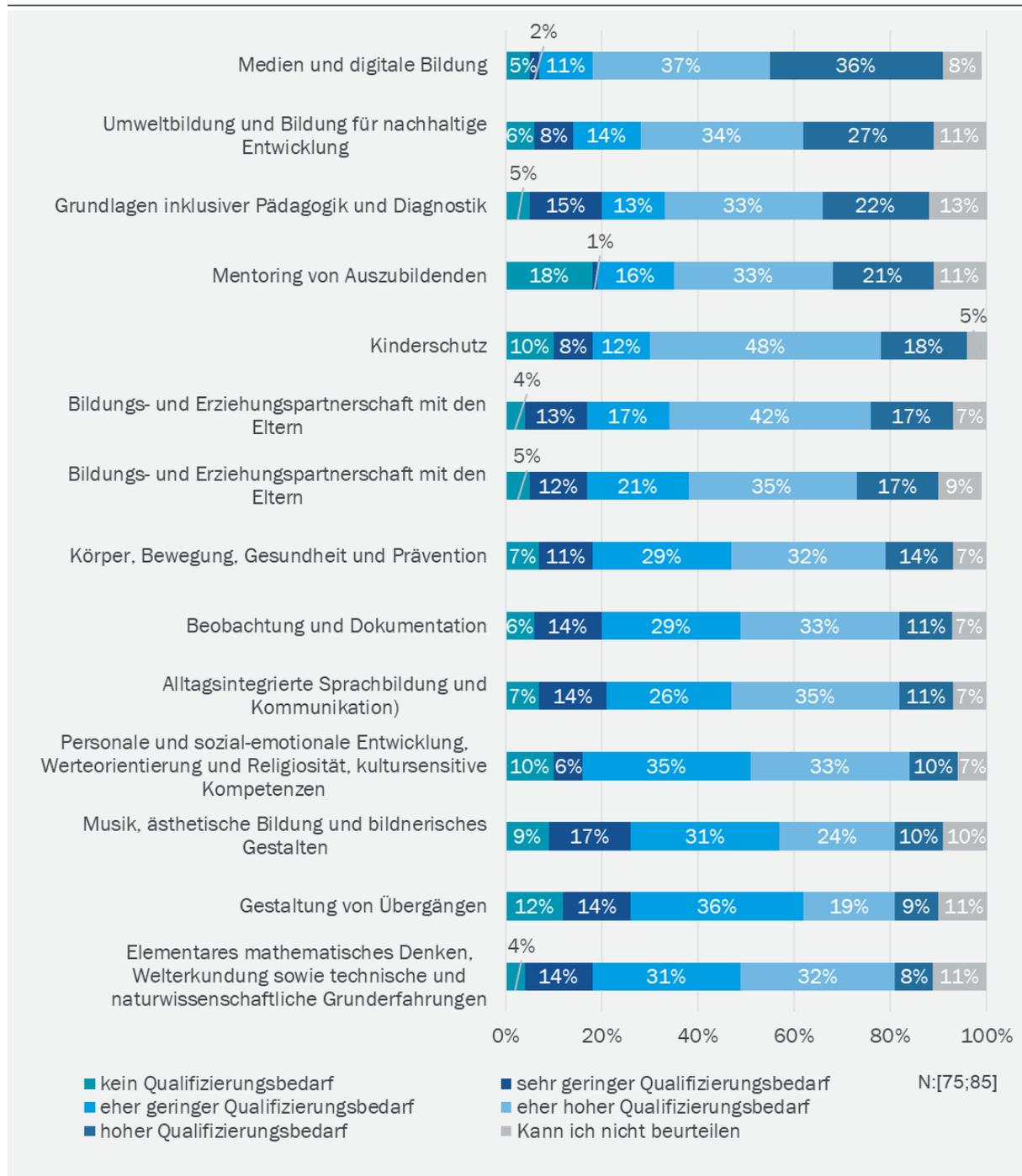
Qualitätsverbesserungen: Ausweitung der Hortöffnungszeiten während der Sommerferien, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Verhältnisses ausgehend vom gesetzlichen Status quo auf 1:4,5 (Krippe), 1:12 (Kindergarten) und 1:19 (Hort)

Neuzugänge: staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, Erzieherinnen und Erzieher für 0- bis 10-Jährige und Kindheitspädagoginnen und -pädagogen (kumuliert); nicht enthalten sind Assistenzberufe, pädagogisches Personal aus anderen Bundesländern sowie Quereinsteigende

Quelle: eigene Berechnungen

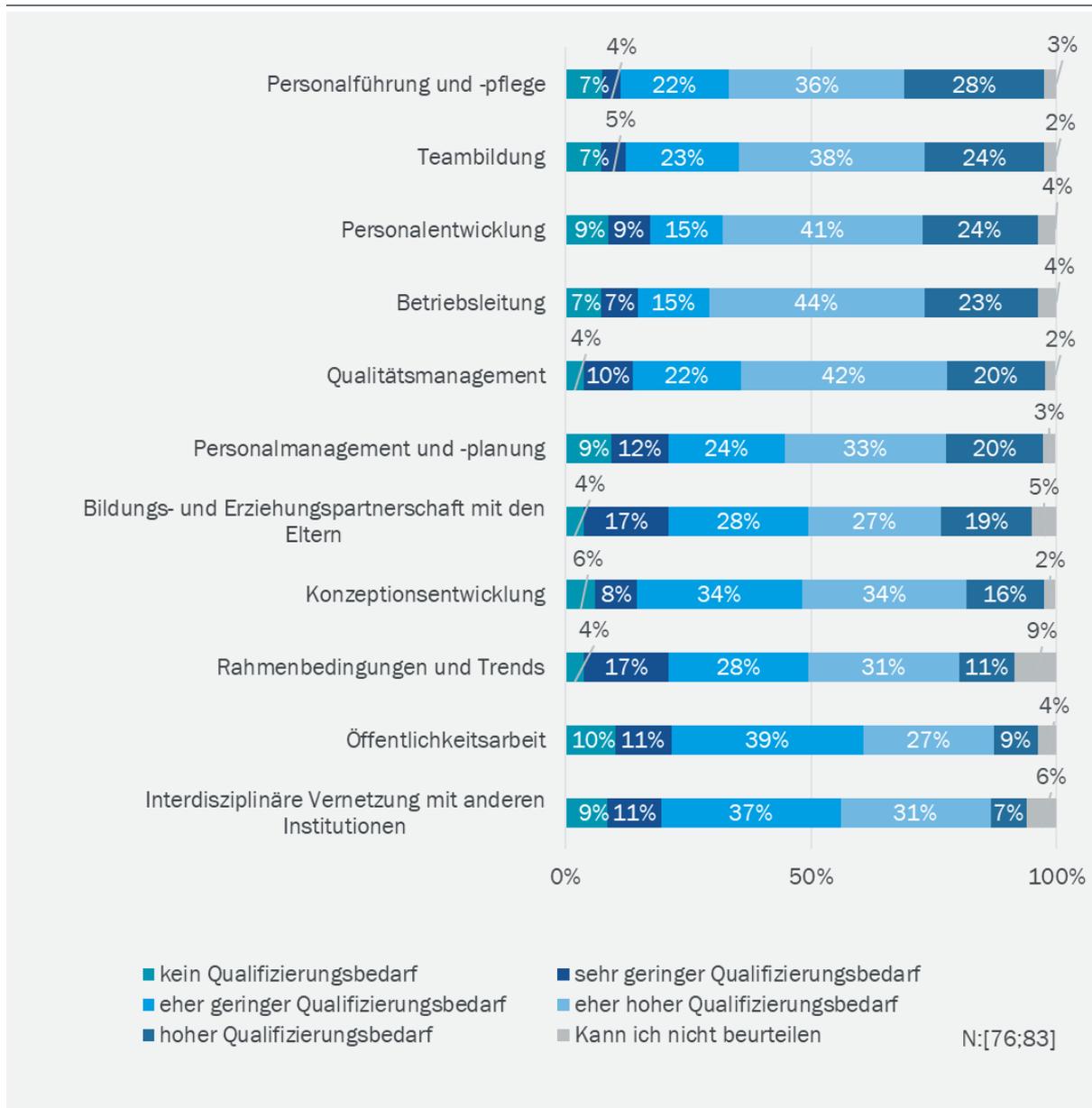
3 Vergleichende Ergebnisse der Status quo-Analyse

Abbildung 90: In welchen Bereichen sehen Sie Qualifizierungsbedarf bei pädagogischen Fachkräften und Assistenzkräften in den Kindertageseinrichtungen?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

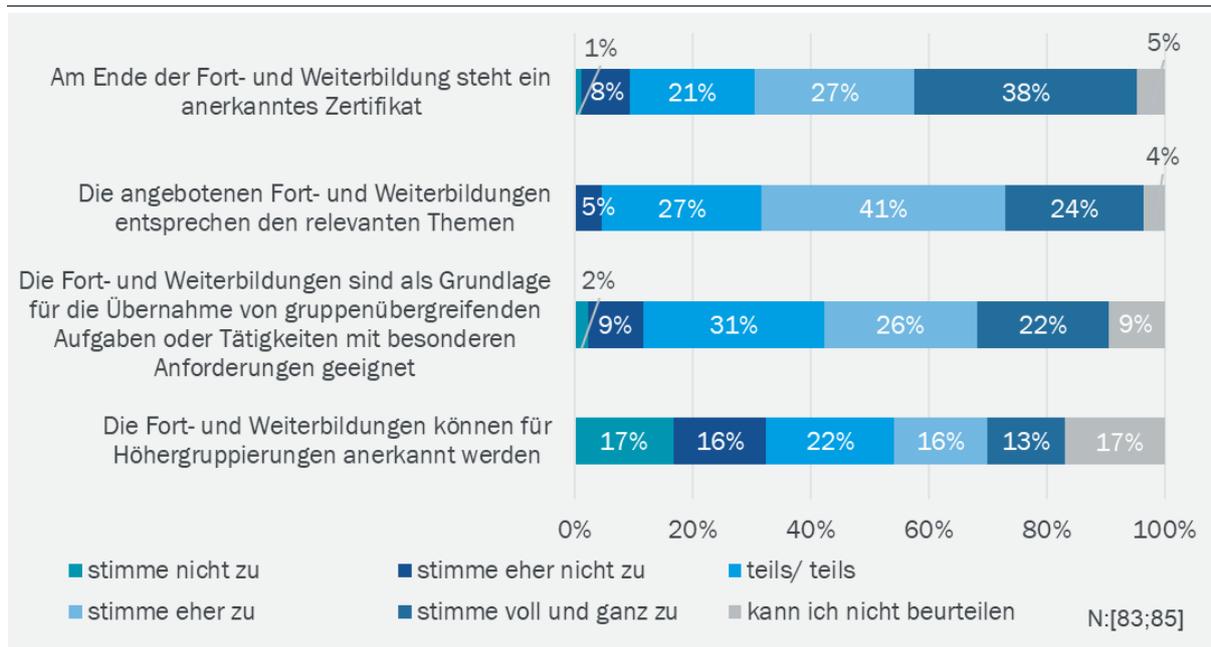
© Prognos 2020

Abbildung 91: Welchen Qualifizierungsbedarf sehen Sie speziell bei Leitungen von Kindertageseinrichtungen?


Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

© Prognos 2020

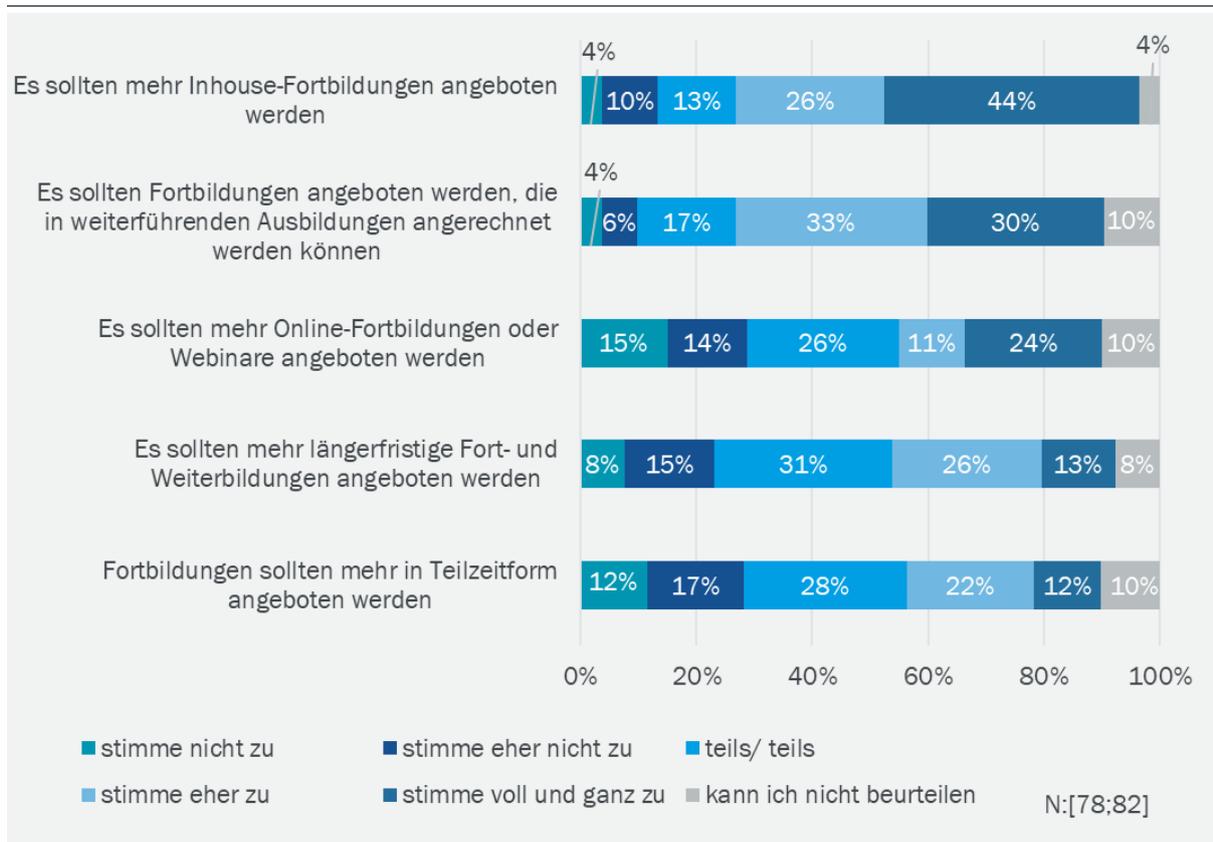
Abbildung 92: Wie beurteilen Sie die Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für das pädagogischen Personal im Hinblick auf verschiedene Qualitäts- und Entwicklungsfaktoren?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

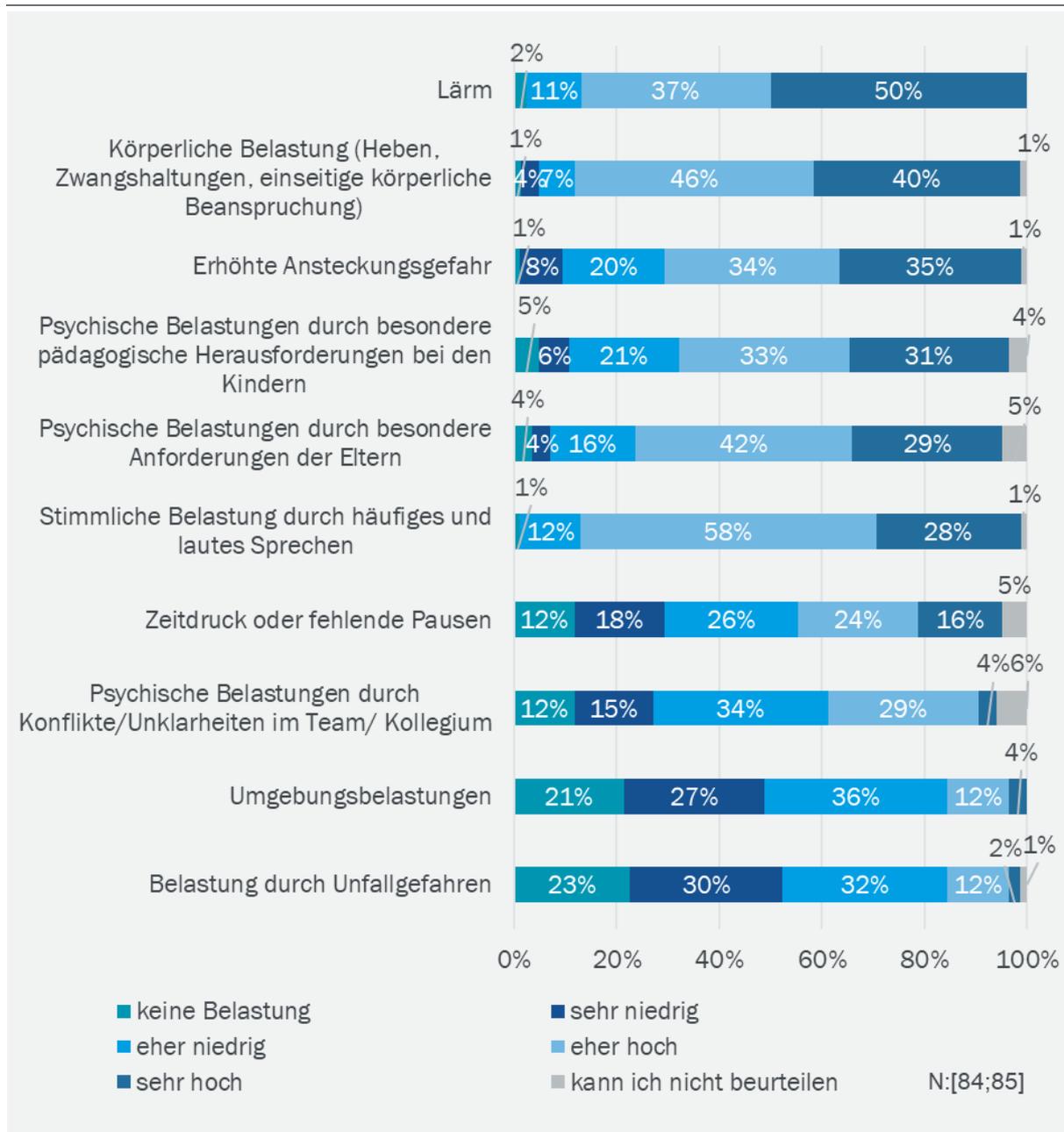
Abbildung 93: Wo sehen Sie als Träger Verbesserungspotenzial bei der Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungen in Mecklenburg-Vorpommern?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

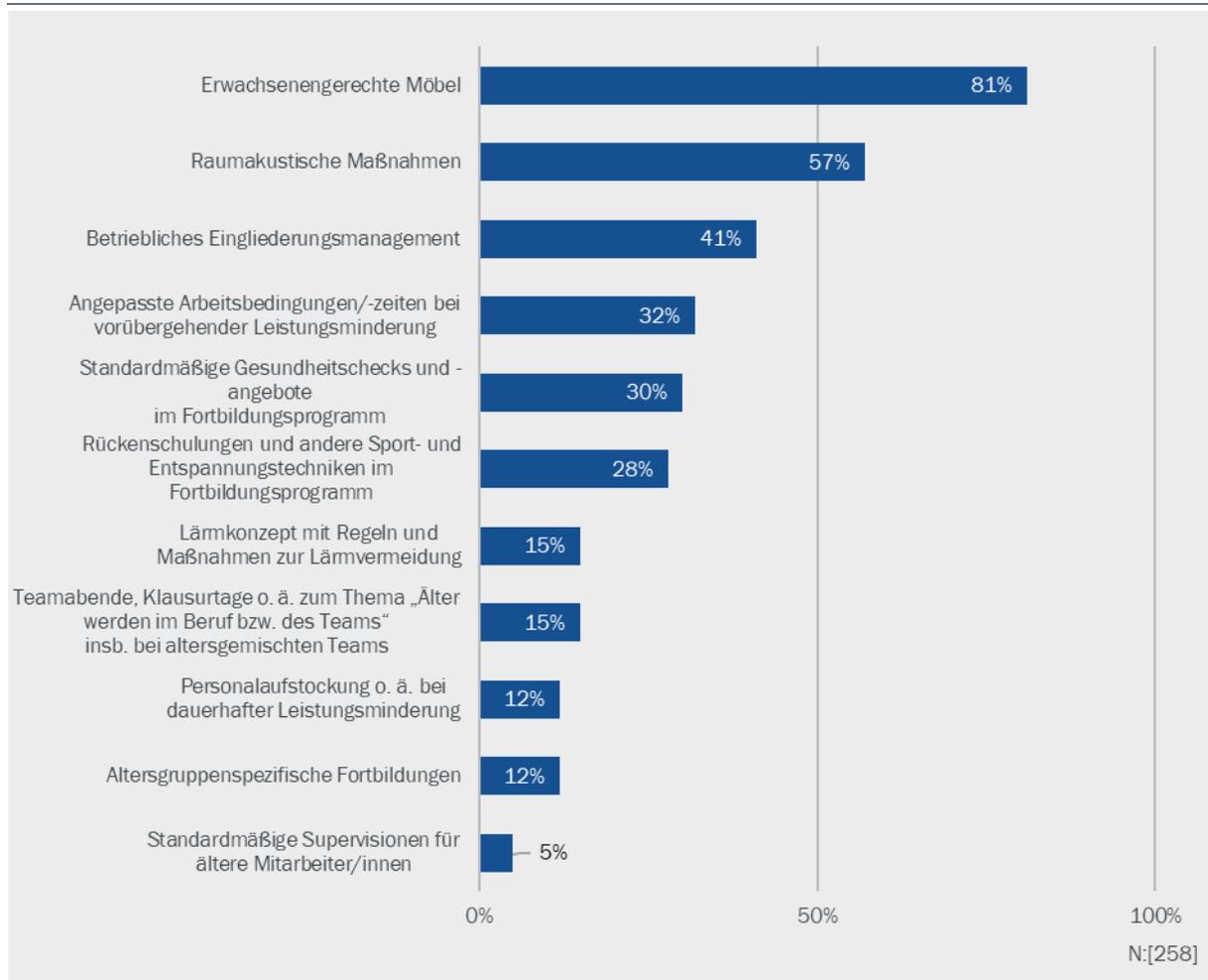
Abbildung 94: Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung des pädagogischen Personals (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) durch folgende Faktoren am Arbeitsplatz ein?



Quelle: Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern

@ Prognos 2020

Abbildung 95: Welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen werden vom Träger Ihrer Einrichtung durchgeführt bzw. angeboten?



Quelle: Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern
 – Personal mit Leitungsfunktion 2020

© Prognos

4 Methodenbericht zur Online-Befragung

4.1.1 Vorgehen

Für die quantitativen Erhebungen entwickelte Prognos für die Träger, Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen zielgruppenspezifische Fragebögen. Die Einrichtungsbefragung richtete sich sowohl an Leitungen als auch an pädagogische Fach- und Assistenzkräfte. Mittels Filterführung wurde die Befragung an die verschiedenen Zielgruppen angepasst.

Die Fragebögen wurden mit der Auftraggeberin abgestimmt und daraufhin von Prognos programmiert. Hierfür wurde das unternehmenseigene Online-Befragungstool der Prognos AG genutzt.

Im Rahmen eines Pre-Tests wurden die Online-Befragungen durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der jeweiligen Zielgruppe inhaltlich und formal geprüft. Im Ergebnis wurden abschließende Änderungen am Fragebogen vorgenommen.

Die Einladungen zur Teilnahme an der Online-Befragung wurden an die Einrichtungen und Träger via E-Mail und bei den Tagespflegepersonen zum Großteil per Post versandt. Um den Rücklauf zu erhöhen, wurden während des Befragungszeitraums gezielt Erinnerungsmails an die Träger und Einrichtungen versandt. Bei den Kindertagespflegepersonen wurde über den Landesverband für Kindertagespflege Mecklenburg-Vorpommern auf die Online-Befragung aufmerksam gemacht. Nach einem Monat wurden die Befragungen geschlossen.

4.1.2 Deskription des Rücklaufs

Alle Antworten von Personen, die die Befragung vollständig abgeschlossen haben, wurden in der Auswertung berücksichtigt. Von den unvollständig abgeschlossenen Fragebögen, wurden jene nicht berücksichtigt, bei denen lediglich zu einem inhaltlichen Frageblock Antworten vorlagen oder insgesamt weniger als fünf Fragen beantwortet wurden.

Rücklauf der Trägerbefragung

Nach Angaben des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern gab es im Jahr 2019 insgesamt 363 Träger von Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern. Ein Großteil der Träger und Einrichtungen werden in einem Verzeichnis des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern geführt. Lediglich 29 Träger haben die Zustimmung zur Datenfreigabe verweigert.¹⁹⁷

Alle 334 verzeichneten Träger wurden via E-Mail zur Teilnahme an der Online-Befragung aufgefordert. Von den kontaktierten Trägern haben 94 verwertbare Antworten abgegeben. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von 28 Prozent.

In Tabelle 29 ist der Rücklauf nach Kreisen aufgeschlüsselt. Dieser deckt sich weitestgehend mit der regionalen Verteilung der kontaktierten Träger. Leicht unterrepräsentiert sind die Träger aus Vorpommern-Greifswald und der Mecklenburgische Seenplatte. In letzterem sind 16 Prozent aller

¹⁹⁷ Statistisches Amt M-V: Verzeichnis der Tageseinrichtungen für Kinder in Mecklenburg-Vorpommern (Datenstand 01.03.2019)

kontaktierten Träger ansässig, jedoch machen diese nur 12 Prozent des Rücklaufs aus. Leicht überrepräsentiert sind die Träger in Vorpommern-Rügen und der Landeshauptstadt Schwerin. Da in Schwerin insgesamt nur sehr wenige Träger ansässig sind, ist die Überrepräsentation für die Aussagekraft der erhobenen Daten eher förderlich.

Tabelle 29: Rücklauf der Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen

Verteilung der Kreise	Kontaktierte Träger		Rücklauf – verwertbare Antworten	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	19	6%	5	5%
Landeshauptstadt Schwerin	8	2%	4	4%
Ludwigslust-Parchim	34	10%	9	10%
Mecklenburgische Seenplatte	52	16%	11	12%
Landkreis Rostock	51	15%	15	16%
Nordwestmecklenburg	31	9%	8	9%
Vorpommern-Greifswald	58	17%	14	15%
Vorpommern-Rügen	56	17%	19	20%
kreisübergreifend	25	7%	9	10%
Mecklenburg-Vorpommern	334	100%	94	100%

Quelle: Statistisches Amt M-V: Verzeichnis der Tageseinrichtungen für Kinder (Kontaktierte Träger);
Online-Befragung der Träger in Mecklenburg-Vorpommern (Rücklauf)

@ Prognos 2020

Insgesamt ermöglicht es der Rücklauf valide Aussagen über die Trägerlandschaft in Land Mecklenburg-Vorpommern zu treffen. Auf Kreisebene ist zu beachten, dass aufgrund der teilweise sehr niedrigen Zahl an verwertbaren Antworten nur bedingt Differenzierungen vorgenommen werden können.

Rücklauf der Einrichtungsbefragung

Laut Statistik der Kinder- und Jugendhilfe gab es 2019 1.102 Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern.¹⁹⁸

Grundlage zur Kontaktierung der Einrichtungen bildete das zuvor genannte Verzeichnis der Tageseinrichtungen für Kinder in Mecklenburg-Vorpommern.¹⁹⁹ Da einige Einrichtungen nicht im Verzeichnis enthalten sind und bei anderen die Adressen nicht vorliegen und auch durch Online-Recherche nicht ermittelt werden konnten, wurden nicht alle Kindertageseinrichtungen erreicht. Jedoch ist es gelungen 973 Einrichtungen zur Teilnahme an der Online-Befragung aufzufordern. Damit wurden 88 Prozent aller Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern kontaktiert. Die Verteilung der kontaktierten Einrichtungen über die Kreise und kreisfreien Städte gleicht in hohem Maße der Verteilung in der Grundgesamtheit (vgl. Tabelle 30).

¹⁹⁸ Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2019

¹⁹⁹ Statistisches Amt M-V: Verzeichnis der Tageseinrichtungen für Kinder in Mecklenburg-Vorpommern (Datenstand 01.03.2019)

Mit der Befragung wurden alle Mitarbeitenden in den Einrichtungen angesprochen. Da sich nicht nachvollziehen lässt, ob eine oder mehrere Beschäftigte einer Einrichtung geantwortet haben, kann keine sinnvoll zu interpretierende Rücklaufquote auf Einrichtungsebene ausgewiesen werden. Jedoch wurde die Verteilung der Einrichtungen auf die verschiedenen Kreise mit der Verteilung des Einrichtungsstandorte der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer ins Verhältnis gesetzt. Zwischen diesen beiden Größen zeigen sich keine großen Abweichungen. Auffällig ist lediglich, dass der Kreis Vorpommern-Greifswald leicht überrepräsentiert ist. Nur 17 Prozent der mecklenburgischen Einrichtungen liegen in diesem Landkreis. Von den verwertbaren Antworten stammen jedoch 25 Prozent von Einrichtungspersonal mit Arbeitsstandort in Vorpommern-Greifswald (vgl. Tabelle 30).

Der Rücklauf ermöglicht valide Aussagen über die Landschaft der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern und auch begrenzt über einzelne Landkreise und kreisfreie Städte.

Tabelle 30: Rücklauf der Online-Befragung der Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen

Verteilung der Kreise	Grundgesamtheit der Einrichtungen		Kontaktierte Einrichtungen		Rücklauf - verwertbare Antworten	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	94	9%	88	9%	36	7%
Landeshauptstadt Schwerin	50	5%	44	5%	32	7%
Ludwigslust-Parchim	156	14%	141	14%	65	13%
Mecklenburgische Seenplatte	193	18%	163	17%	71	14%
Landkreis Rostock	159	14%	132	14%	52	11%
Nordwestmecklenburg	110	10%	83	9%	36	7%
Vorpommern-Greifswald	184	17%	174	18%	122	25%
Vorpommern-Rügen	156	14%	148	15%	81	16%
Mecklenburg-Vorpommern	1.102	100%	973	100%	495	100%

Quelle: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe (Grundgesamtheit); Statistisches Amt M-V: Verzeichnis der Tageseinrichtungen für Kinder (Kontaktierte Einrichtungen); Online-Befragung der Einrichtungen (Rücklauf)

@ Prognos 2020

Insgesamt sind 495 auswertbare Antworten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kindertageseinrichtungen eingegangen. Der Großteil der Antworten (64%) stammt von Personal mit (stellvertretender) Leitungsfunktion. 40 Prozent der Befragten haben eine Funktion als (sozial-)pädagogische Fachkraft inne. Davon sind drei Viertel berechtigt eine Gruppenleitung zu übernehmen. Nur ein kleiner Teil der Befragten (4%) ist als (sozial-)pädagogische Zweit- oder Ergänzungskraft bzw. als Assistentkraft beschäftigt.²⁰⁰ Bei der Einordnung des Rücklaufs und der Interpretation der Ergebnisse muss daher darauf geachtet werden, dass in der Mehrzahl Fachkräfte mit Leitungsaufgaben geantwortet haben. Da nur sehr wenige Befragte als Zweit- oder Ergänzungskraft bzw. Assistentkraft beschäftigt sind, ist es nur begrenzt möglich valide Aussagen über diese Gruppen zu treffen.

²⁰⁰ Hinweis: Da eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter mehrere Funktionen in einer Einrichtung übernehmen kann, waren bei der Frage Mehrfachantworten möglich.

Rücklauf der Befragung der Kindertagespflegepersonen

Laut Kinder- und Jugendhilfestatistik 2019 gibt es 990 Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern.²⁰¹ Grundlage zur Kontaktierung der Kindertagespflegepersonen ist das vom Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern übermittelte Verzeichnis der Kindertagespflegepersonen.²⁰² Alle darin enthaltenen Kindertagespflegepersonen wurden postalisch zur Teilnahme an der Online-Befragung aufgerufen. Die Kindertagespflegepersonen aus der Landeshauptstadt Schwerin und dem Landkreis Mecklenburgische Seenplatte sind in dem Verzeichnis nicht enthalten und wurden daher über Vertreterinnen und Vertreter der Landeshauptstadt und des Landkreises per E-Mail kontaktiert.

Postalisch wurden 741 Kindertagespflegepersonen zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert. Hinzu kommen die Kindertagespflegepersonen aus Schwerin und der Mecklenburgischen Seenplatte. Da diese vermittelt über die Verteiler der Landeshauptstadt und des Landkreises angeschrieben wurden, kann die genaue Anzahl nicht ausgegeben werden. Legt man die Zahlen der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019 zugrunde, ist davon auszugehen, dass auf diesem Wege 240 zusätzliche Kindertagespflegepersonen kontaktiert wurden. Damit wurden fast alle in Mecklenburg-Vorpommern tätigen Kindertagespflegepersonen angesprochen. Von den kontaktierten Kindertagespflegepersonen haben insgesamt 171 verwertbare Antworten abgegeben. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von 17 Prozent.

Die regionale Verteilung der Kindertagespflegepersonen in der Grundgesamtheit deckt sich weitestgehend mit der Verteilung des Rücklaufs (vgl. Tabelle 31). Kindertagespflegepersonen in der Mecklenburgischen Seenplatte sind in der Befragung leicht unterrepräsentiert. Von allen Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern leben 18 Prozent in diesem Landkreis. Unter den verwertbaren Antworten macht diese Gruppe hingegen nur 12 Prozent aus. Leicht überrepräsentiert sind hingegen Kindertagespflegepersonen aus der Landeshauptstadt Schwerin, Ludwigslust-Parchim und dem Landkreis Rostock. Zusätzlich ist zu beachten, dass einige Kindertagespflegepersonen keine Angaben gemacht haben über den Kreis oder die kreisfreie Stadt in dem/der sie ihre Tätigkeit ausüben.

Insgesamt erlaubt der Rücklauf, valide Aussagen über die Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern zu treffen. Auf Kreisebene ist zu beachten, dass aufgrund der teilweise sehr niedrigen Anzahl an verwertbaren Antworten nur bedingt Differenzierungen vorgenommen werden können.

²⁰¹ Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2019

²⁰² Datenstand 01.05.2020

Tabelle 31: Rücklauf der Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen

Verteilung der Kreise	Grundgesamtheit der Kindertagespflegepersonen		Kontaktierte Kindertagespflegepersonen		Rücklauf - verwertbare Antworten	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Hanse- und Universitätsstadt Rostock	147	15%	140	14%	20	12%
Landeshauptstadt Schwerin	61	6%	61	6%	15	9%
Ludwigslust-Parchim	156	16%	128	13%	26	15%
Mecklenburgische Seenplatte	179	18%	179*	18%*	21	12%
Landkreis Rostock	89	9%	87*	9%*	20	12%
Nordwestmecklenburg	105	10%	105	11%	15	9%
Vorpommern-Greifswald	157	16%	159	16%	27	16%
Vorpommern-Rügen	129	13%	122	12%	18	11%
keine Angabe	-	-	-	-	9	5%
Mecklenburg-Vorpommern	990	100%	981	100%	171	100%

*Schätzungen der Anzahl der kontaktierten Kindertagespflegepersonen auf Grundlage der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2019 @ Prognos 2020

Quellen: Statistisches Amt M-V: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2019 (Grundgesamtheit); MSIG M-V: Verzeichnis der Kindertagespflegepersonen (Kontaktierte Kindertagespflegepersonen); Online-Befragung der Kindertagespflegepersonen (Rücklauf)

4.2 Fragebögen der Online-Befragungen

4.2.1 Befragung der Träger

A. Hintergrundinformationen zum Träger

Fragennummer A1 (1)	Frage: Wer ist bei Ihrem Träger für die Personalgewinnung und -bindung sowie Personalentwicklung des pädagogischen Personals zuständig?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator:
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Geschäftsführung
<input type="checkbox"/>	Personalabteilung
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: [offenes Textfeld]

B. Pädagogisches Personal

Im Folgenden möchten wir Ihnen gerne einige Fragen zum Personalbestand stellen. Hierbei beziehen wir uns ausschließlich auf die pädagogischen Fachkräfte und Assistenzkräfte sowie die Auszubildenden im pädagogischen Bereich.

Fragennummer B1 (2)	Frage: Wie viele pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte sind aktuell bei Ihnen beschäftigt?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl an (ohne Auszubildende und Praktikant/innen).
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator:
	Filter: keiner
	Anzahl der pädagogischen Fachkräfte: [offenes Textfeld]
	Anzahl der Assistenzkräfte: [offenes Textfeld]

Fragennummer B2 (3)	Frage: Wie viele pädagogische Fachkräfte sind Quereinsteiger/-innen gemäß § 13 Abs. 2 KiföG M-V?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie den Anteil in Prozent an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 4.1.4 Anzahl Personen, die über das „Quereinstiegsprogramm“ in Kindertageseinrichtungen tätig werden
	Filter: keiner
	Anteil der Quereinsteiger/-innen in Prozent: [offenes Textfeld]

Fragennummer B3 (4)	Frage: Wie viele Auszubildende waren zum 01. März 2019 bei Ihrem Träger tätig?								
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl der Auszubildenden nach Gruppenart an. Bitte tragen Sie eine Null ein, wenn in einem Bereich keine Auszubildenden tätig sind.								
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)								
	Indikator: 4.1.1 Ausbildungs- und Studienkapazitäten für pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte								
		Filter: keiner							
		Anzahl Auszubildende Erzieher/in	Anzahl Auszubildende Erzieher/in für 0-bis 10-Jährige	Anzahl Auszubildende berufsbegleitende Ausbildung	Anzahl Auszubildende Sozialassistentinnen/-assistenten	Anzahl Auszubildende Heilerziehungspfleger/innen	Anzahl Auszubildende Kinderpfleger/innen	Anzahl Praktikantinnen und Praktikanten im Praxisjahr	
	Krippengruppen	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	
	Kindergarten-gruppen	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	
	Hortgruppen	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	
	Altersgemischte Gruppen	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	

Fragennummer B4 (5)	Frage: Sind Ihre Ausbildungskapazitäten damit erschöpft?
	ggf. Aufforderung: Bitte machen Sie diese Angabe differenziert für jede Berufsgruppe.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)

Indikator: 4.1.1 Ausbildungs- und Studienkapazitäten für pädagogische Fachkräfte							
Filter: keiner							
	Erzieher/in- nen	Erzieher/innen für 0- bis 10-Jährige	Berufsbegleitende Ausbildung	Sozialassistentin- nen/-assistenten	Heilerziehungspfle- ger/innen	Kinderpfle- ger/innen	Praktikantinnen und Praktikanten im Praxis- jahr
Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen- nummer B5 (6)	Frage: Wie viele Ausbildungs- und Praktikumsplätze können Sie anbieten?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 4.1.1 Ausbildungs- und Studienkapazitäten für pädagogische Fachkräfte
	Filter: Wenn in Frage B4 (5) „Nein“ angekreuzt.
	Gesamtzahl der Ausbildungsplätze: [offenes Textfeld]
	Gesamtzahl der Praktikumsplätze: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B6 (7)	Frage: Wie hoch war der Anteil der Auszubildenden und Praktikant/innen, die in den letzten drei Jahren übernommen wurden?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie den Anteil in Prozent an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 4.1.3 Übergangsquoten in Kindertagesförderung und andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe
	Filter: keiner
	Berufsbegleitend Auszubildende: [offenes Textfeld]
	Erzieher/in: [offenes Textfeld]
	Sozialassistent/in: [offenes Textfeld]
	Kinderpfleger/in: [offenes Textfeld]
	Heilerziehungspfleger/in: [offenes Textfeld]
	Jahrespraktikant/innen: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B7 (8)	Frage: In welchem Bundesland haben die neueingestellten Absolventinnen und Absolventen Ihren berufsqualifizierenden Abschluss erworben?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl für die einzelnen Jahre an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich), Checkbox
	Indikator: 1.1.10 Anteil der Absolventen aus anderen Bundesländern

	Filter: keiner	2015	2016	2017	2018	2019
	Baden-Württemberg					
	Bayern					
	Berlin					
	Brandenburg					
	Bremen					
	Hamburg					
	Hessen					
	Mecklenburg-Vorpommern					
	Niedersachsen					
	Nordrhein-Westfalen					
	Rheinland-Pfalz					
	Saarland					
	Sachsen					
	Sachsen-Anhalt					
	Schleswig-Holstein					
	Thüringen					
	außerhalb Deutschlands					
<input type="checkbox"/>	Einschätzung nicht möglich					

C. Fehlzeiten

Fragen- nummer C1 (9)	Frage: <i>Wie viele Urlaubstage stehen den bei Ihrem Träger angestellten pädagogischen Fachkräften und Assistenzkräften im Jahr zur Verfügung?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator:
	Filter: keiner
	Anzahl der Urlaubstage im Jahr: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer C2 (10)	Frage: <i>Wie viele Krankheitstage hatten die bei Ihrem Träger angestellten pädagogischen Fachkräften und Assistenzkräfte durchschnittlich im Jahr 2019?</i>
	ggf. Aufforderung: Zu Krankheitstagen zählen sowohl Fehlzeiten aufgrund von eigener Erkrankung als auch Fehlzeiten aufgrund von Erkrankung des Kindes
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 1.1.11 Durchschnittliche Krankheitstage des pädagogischen Personals
	Filter: keiner

	Durchschnittliche Zahl an Krankheitstagen je pädagogische Fachkraft: [offenes Textfeld]
	Durchschnittliche Zahl an Krankheitstagen je Assistenzkraft: [offenes Textfeld]

Fragennummer C3 (11)	Frage: Wie viele pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte haben 2019 von der Elternzeit oder der Angehörigenpflege (Pflegezeit bzw. kurzzeitige Arbeitsverhinderung) Gebrauch gemacht bzw. waren von einem schwangerschaftsbedingtem Beschäftigungsverbot betroffen?		
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die jeweilige Anzahl der pädagogischen Fachkräfte und Assistenzkräfte an.		
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)		
	Indikator: 1.1.13 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund von Elternzeit und Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr		
	Filter: keiner		
		Pädagogische Fachkräfte	Assistenzkräfte
	Anzahl der Mitarbeitenden mit Elternzeit	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Anzahl der Mitarbeiterinnen, die von schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverboten betroffen waren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Anzahl der Mitarbeitenden mit Freistellung, wegen der Erkrankung der Kinder	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Anzahl der Mitarbeitenden mit kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Tage)	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Anzahl der Mitarbeitenden mit Pflegezeit (bis zu 6 Monate)	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]

Fragennummer C4 (12)	Frage: Wie hoch war die durchschnittliche Dauer der Elternzeit der pädagogische Fach- und Assistenzkräfte im Jahr 2019?	
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Monaten an.	
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)	
	Indikator: 1.1.13 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund von Elternzeit und Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr	
	Filter: Falls in Frage C3 bei pädagogischen Fachkräften und/oder Assistenzkräften mindestens eine „1“ eingetragen wurde.	
	weibliche pädagogische Fachkräfte	[offenes Textfeld]
	männliche pädagogische Fachkräfte	[offenes Textfeld]
	männliche Assistenzkräfte	[offenes Textfeld]
	weibliche Assistenzkräfte	[offenes Textfeld]

Fragennummer C5 (13)	Frage: Wie hoch schätzen Sie den Anteil der pädagogischen Fachkräfte und Assistenzkräfte ein, die nach der Elternzeit bzw. Angehörigenpflege ihren Beschäftigungsumfang reduzieren oder ganz aussteigen?		
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie den Anteil in Prozent an.		
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)		
	Indikator: 1.1.13 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund von Elternzeit und Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr		
	Filter: Falls in Frage C3 (10) bei Elternzeit und/oder Pflegezeit mindestens „1“ eingetragen wurde.		
		Pädagogische Fachkräfte	Assistenzkräfte
	Reduzierung auf 35 bis unter 40 Wochenstunden	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Reduzierung auf 30 bis unter 35 Wochenstunden	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Reduzierung auf 10 bis unter 21 Wochenstunden	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Reduzierung auf unter 10 Wochenstunden	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	Keine Rückkehr nach der Elternzeit	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]

Fragennummer C6 (14)	Frage: Wie hoch schätzen Sie in den verschiedenen Altersgruppen den Anteil der bei Ihnen beschäftigten pädagogischen Fachkräfte und Assistenzkräfte ein, die ganz aus dem Berufsfeld aussteigen?		
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie den Anteil in Prozent an.		
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)		
	Indikator: 1.1.13 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund von Elternzeit und Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr		
	Filter: keiner		
	Pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte im Alter von ...	Päd. Fachkräfte	Assistenzkräfte
	... unter 20 Jahren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	... zwischen 20 und 25 Jahren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	... zwischen 26 und 35 Jahren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	... zwischen 36 und 45 Jahren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	... zwischen 46 und 50 Jahren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	... zwischen 51 und 60 Jahren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	... über 60 Jahren	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]

Fragennummer	Frage: Welche Gründe für den Ausstieg in einen anderen pädagogischen Bereich und aus dem Beruf nehmen Sie bei Ihren Beschäftigten wahr?
--------------	--

C7 (15)	ggf. Aufforderung:						
	Antwortformat: Checkbox						
	Indikator: 1.1.14 Abschätzung des Anteils des pädagogischen Personals, das vorzeitig das Arbeitsfeld verlässt						
	Filter: keiner						
		sehr selten	selten	manchmal	oft	sehr oft	Kann ich nicht beurteilen
Wechsel in andere pädagogische Bereiche (z. B. Hilfe zur Erziehung)		<input type="checkbox"/>					
Berufswechsel		<input type="checkbox"/>					
Fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf		<input type="checkbox"/>					
Gesundheitliche Gründe		<input type="checkbox"/>					
Sonstige: [offenes Textfeld]							

D. Gründe für Teilzeitbeschäftigung

Fragennummer D1 (16)	Frage: <i>Wie hoch ist der Anteil der von Ihnen ausgeschriebenen Teilzeitstellen an allen ausgeschriebenen Stellen für pädagogisches Personal?</i>	
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie an, wie viele Stellen insgesamt im Jahr 2019 ausgeschrieben wurden, bitte geben Sie in der zweiten Spalte an, wieviel Stellen im selben Zeitraum als Teilzeitstellen ausgeschrieben wurden.	
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)	
	Indikator: 1.1.3.b Pädagogisches Personal, Gründe für Teilzeitbeschäftigung	
	Filter: keiner	
	Anzahl der ausgeschriebenen Stellen:	[offenes Textfeld nur Zahlen]
	Anzahl der ausgeschriebenen Teilzeitstellen	[offenes Textfeld nur Zahlen]

Fragennummer D2 (17)	Frage: <i>Aus welchen Gründen werden Teilzeitstellen ausgeschrieben?</i>	
	ggf. Aufforderung:	
	Antwortformat: Checkbox	
	Indikator: 1.1.3.b Pädagogisches Personal, Gründe für Teilzeitbeschäftigung	
Filter: Wenn in Frage D1 (15) mindestens „1“ eingetragen wurde.		

		sehr sel- ten	sel- ten	man- chmal	oft	sehr oft	Kann ich nicht beur- teilen
	Der Ausfall von Teilzeitkräften ist leichter zu kompensieren	<input type="checkbox"/>					
	Hohe Nachfrage nach Teilzeitstellen	<input type="checkbox"/>					
	Abdeckung von Randzeiten der Förderung	<input type="checkbox"/>					

Fragen- nummer D3 (18)	Frage: Wie häufig führen die folgenden Gründe zu Teilzeitbeschäftigung bei pädagogischen Fachkräften und Assistenzkräften?						
	ggf. Aufforderung:						
	Antwortformat: Checkbox						
	Indikator: 1.1.3.b Pädagogisches Personal, Gründe für Teilzeitbeschäftigung						
	Filter: keiner						
Konzeptionsgrundlage: Teilfragen sind auf Grundlage folgender Quellen erstellt; Denise et al. (2016): Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege: Profile aus Perspektive der Beschäftigten im Branchen- und Berufsvergleich; Tobesch/ Holst (2019): Potenziale unfreiwilliger Teilzeit; Walwei et al. (2017): Beschäftigungsformen. In: Arbeitsmarkt kompakt. S. 36-48							
		sehr selten	selten	man- chmal	oft	sehr oft	Kann ich nicht beur- teilen
	Wunsch nach Betreuung der eigenen Kinder	<input type="checkbox"/>					
	Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten (durch Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegepersonen oder Schulen)	<input type="checkbox"/>					
	Altersteilzeit	<input type="checkbox"/>					
	Pflege einer bzw. eines Angehörigen	<input type="checkbox"/>					
	Wunsch nach Zeit für sich selbst	<input type="checkbox"/>					
	Weitere Beschäftigungsverhältnisse	<input type="checkbox"/>					
	Fort- und Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>					
	Stressbelastung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>					
	Gesundheitliche Probleme	<input type="checkbox"/>					

Sonstige Gründe: [offenes Textfeld]	<input type="checkbox"/>					
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

E. Verweildauer des pädagogischen Personals

Fragennummer E1 (19)	Frage: Wie viele Jahre ist das pädagogische Personal (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) im Durchschnitt in einer Ihrer Kindertageseinrichtungen angestellt?		
	ggf. Aufforderung: Sollten Sie den Durchschnitt nicht kennen, geben Sie bitte eine Schätzung ab.		
	Antwortformat: Drop-Down		
	Indikator: 1.1.5.b Verweildauer des pädagogischen Personals (Fach- und Assistenzkräfte) in der Kindertageseinrichtung)		
	Filter: keiner		
		Pädagogische Fachkräfte	Assistenzkräfte
	unter 3 Jahre	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	3 bis 5 Jahre	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	5 bis 10 Jahre	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
	11 bis 15 Jahre	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]
16 bis 20 Jahre	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	
mehr als 20 Jahre	[offenes Textfeld]	[offenes Textfeld]	

F. Qualifizierungsbedarf und Personalentwicklung

Fragennummer F1 (20)	Frage: In welchen Bereichen sehen Sie Qualifizierungsbedarf bei pädagogischen Fachkräften und Assistenzkräften in den Kindertageseinrichtungen?					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.16 Fehlende Qualifizierungen zur Ausgestaltung multiprofessioneller Teams					
	Filter: keiner					
Konzeptionsgrundlage: Papier Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern; Papier zur Entwicklung eines inklusiven Bildungssystems in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2020 S. 128						
	kein Qualifizierungsbedarf	sehr geringer	eher geringer	eher hoher Qualifizierungsbedarf	hoher Qualifizierungsbedarf	Kann ich nicht beurteilen

		Qualifizierungsbedarf	Qualifizierungsbedarf			
Mentoring von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>					
Gestaltung von Übergängen	<input type="checkbox"/>					
Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern	<input type="checkbox"/>					
Grundlagen inklusiver Pädagogik und Diagnostik	<input type="checkbox"/>					
Kinderschutz	<input type="checkbox"/>					
Beobachtung und Dokumentation	<input type="checkbox"/>					
Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern	<input type="checkbox"/>					
Alltagsintegrierte Sprachbildung und Kommunikation)	<input type="checkbox"/>					
Personale und sozial-emotionale Entwicklung, Werteorientierung und Religiosität, kultursensitive Kompetenzen	<input type="checkbox"/>					
Elementares mathematisches Denken, Welterkundung sowie technische und naturwissenschaftliche Grunderfahrungen	<input type="checkbox"/>					
Medien und digitale Bildung	<input type="checkbox"/>					
Musik, ästhetische Bildung und bildnerisches Gestalten	<input type="checkbox"/>					
Körper, Bewegung, Gesundheit und Prävention	<input type="checkbox"/>					
Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung	<input type="checkbox"/>					

Fragennummer F2 (21)	Frage: Gibt es weitere Bereiche, in denen Sie Qualifizierungsbedarf sehen?
	ggf. Aufforderung: nein
	Antwortformat: offene Antwort
	Indikator: 1.1.16 Fehlende Qualifizierungen zur Ausgestaltung multiprofessioneller Teams
	Filter: keiner
	[offenes Textfeld]

Fragennummer F3 (22)	Frage: Welchen Qualifizierungsbedarf sehen Sie speziell bei Leitungen von Kindertageseinrichtungen?					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.18 Qualifizierungsbedarf für Leitungen					
	Filter: keiner					
Konzeptionsgrundlage: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte: Leitungen von Kindertageseinrichtungen. Grundlagen für die die Kompetenzorientierte Weiterbildung, S. 35						
	kein Quali- fizie- rungs- bedarf	sehr gerin- ger Quali- fizie- rungs- bedarf	eher gerin- ger Quali- fizie- rungs- bedarf	eher hoher Quali- fizie- rungs- bedarf	hoher Quali- fizie- rungs- bedarf	Kann ich nicht beur- teilen
Konzeptionsentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalmanagement und -planung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalführung und -pflege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teambildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Institutionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rahmenbedingungen und Trends	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragennummer F4 (23)	Frage: Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihren Einrichtungen der Kindertagesförderung wahr?					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.21 Wahrnehmung der Personalentwicklung					
	Filter: keiner					
Konzeptionsgrundlage: Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München						

	stimm e nicht zu	stimm e eher nicht zu	teils/ teils	stimm e eher zu	stimm e voll und ganz zu	Kann ich nicht beur- teilen
Personalentwicklung ist eine Aufgabe der Leitungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt trägerseitig festgelegte Beförderung- und Aufstiegskriterien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt ein trägerseitiges Konzept für die Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fehlen die notwendigen Strukturen, um eine trägerseitig koordinierte Personalentwicklung zu realisieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Personalentwicklung ist aufgrund der individuellen Motivation der Mitarbeiter/innen zufriedenstellend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fort- und Weiterbildungsangebot

Nach § 17 Abs. 2 KiföG M-V sollen dem pädagogischen Personal (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) jährlich fünf Arbeitstage für Fort- und Weiterbildung gewährt werden. Die Träger der Kindertageseinrichtungen haben dafür zu sorgen, dass das pädagogische Personal regelmäßig in angemessenem Umfang an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt. Im Folgenden möchten wir gerne von Ihnen wissen, wie Sie die Wirkung des Fort- und Weiterbildungsangebotes einschätzen.

<i>Fragennummer G1 (24)</i>	Frage: Wie beurteilen Sie die Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für das pädagogischen Personal im Hinblick auf verschiedene Qualitäts- und Entwicklungsfaktoren?					
	ggf. Aufforderung: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.19 Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen					
	Filter: keiner					
	stimme nicht zu	stimm e eher nicht zu	teils/ teils	stimm e eher zu	stimm e voll und ganz zu	Kann ich nicht beur- teilen
Die angebotenen Fort- und Weiterbildungen entsprechen den relevanten Themen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Am Ende der Fort- und Weiterbildung steht ein anerkanntes Zertifikat.	<input type="checkbox"/>					
Die Fort- und Weiterbildungen sind als Grundlage für die Übernahme von gruppenübergreifenden Aufgaben oder Tätigkeiten mit besonderen Anforderungen geeignet.	<input type="checkbox"/>					
Die Fort- und Weiterbildungen können für Höhergruppierungen anerkannt werden.	<input type="checkbox"/>					

Fragennummer G2 (25)	Frage: Wo sehen Sie als Träger Verbesserungspotenzial bei der Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungen in Mecklenburg-Vorpommern?					
	ggf. Aufforderung: nein					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.19 Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen					
	Filter: keiner					
	Konzeptionelle Grundlage: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, Christina Buschle/Veronika Gruber (2018: Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung					
	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen
Es sollten Fortbildungen angeboten werden, die in weiterführenden Ausbildungen angerechnet werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen sollten mehr in Teilzeitform angeboten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sollten mehr längerfristige Fort- und Weiterbildungen angeboten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sollten mehr Inhouse-Fortbildungen angeboten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sollten mehr Online-Fortbildungen oder Webinare angeboten werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragennummer G3 (26)	Frage: Sehen Sie mit Blick auf das aktuelle Angebot den Bedarf nach zusätzlichen Fort- und Weiterbildungsthemen?					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					

	Indikator: 1.1.20 Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

Fragen- nummer G4 (27)	Frage: Bitte beschreiben Sie, um welche Aus- und Weiterbildungsthemen das Angebot aus Ihrer Sicht erweitert werden sollte.
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe
	Indikator: 1.1.20 Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen
	Filter: Falls bei G3 (23) „Ja“ angekreuzt.
<i>[offenes Textfeld]</i>	

G. Gesundheitsbelastende Faktoren

Fragen- nummer H1 (28)	Frage: Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung des pädagogischen Personals (pädagogische Fachkräfte und Assistenzkräfte) durch folgende Faktoren am Arbeitsplatz ein?					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.23 – Darstellung der gesundheitsbelastenden Faktoren für das pädagogische Personal					
	Filter: keiner					
Konzeptionsgrundlage: Teilfragen sind auf Grundlage folgender Quellen erstellt: Zok (2010): Gesundheitliche Beschwerden und Belastungen am Arbeitsplatz – Ergebnisse aus Beschäftigungsbefragungen. http://wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produnkte/WldO-Reihe/wido_reihe_ges_beschwerden_arbeitsplatz_2010.pdf ; Almstadt et al. (2012): Arbeitsplatz Kita. Berufliche und gesundheitliche Belastungen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Bremen. http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/IAW-Schriften-reihe15.pdf?asset_id=3850036 u.a.						
	niedrig	eher nied- rig	teils/t eils	eher hoch	hoch	Kann ich nicht beur- teilen
Körperliche Belastung durch Heben und Arbeit in Zwangshaltungen oder einseitige körperliche Beanspruchung (z. B. langes Sitzen auf dem Boden, Bücken oder Stehen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimmliche Belastung durch häufiges und lautes Sprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lärm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Umgebungsbelastungen (Wärme, Hitze, Zugluft, Feuchtigkeit, schlechte Belüftung, Schmutz, ungünstige Beleuchtung etc.)	<input type="checkbox"/>					
Erhöhte Ansteckungsgefahr	<input type="checkbox"/>					
Belastung durch Unfallgefahren	<input type="checkbox"/>					
Zeitdruck oder fehlende Pausen	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch besondere pädagogische Herausforderungen bei den Kindern	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch besondere Anforderungen der Eltern	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch Konflikte/Unklarheiten im Team/im Kollegium	<input type="checkbox"/>					

Fragennummer H2 (29)	Frage: Welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen bieten Sie in Ihren Kindertageseinrichtungen an?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben möglich.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: 1.1.23 - Darstellung der gesundheitsbelastenden Faktoren für das pädagogische Personal
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Raumakustische Maßnahmen (z. B. Dämmung von Innen- und Außenwänden)
<input type="checkbox"/>	Lärmkonzept mit Regeln und Maßnahmen zur Lärmvermeidung
<input type="checkbox"/>	Erwachsenengerechte Möbel (z. B. „Erzieherstühle“)
<input type="checkbox"/>	Rückenschulungen und andere Sport- und Entspannungstechniken im Fortbildungsprogramm
<input type="checkbox"/>	Angepasste Arbeitsbedingungen/-zeiten bei vorübergehender Leistungsminde- rung
<input type="checkbox"/>	Personalaufstockung o. ä. bei dauerhafter Leistungsminde- rung
<input type="checkbox"/>	Teamabende, Klausurtag o. ä. zum Thema „Älter werden im Beruf bzw. des Teams“ insb. bei altersgemischten Teams
<input type="checkbox"/>	Altersgruppenspezifische Fortbildungen (z. B. Computerkurse)
<input type="checkbox"/>	Standardmäßige Supervisionen für ältere Mitarbeiter/innen
<input type="checkbox"/>	Standardmäßige Gesundheitschecks und -angebote im Fortbildungsprogramm
<input type="checkbox"/>	Betriebliches Eingliederungsmanagement
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: [offenes Textfeld]

H. Ausbildungs- und Studienkapazitäten

Fragennummer II (30)	Frage: Wie beurteilen Sie die Ausbildungs- und Studienkapazitäten im Bereich des pädagogischen Personals für die Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern?					
	ggf. Aufforderung: Bitte beurteilen Sie vor dem Hintergrund Ihres Bedarfes an Fachkräften.					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 4.1.1- Ausbildungs- und Studienkapazitäten für pädagogische Fach- und Assistenzkräfte					
	Filter: keiner					
	zu niedrig	eher zu niedrig	angemessen	eher zu hoch	zu hoch	Kann ich nicht beurteilen
Vollzeitschulische Ausbildung zur staatlich geprüften Sozialassistentin/zum staatlich geprüften Sozialassistenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitschulische Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitschulische Ausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollschulische Ausbildung zur staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin/zum staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonderpädagogische Zusatzausbildung für Erzieherinnen und Erzieher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitausbildung zur staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin/zum staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxisintegrierte Ausbildung zur/m staatlich anerkannte/n Erzieherin/staatlich anerkannter Erzieher für 0- bis 10-Jährige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akademische Studiengänge der Kindheitspädagogik (z. B. Early Education),	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quereinstiegsprogramm nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V	<input type="checkbox"/>					
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

4.2.2 Befragung der Einrichtungen

A. Hintergrundinformationen zur Einrichtung

Fragen- nummer A1 (1)	Frage: Wer ist Träger Ihrer Einrichtung?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
	Pflichtfrage
<input type="checkbox"/>	öffentlicher Träger (z. B. Gemeinden)
<input type="checkbox"/>	Arbeiterwohlfahrt
<input type="checkbox"/>	Caritasverband
<input type="checkbox"/>	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
<input type="checkbox"/>	Deutsches Rotes Kreuz
<input type="checkbox"/>	Diakonisches Werk
<input type="checkbox"/>	anderer der evangelischen Kirche angeschlossener oder zugehöriger Träger
<input type="checkbox"/>	anderer der katholischen Kirche angeschlossener oder zugehöriger Träger
<input type="checkbox"/>	sonstiger eingetragener Verein (e. V.), z. B. Elterninitiative
<input type="checkbox"/>	privat-gewerblicher Träger
<input type="checkbox"/>	sonstiger Träger

Fragen- nummer A2 (2)	Frage: In welchem Landkreis bzw. in welcher kreisfreien Stadt liegt Ihre Einrichtung?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
	Pflichtfrage
<input type="checkbox"/>	Hanse- und Universitätsstadt Rostock
<input type="checkbox"/>	Landeshauptstadt Schwerin
<input type="checkbox"/>	Landkreis Ludwigslust-Parchim
<input type="checkbox"/>	Landkreis Mecklenburgische Seenplatte
<input type="checkbox"/>	Landkreis Rostock
<input type="checkbox"/>	Landkreis Nordwestmecklenburg
<input type="checkbox"/>	Landkreis Vorpommern-Greifswald
<input type="checkbox"/>	Landkreis Vorpommern-Rügen

Fragen- nummer A3 (3)	Frage: Um welche Art von Einrichtung handelt es sich?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Strukturmerkmale

	Filter: keiner
	Pflichtfrage
<input type="checkbox"/>	Einrichtung mit Krippengruppe(n) (0 bis 3 Jahre)
<input type="checkbox"/>	Einrichtung mit Kindergartengruppe(n) (3 Jahre bis Schuleintritt)
<input type="checkbox"/>	Einrichtung mit Hortgruppe(n) (Schulkinder)
<input type="checkbox"/>	Einrichtung ohne feste Gruppenstruktur
<input type="checkbox"/>	Einrichtung mit altersübergreifender(n)/geöffneter(n) Gruppe(n)

Fragen- nummer A4 (4)	Frage: Wie viele Kinder wurden zum 01. März 2020 in Ihrer Einrichtung gefördert?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl der zum Zeitpunkt des Stichtags geförderten Kinder an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Teilfragenfilter auf A3 (3)
	Pflichtfrage
	Anzahl der Kinder in Krippengruppe(n): [offenes Textfeld]
	Anzahl der Kinder in Kindergartengruppe(n): [offenes Textfeld]
	Anzahl der Kinder in Hortgruppe(n): [offenes Textfeld]
	Anzahl der Kinder in der Einrichtung: [offenes Textfeld]
	Anzahl der Kinder in altersübergreifender(n)/geöffneter(n) Gruppe(n): [offenes Textfeld]

Fragen- nummer A5 (5)	Frage: Wie viele Gruppen gab es zum 01. März 2020 in Ihrer Einrichtung?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage A3 (3) nicht „...ohne feste Gruppenstruktur“ angekreuzt.; Teilfragenfilter auf A3 (3)
	Pflichtfrage
	Anzahl der Gruppen in der Krippe [offenes Textfeld]
	Anzahl der Gruppen im Kindergarten [offenes Textfeld]
	Anzahl der Gruppen im Hort [offenes Textfeld]
	Anzahl der Kinder in altersübergreifender(n)/geöffneter(n) Gruppe(n)

B. Hintergrundinformationen zur Person

Fragen- nummer B1 (6)	Frage: Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale

	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	weiblich
<input type="checkbox"/>	männlich
<input type="checkbox"/>	divers

Fragen- nummer B2 (7)	Frage: <i>Welcher Altersgruppe gehören Sie an?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	unter 20
<input type="checkbox"/>	20 - 25
<input type="checkbox"/>	25 - 30
<input type="checkbox"/>	30 - 35
<input type="checkbox"/>	35 - 40
<input type="checkbox"/>	40 - 45
<input type="checkbox"/>	45 - 50
<input type="checkbox"/>	50 - 55
<input type="checkbox"/>	55 - 60
<input type="checkbox"/>	60 - 65
<input type="checkbox"/>	65 und älter

Fragen- nummer B3 (8)	Frage: <i>Welchen Berufs- bzw. Studienabschluss haben Sie?</i>
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	staatlich anerkannte/r Erzieher/in
<input type="checkbox"/>	staatlich anerkannte/r Erzieher/in für 0- bis 10-Jährige
<input type="checkbox"/>	Pädagoge/in mit dem Nachweis sozialpädagogischer Ausbildung
<input type="checkbox"/>	staatlich anerkannte/r Heilpädagoge/in (Fachschule)
<input type="checkbox"/>	staatlich anerkannte/r Heilerziehungspfleger/in
<input type="checkbox"/>	Erzieher/in im jeweiligen Bereich, die eine Teilanerkennung für einen Fachschulabschluss als Krippenerzieher/in, Kindergärtner/in oder Horterzieher/in haben
<input type="checkbox"/>	Einschlägiges Fachhochschulstudium <i>Mouse Over:</i> Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik, Sozialarbeit o.ä.
<input type="checkbox"/>	Einschlägiges Universitätsstudium <i>Mouse Over:</i> Pädagogik, Sozialpädagogik, Erziehungswissenschaft o.ä.
<input type="checkbox"/>	Pädagoge/in mit der Befähigung für das Lehramt im Primar-, Sekundärbereich oder Sonderpädagogik sowie Personen, die erfolgreich eine Staatsprüfung für dieses Lehramt absolviert haben
<input type="checkbox"/>	Grundschulkräfte mit der Befähigung zur Arbeit in Heimen und Horten
<input type="checkbox"/>	Gemeindepädagoge/in

<input type="checkbox"/>	Tanzpädagogin/e, Musikpädagogin/e, Sportpädagogin/e und Theaterpädagogin/e
<input type="checkbox"/>	Logopäde/in, Familienpfleger/in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in, Heb- amme und Entbindungspfleger, Physiotherapeut/in und Ergotherapeut/in
<input type="checkbox"/>	Sozialassistent/in
<input type="checkbox"/>	Kinderpfleger/in
<input type="checkbox"/>	kein beruflicher Abschluss
<input type="checkbox"/>	sonstiger Abschluss, und zwar: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B4 (9)	Frage: Welchen Hochschulabschluss haben Sie?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage B3 (8) „Einschlägiges Fachhochschulstudium“ oder „Einschlägiges Universitätsstudium“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Bachelor
<input type="checkbox"/>	Diplom
<input type="checkbox"/>	Master
<input type="checkbox"/>	sonstiger, und zwar: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B5 (10)	Frage: Haben Sie eine kindheitspädagogische Grundqualifizierung nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V?
	ggf. Aufforderung: Bei der kindheitspädagogischen Grundqualifizierung nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V handelt es sich um eine Grundqualifizierung im Umfang von mindestens 250 Stunden sowie ein Praktikum in einer Kindertageseinrichtung im Umfang von acht Wochen vor Tätigkeitsbeginn als pädagogische Fachkraft nach § 2 Abs. 7 Nummer 11 und 12 KiföG M-V.
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: 1.1.8 Anteil Quereinsteiger
	Filter: Wenn in Frage B3 (8) „Tanzpädagogin/e, Musikpädagogin/e, Sportpädagogin/e und Theaterpädagogin/e“ oder „Logopäde/in, Familienpfleger/in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in, Hebamme und Entbindungspfleger, Physiotherapeut/in und Ergotherapeut/in“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

Fragen- nummer B6 (11)	Frage: Welcher Tätigkeit sind Sie vor der Aufnahme Ihrer Tätigkeit in der Kindertagesförderung nachgegangen?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe
	Indikator: 1.1.8 Anteil Quereinsteiger
	Filter: Wenn in Frage B5 (10) „ja“ angekreuzt.
	[offenes Textfeld]

Fragennummer B7 (12)	Frage: Wo haben Sie Ihren <u>letzten</u> berufsqualifizierenden Abschluss erworben?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: 1.1.10 Anteil der Absolventen aus anderen Bundesländern
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Baden-Württemberg
<input type="checkbox"/>	Bayern
<input type="checkbox"/>	Berlin
<input type="checkbox"/>	Brandenburg
<input type="checkbox"/>	Bremen
<input type="checkbox"/>	Hamburg
<input type="checkbox"/>	Hessen
<input type="checkbox"/>	Mecklenburg-Vorpommern
<input type="checkbox"/>	Niedersachsen
<input type="checkbox"/>	Nordrhein-Westfalen
<input type="checkbox"/>	Rheinland-Pfalz
<input type="checkbox"/>	Saarland
<input type="checkbox"/>	Sachsen
<input type="checkbox"/>	Sachsen-Anhalt
<input type="checkbox"/>	Schleswig-Holstein
<input type="checkbox"/>	Thüringen
<input type="checkbox"/>	Ich habe meinen Abschluss nicht in Deutschland erworben, sondern in: [offenes Textfeld]

Fragennummer B8 (13)	Frage: Wann haben Sie Ihren <u>letzten</u> berufsqualifizierenden Abschluss erworben?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Schieberegler
	Indikator: 1.1.10 Anteil der Absolventen aus anderen Bundesländern
	Filter: keiner
	2020
	2019
	...
	1955
	vor 1955

Fragen- nummer B9 (14)	Frage: In welcher Funktion sind Sie in Ihrer Einrichtung tätig?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
	Pflichtfrage
<input type="checkbox"/>	(stellvertretende) Leitung
<input type="checkbox"/>	(sozial-)pädagogische Fachkraft mit Gruppenleitung
<input type="checkbox"/>	(sozial-)pädagogische Fachkraft ohne Gruppenleitung
<input type="checkbox"/>	(sozial-)pädagogische Zweit- oder Ergänzungskraft
<input type="checkbox"/>	Assistenzkraft
<input type="checkbox"/>	sonstige Funktion: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B10 (15)	Frage: Leiten Sie neben dieser Einrichtung weitere Einrichtungen der Kindertagesförderung?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

Fragen- nummer B11 (16)	Frage: Für wie viele <u>weitere</u> Einrichtungen neben dieser sind Sie in leitender Funktion zuständig?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage B10 (15) „Ja“ angekreuzt.
	Anzahl der Einrichtungen: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B12 (17)	Frage: In welcher Gruppenart sind Sie tätig?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage B9 (14) <u>nicht ausschließlich</u> „(stellvertretende) Leitung“ und in Frage A3 (3) <u>nicht</u> „... ohne feste Gruppenstruktur“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Krippengruppe (0 bis 3 Jahre)
<input type="checkbox"/>	Kindergartengruppe (3 Jahre bis zum Schuleintritt)
<input type="checkbox"/>	Hortgruppe (Schulkinder)
<input type="checkbox"/>	Altersübergreifende/geöffnete Gruppe
<input type="checkbox"/>	Gruppenübergreifend tätig

Fragen- nummer B13 (18)	Frage: Wie hoch ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in der Einrichtung?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
	Anzahl der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B14 (19)	Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in der Einrichtung selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend ändern würde: Würden Sie dann Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit lieber verringern, erhöhen oder beibehalten?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: 1.1.4 Pädagogisches Personal: Gewünschter Beschäftigungsumfang
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Verringern
<input type="checkbox"/>	Erhöhen
<input type="checkbox"/>	Beibehalten

Fragen- nummer B15 (20)	Frage: Welche vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit wünschen Sie sich?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 1.1.4 Pädagogisches Personal: Gewünschter Beschäftigungsumfang
	Filter: Falls in Frage B14 (19) „Verringern“ oder „Erhöhen“ angekreuzt.
	Gewünschte Anzahl der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B16 (21)	Frage: Was hindert Sie daran, Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu erhöhen?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: 1.1.3.b Pädagogisches Personal: Gründe für Teilzeitbeschäftigung
	Filter: Falls in Frage B14 (19) „Erhöhen“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Vollzeitstellen sind nicht zu finden
<input type="checkbox"/>	Flexible, befristete Aufstockungsmöglichkeiten sind nicht zu finden

<input type="checkbox"/>	Familiäre Verpflichtungen
<input type="checkbox"/>	sonstige Gründe, und zwar: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B17 (22)	Frage: <i>Wie viel Zeit steht Ihnen für die mittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung?</i>
	ggf. Aufforderung: Zur mittelbaren pädagogischen Arbeit gehören insbesondere Zeiten für die Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsverläufe von Kindern, Qualitätsentwicklung und -sicherung, Planung der individuellen Förderung, Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen und Einrichtungen der Familienbildung, Vor- und Nachbereitung sowie Dienstberatungen.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 1.1.22 Bewertung der Rahmenbedingung durch das pädagogische Personal, die Leitung und den Träger
	Filter: Falls in Frage B9 (14) <u>nicht ausschließlich</u> „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	Stunden pro Woche: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B18 (23)	Frage: <i>Wie viel Zeit bräuchten Sie für die mittelbare pädagogische Arbeit?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 1.1.22 Bewertung der Rahmenbedingung durch das pädagogische Personal, die Leitung und den Träger
	Filter: Falls in Frage B9 (14) <u>nicht ausschließlich</u> „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	Stunden pro Woche: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B19 (24)	Frage: <i>Wie viele Stunden pro Woche sind Sie für Leitungsaufgaben freigestellt?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 1.1.22 Bewertung der Rahmenbedingung durch das pädagogische Personal, die Leitung und den Träger
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	Anzahl der Wochenstunden: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer B20 (25)	Frage: <i>Sind die Ihnen zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen für Leitungsaufgaben insgesamt aus Ihrer Sicht ausreichend?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: 1.1.22 Bewertung der Rahmenbedingung durch das pädagogische Personal, die Leitung und den Träger
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.

<input type="checkbox"/>	Ausreichend
<input type="checkbox"/>	Eher ausreichend
<input type="checkbox"/>	Teils/teils
<input type="checkbox"/>	Eher nicht ausreichend
<input type="checkbox"/>	Nicht ausreichend

Fragennummer B21 (26)	Frage: <i>Wie bewerten Sie die zeitlichen Ressourcen für einzelne Leitungsaufgaben?</i>				
	ggf. Aufforderung:				
	Antwortformat: Checkbox				
	Indikator: 1.1.22 Bewertung der Rahmenbedingung durch das pädagogische Personal, die Leitung und den Träger				
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.				
		Ausreichend	Eher nicht ausreichend	Gar nicht ausreichend	Einschätzung nicht möglich
	Konzeptionsentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Betriebsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Personalmanagement und -planung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Personalführung und -pflege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Teambildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Institutionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rahmenbedingungen und Trends	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Elternarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sonstige Leitungsaufgaben, und zwar: [offenes Textfeld]				

Fragennummer B22 (27)	Frage: <i>Wie viel Leitungszeit bräuchten Sie zusätzlich, um diese Aufgaben angemessen wahrnehmen zu können?</i>				
	ggf. Aufforderung:				
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)				
	Indikator: 1.1.22 Bewertung der Rahmenbedingung durch das pädagogische Personal, die Leitung und den Träger				
	Filter: Falls in Frage B20 (25) „Teils/teils“, „Eher nicht ausreichend“ oder „Nicht ausreichend“ angekreuzt.				
	Anzahl der Wochenstunden: [offenes Textfeld]				

Fragen- nummer B23 (28)	Frage: <i>Sind Sie einem Tarif angeschlossen?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter:
<input type="checkbox"/>	ja, dem TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)
<input type="checkbox"/>	ja, dem KAVO (Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung)
<input type="checkbox"/>	ja, dem AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) des Deutschen Caritasverbands
<input type="checkbox"/>	ja, dem AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) des Diakonischen Werks
<input type="checkbox"/>	ja, einem anderen Tarif
<input type="checkbox"/>	nein, ich bin keinem Tarif angeschlossen

Fragen- nummer B24 (29)	Frage: <i>In welcher Entgeltgruppe sind Sie eingeordnet?</i>
	ggf. Aufforderung: Bitte machen Sie Ihre Angaben entsprechend von Ihrem angeschlossenen Tarif.
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage B23 (28) „ja, dem TVöD“ „ja, dem AVR des Deutschen Caritasverbands“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	S 18
<input type="checkbox"/>	S 17
<input type="checkbox"/>	S 16
<input type="checkbox"/>	S 15
<input type="checkbox"/>	S 14
<input type="checkbox"/>	S 13
<input type="checkbox"/>	S 12
<input type="checkbox"/>	S 11b
<input type="checkbox"/>	S 11a
<input type="checkbox"/>	S 10
<input type="checkbox"/>	S 9
<input type="checkbox"/>	S 8b
<input type="checkbox"/>	S 8a
<input type="checkbox"/>	S 7
<input type="checkbox"/>	S 4
<input type="checkbox"/>	S 3
<input type="checkbox"/>	S 2

Fragen- nummer B25 (30)	Frage: <i>In welcher Entgeltgruppe sind Sie eingeordnet?</i>
	ggf. Aufforderung: Bitte machen Sie Ihre Angaben entsprechend von Ihrem angeschlossenen Tarif.
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale

	Filter: Falls in Frage B23 (28) „ja, dem KAVO“ oder „ja, dem AVR des Diakonischen Werks“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	EG 15 Filter: Nur, wenn in Frage B23 (28) „ja, dem KAVO“ angekreuzt
<input type="checkbox"/>	EG 14 Filter: Nur, wenn in Frage B23 (28) „ja, dem KAVO“ angekreuzt
<input type="checkbox"/>	EG 13
<input type="checkbox"/>	EG 12
<input type="checkbox"/>	EG 11
<input type="checkbox"/>	EG 10
<input type="checkbox"/>	EG 9
<input type="checkbox"/>	EG 8
<input type="checkbox"/>	EG 7
<input type="checkbox"/>	EG 6
<input type="checkbox"/>	EG 5
<input type="checkbox"/>	EG 4
<input type="checkbox"/>	EG 3
<input type="checkbox"/>	EG 2
<input type="checkbox"/>	EG 1

Fragen- nummer B26 (31)	Frage: <i>In welcher Entgeltgruppe sind Sie eingeordnet?</i>
	ggf. Aufforderung: Bitte machen Sie Ihre Angaben entsprechend von Ihrem angeschlossenen Tarif.
	Antwortformat: offene Antwort
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage B23 (28) „ja, einem anderen Tarif“ angekreuzt wurde.
	[offenes Textfeld]

C. Pädagogisches Personal

Fragen- nummer C1 (32)	Frage: <i>Wie viele pädagogische Fach- und Assistenzkräfte sind gegenwärtig in Ihrer Einrichtung beschäftigt?</i>
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl differenziert nach dem <u>letzten</u> Berufsausbildungsabschluss an.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	staatlich anerkannte/r Erzieher/in: [offenes Textfeld]
	staatlich anerkannte/r Erzieher/in für 0- bis 10-Jährige: [offenes Textfeld]
	Pädagoge/in mit dem Nachweis sozialpädagogischer Ausbildung: [offenes Textfeld]
	staatlich anerkannte/r Heilpädagogin (Fachschule): [offenes Textfeld]
	staatlich anerkannte/r Heilerziehungspfleger/in: [offenes Textfeld]

	Erzieher/in im jeweiligen Bereich, die eine Teilanerkennung für einen Fachschulabschluss als Krippenerzieher/in, Kindergärtner/in oder Horterzieher/in haben: [offenes Textfeld]
	Einschlägiges Fachhochschulstudium: [offenes Textfeld] <i>Mouse Over:</i> Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik, Sozialarbeit o.ä.
	Einschlägiges Universitätsstudium: [offenes Textfeld] <i>Mouse Over:</i> Pädagogik, Sozialpädagogik, Erziehungswissenschaft o.ä.
	Pädagoge/in mit der Befähigung für das Lehramt im Primar-, Sekundendärbereich oder Sonderpädagogik sowie Personen, die erfolgreich eine Staatsprüfung für dieses Lehramt absolviert haben: [offenes Textfeld]
	Grundschulkräfte mit der Befähigung zur Arbeit in Heimen und Horten: [offenes Textfeld]
	Gemeindepädagoge/in: [offenes Textfeld]
	Tanzpädagoge/in, Musikpädagoge/in, Sportpädagoge/in und Theaterpädagoge/in: [offenes Textfeld]
	Logopäde/in, Familienpfleger/in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in, Hebamme und Entbindungspfleger, Physiotherapeut/in und Ergotherapeut/in: [offenes Textfeld]
	Sozialassistent/in: [offenes Textfeld]
	Kinderpfleger/in: [offenes Textfeld]
	kein beruflicher Abschluss: [offenes Textfeld]
	sonstiger Abschluss, und zwar: [offenes Textfeld]

Fragennummer C2 (33)	Frage: Wie viele pädagogische Fachkräfte ohne einschlägigen Berufsabschluss haben eine kindheitspädagogische Grundqualifizierung nach § 13 Abs. 2 KiföG M-V?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Falls in Frage C1 (340) „Personen mit sonstigem Abschluss“ angekreuzt.
	Anzahl: [offenes Textfeld]

Fragennummer C3 (34)	Frage: Wie viele berufsbegleitend Auszubildende sind in Ihrer Einrichtung gegenwärtig tätig?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl differenziert nach den Gruppen an, in denen die Auszubildenden gegenwärtig tätig sind.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich), Checkbox
	Indikator: 1.1.9 Tätigkeitsbereiche von berufsbegleitenden Auszubildenden
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	Krippengruppe: [offenes Textfeld]
	(erweiterte) Kindergartengruppe: [offenes Textfeld]
	Hortgruppe: [offenes Textfeld]
	Einrichtung ohne feste Gruppenstruktur: [offenes Textfeld]

	altersübergreifende Gruppe: [offenes Textfeld]
<input type="checkbox"/>	Keine Einschätzung möglich.

Fragennummer C4 (35)	Frage: Welche Aufgaben nehmen die berufsbegleitend Auszubildenden in Ihrer Einrichtung wahr?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: 1.1.9 Tätigkeitsbereiche von berufsbegleitenden Auszubildenden
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	<u>Handlungsfeld Team</u>
<input type="checkbox"/>	Beteiligung an Team- und Mitarbeitergesprächen
<input type="checkbox"/>	Beteiligung an Fallbesprechungen im Team
<input type="checkbox"/>	<u>Handlungsfeld Eltern</u>
<input type="checkbox"/>	(Mit-)Gestaltung der Zusammenarbeit mit Eltern
<input type="checkbox"/>	<u>Handlungsfeld Gruppe</u>
<input type="checkbox"/>	(Mit-)Gestaltung von Spiel- und Lernsituationen
<input type="checkbox"/>	Anregung und Kommunikation von Peer-Kommunikation
<input type="checkbox"/>	<u>Handlungsfeld Kind</u>
<input type="checkbox"/>	Beziehungsarbeit
<input type="checkbox"/>	Erfassung von Entwicklungsständen
<input type="checkbox"/>	Planung von Maßnahmen zur Unterstützung der Entwicklung
<input type="checkbox"/>	Unterstützung, Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen
<input type="checkbox"/>	Gestaltung von bedürfnisgerechten pädagogischen Angeboten
<input type="checkbox"/>	Beziehungsvolle Gestaltung von Pflege
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: [offenes Textfeld]

Fragennummer C5 (36)	Frage: Wie viele Absolventinnen und Absolventen wurden in Ihrer Einrichtung in den vergangenen fünf Jahren neu eingestellt?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl für die einzelnen Jahre an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich), Checkbox
	Indikator: 1.1.10 Anteil der Absolventen aus anderen Bundesländern
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	2019: [offenes Textfeld]
	2018: [offenes Textfeld]
	2017: [offenes Textfeld]
	2016: [offenes Textfeld]
	2015: [offenes Textfeld]
<input type="checkbox"/>	Einschätzung nicht möglich

Fragen- nummer C6 (37)	Frage: <i>Wie viele Absolventinnen und Absolventen, die in Ihrer Einrichtung in den vergangenen fünf Jahren neu eingestellt wurden, sind nach wie vor in Ihrer Einrichtung beschäftigt?</i>
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl differenziert nach dem Einstellungsjahr an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich), Checkbox
	Indikator:
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	Einstellungsjahr 2019: [offenes Textfeld]
	Einstellungsjahr 2018: [offenes Textfeld]
	Einstellungsjahr 2017: [offenes Textfeld]
	Einstellungsjahr 2016: [offenes Textfeld]
	Einstellungsjahr 2015: [offenes Textfeld]
<input type="checkbox"/>	Einschätzung nicht möglich

D. Fehlzeiten

Fragen- nummer D1 (38)	Frage: <i>Wie viele Krankheitstage fielen bei den pädagogischen Mitarbeitenden Ihrer Einrichtung im Jahr 2019 im Durchschnitt an?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich), Checkbox
	Indikator: 1.1.11 Durchschnittliche Zahl an Krankheitstagen
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	Durchschnittliche Zahl an Krankheitstagen je pädagogischen Mitarbeitenden im Jahr 2019: [offenes Textfeld]
<input type="checkbox"/>	Einschätzung nicht möglich

Fragen- nummer D2 (39)	Frage: <i>Wie viele Krankheitstage fielen bei Ihnen im Jahr 2019 an?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich), Checkbox
	Indikator: 1.1.11 Durchschnittliche Zahl an Krankheitstagen
	Filter: Keiner
	Zahl der Krankheitstage im Jahr 2019: [offenes Textfeld]
<input type="checkbox"/>	Einschätzung nicht möglich

E. Qualifizierungsbedarf und Personalentwicklung

Fragen- num- mer	Frage: <i>Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf der pädagogischen Fachkräfte im Hinblick auf die Ausgestaltung multiprofessioneller Teams ein?</i>
	ggf. Aufforderung:

E1 (40)	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe					
	Indikator: 1.1.16 Fehlende Qualifizierungen zur Ausgestaltung multiprofessioneller Teams, 1.1.17 Qualifizierungsbedarf aus Perspektive des pädagogischen Personals					
	Filter: Keiner					
	Kein Qualifizierungsbedarf	Sehr geringer Qualifizierungsbedarf	Eher geringer Qualifizierungsbedarf	Eher hoher Qualifizierungsbedarf	Sehr hoher Qualifizierungsbedarf	Kann ich nicht beurteilen
Mentoring von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestaltung von Übergängen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beobachtung und Dokumentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundlagen inklusiver Pädagogik und Diagnostik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alltagsintegrierte Sprachbildung und Kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personale und sozial-emotionale Entwicklung, Werteorientierung und Religiosität, kultursensitive Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elementares mathematisches Denken, Welterkundung sowie technische und naturwissenschaftliche Grunderfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medien und digitale Bildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musik, ästhetische Bildung und bildnerisches Gestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körper, Bewegung, Gesundheit und Prävention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Qualifizierungsbedarf, und zwar: [offenes Textfeld]						

Frage: Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf speziell von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen ein?
--

Fragen- num- mer E2 (41)	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe					
	Indikator: 1.1.18 Qualifizierungsbedarf für Leitungen					
	Filter: Falls in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.					
	Kein Qualifi- zie- rungs- bedarf	Sehr gerin- ger Qualifi- zie- rungs- bedarf	Eher gerin- ger Qualifi- zie- rungs- bedarf	Eher hoher Qualifi- zie- rungs- bedarf	Sehr hoher Qualifi- zie- rungs- bedarf	Kann ich nicht beur- teilen
<i>Konzeptionsentwicklung</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Qualitätsmanagement</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Betriebsleitung</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Personalmanagement und -planung</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Personalführung und -pflege</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Personalentwicklung</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Teambildung</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Interdisziplinäre Vernetzung mit anderen Institutionen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Rahmenbedingungen und Trends</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Elternarbeit</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Sonstiger Qualifizierungsbedarf, und zwar: [offenes Textfeld]</i>						

Fragen- num- mer E3 (42)	Frage: <i>Wie nehmen Sie die Personalentwicklung in Ihrer Einrichtung wahr?</i>					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.21 Wahrnehmung der Personalentwicklung					
Filter: Keiner						
	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils/ Teils	Stimme eher zu	Stimme zu	Kann ich nicht beur- teilen
<i>Personalentwicklung ist eine Aufgabe der Leitungen.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Es gibt trägerseitig festgelegte Beförderungs- und Aufstiegskriterien.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Es gibt ein trägerseitiges Konzept für die Personalentwicklung.	<input type="checkbox"/>					
Es fehlen die notwendigen Strukturen, um eine trägerseitig koordinierte Personalentwicklung zu realisieren.	<input type="checkbox"/>					
Die Personalentwicklung ist aufgrund der individuellen Motivation der Mitarbeiter/innen zufriedenstellend.	<input type="checkbox"/>					

F. Fort- und Weiterbildungsangebot

Fragennummer F1 (43)	Frage: Wie beurteilen Sie die Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte im Hinblick auf verschiedene Qualitäts- und Entwicklungsfaktoren?					
	ggf. Aufforderung: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.19 Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen					
Filter: Keiner						
	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils/ Teils	Stimme eher zu	Stimme zu	Kann ich nicht beurteilen
Die angebotenen Fortbildungen entsprechen den relevanten Themen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am Ende der Fort- und Weiterbildung steht ein anerkanntes Zertifikat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fort- und Weiterbildungen sind als Grundlage für die Übernahme von gruppenübergreifenden Aufgaben oder Tätigkeiten mit besonderen Anforderungen geeignet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fort- und Weiterbildungen können für Höhergruppierungen anerkannt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragennummer F2 (44)	Frage: <i>Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial bei der Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungen im Feld der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern?</i>					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.19 Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen					
Filter: Keiner						
	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils/ Teils	Stimme eher zu	Stimme zu	Kann ich nicht beurteilen
<i>Es sollten Fortbildungen angeboten werden, die in weiterführenden Ausbildungen angerechnet werden können.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Fortbildungen sollten mehr in Teilzeitform angeboten werden.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Es sollten mehr längerfristige Fortbildungen angeboten werden.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Es sollten mehr Inhouse-Fortbildungen angeboten werden.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Es sollten mehr Online-Fortbildungen/ Webinare angeboten werden.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragennummer F3 (45)	Frage: <i>Sehen Sie mit Blick auf das aktuelle Angebot einen Bedarf nach zusätzlichen Fort- und Weiterbildungsthemen?</i>					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe					
	Indikator: 1.1.20 Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen					
Filter: Keiner						
<input type="checkbox"/>	Ja, und zwar: [offenes Textfeld]					
<input type="checkbox"/>	Nein					

G. Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation

Frage: <i>Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeitsorganisation in Ihrer Einrichtung?</i>

Fragennummer G1 (46)	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.22 Bewertung der Rahmenbedingung durch das pädagogische Personal, die Leitung und den Träger					
	Filter: Keiner					
	Unzu- frie- den	Eher unzu- frie- den	Teils/ Teils	Eher zufrie- den	Zu- frie- den	Kann ich nicht beur- teilen
<i>Gruppengrößen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Personalschlüssel</i> <i>Mouse Over: Verhältnis zwischen den Betreuungsumfängen aller Kinder und den Stellenumfängen aller pädagogischen Mitarbeiter/innen (inkl. zeitliche Ressourcen für mittelbare pädagogische Arbeit und Fehlzeiten).</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Fachkraft-Kind-Relation</i> <i>Mouse Over: Verhältnis zwischen den Betreuungsumfängen aller Kinder und den zeitlichen Ressourcen aller pädagogischen Mitarbeiter/innen für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit den Kindern (exkl. zeitliche Ressourcen für mittelbare pädagogische Arbeit und Fehlzeiten).</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Dienstplangestaltung</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Berücksichtigung von Urlaubswünschen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Pausenregelungen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Elternsprechzeiten</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Ausfallmanagement</i> <i>Mouse Over: Springer Pool, aus welchem bei kurzfristigen Ausfällen Vertretungskräfte rekrutiert werden können.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Einstellung von Vertretungskräften</i> <i>Mouse Over: Bei längerfristigen Ausfällen.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Produktivität von Teamsitzungen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Teamentwicklungsmaßnahmen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Supervisions-Angebote</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Einbeziehung bei konzeptionellen Fragen	<input type="checkbox"/>					
Einbeziehung bei Personaleinstellungen	<input type="checkbox"/>					
Transparenz der Aufgabenverteilung Mouse Over: Bei Führungskräften: Zwischen Träger und Leitung	<input type="checkbox"/>					
Selbstständig- und Eigenverantwortlichkeit	<input type="checkbox"/>					
Kommunikationsmethoden	<input type="checkbox"/>					
Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>					

H. Gesundheitsbelastende Faktoren

Fragennummer H1 (47)	Frage: Wie schätzen Sie die gesundheitliche Belastung des pädagogischen Personals (Fach- und Assistenzkräfte) durch folgende Faktoren ein?					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.1.23 Darstellung der gesundheitsbelastenden Faktoren für das pädagogische Personal					
	Filter: Keiner					
	Keine Belastung	sehr niedrig	eher niedrig	eher hoch	sehr hoch	Kann ich nicht beurteilen
Körperliche Belastung durch Heben und Arbeit in Zwangshaltungen oder einseitige körperliche Beanspruchung (z. B. langes Sitzen auf dem Boden, Bücken oder Stehen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimmliche Belastung durch häufiges und lautes Sprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lärm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgebungsbelastungen (Wärme, Hitze, Zugluft, Feuchtigkeit, schlechte Belüftung, Schmutz, ungünstige Beleuchtung etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhöhte Ansteckungsgefahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastung durch Unfallgefahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zeitdruck oder fehlende Pausen	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch besondere pädagogische Herausforderungen bei den Kindern	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch besondere Anforderungen der Eltern	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch Konflikte/Unklarheiten im Team/im Kollegium	<input type="checkbox"/>					

Fragennummer H2 (48)	Frage: Welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen werden vom Träger Ihrer Einrichtung durchgeführt bzw. angeboten?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: 1.1.23 Darstellung der gesundheitsbelastenden Faktoren für das pädagogische Personal
	Filter: Keiner
<input type="checkbox"/>	Raumakustische Maßnahmen (z. B. Dämmung von Innen- und Außenwänden)
<input type="checkbox"/>	Lärmkonzept mit Regeln und Maßnahmen zur Lärmvermeidung
<input type="checkbox"/>	Erwachsenengerechte Möbel (z. B. „Erzieherstühle“)
<input type="checkbox"/>	Rückenschulungen und andere Sport- und Entspannungstechniken im Fortbildungsprogramm
<input type="checkbox"/>	Angepasste Arbeitsbedingungen/-zeiten bei vorübergehender Leistungsminderung
<input type="checkbox"/>	Personalaufstockung o. ä. bei dauerhafter Leistungsminderung
<input type="checkbox"/>	Teamabende, Klausurtage o. ä. zum Thema „Älter werden im Beruf bzw. des Teams“ insb. bei altersgemischten Teams
<input type="checkbox"/>	Altersgruppenspezifische Fortbildungen (z. B. Computerkurse)
<input type="checkbox"/>	Standardmäßige Supervisionen für ältere Mitarbeiter/innen
<input type="checkbox"/>	Standardmäßige Gesundheitschecks und -angebote im Fortbildungsprogramm
<input type="checkbox"/>	Betriebliches Eingliederungsmanagement
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: [offenes Textfeld]

I. Sonstiges: Hortförderung während Sommerferien

Fragennummer I1 (49)	Frage: In welchem Umfang bietet Ihre Einrichtung Förderung von Schulkindern im Hort während der Sommerferien an?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: Modellrechnungen

	Filter: Falls in Frage A3 (3) „Einrichtung mit Hortgruppe(n) (Schulkinder)“ und in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	Umfang der angebotenen Ganztagsförderung: [offenes Textfeld] Stunden am Tag
	Umfang der angebotenen Teilzeitförderung: [offenes Textfeld] Stunden am Tag

Fragennummer 12 (50)	Frage: Würden Sie Ihr Förderangebot für Schulkinder während der Sommerferien im Hort auf 10 Stunden Ganztagsförderung bzw. 6 Stunden Teilzeitförderung ausweiten?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Modellrechnungen
	Filter: Falls in Frage A3 (3) „Einrichtung mit Hortgruppe(n) (Schulkinder)“ und in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

Fragennummer 13 (51)	Frage: Halten Sie ein flexibles Hortangebot für Kinder von Berufstätigen in Ihrer Einrichtung für sinnvoll?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Modellrechnungen
	Filter: Falls in Frage A3 (3) „Einrichtung mit Hortgruppe(n) (Schulkinder)“ und in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

Fragennummer 14 (52)	Frage: Bitte begründen Sie Ihre Antwort.
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Modellrechnungen
	Filter: Falls in Frage A3 (3) „reiner“ Hort (Schulkinder)“ oder „... mit Hortgruppe(n) (Schulkinder)“ und in Frage B9 (14) „(stellvertretende) Leitung“ angekreuzt.
	[offene Antwort]

4.2.4 Befragung der Kindertagespflegepersonen

I. Hintergrundinformationen zu der Kindertagespflegestelle

Fragen- nummer A1 (53)	Frage: Üben Sie Ihre Tätigkeit in einer Großtagespflegestelle aus?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	ja
<input type="checkbox"/>	nein

Fragen- nummer A2 (54)	Frage: Wie viele weitere Personen sind in Ihrer Großtagespflegestelle tätig?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie jeweils die Anzahl an.
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: wenn A1 (1) = ja [Tätigkeit im Rahmen einer Großtagespflegestelle]
	Kindertagespflegeperson/en: [offenes Textfeld]
	Küchenkraft/Küchenkräfte: [offenes Textfeld]
	Praktikant/en bzw. Praktikantin/nen zu Ausbildungszwecken: [offenes Textfeld]
	Schülerpraktikant/en bzw. -praktikantin/nen: [offenes Textfeld]
	Sonstige: [offenes Textfeld]

Fragen- nummer A3 (55)	Frage: Wo üben Sie Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson aus?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachantworten möglich
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	im eigenen Haushalt
<input type="checkbox"/>	im Haushalt der Eltern
<input type="checkbox"/>	in anderen geeigneten Räumen

Fragen- nummer A4 (56)	Frage: Sind Sie überwiegend als Vertretungskraft tätig?
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Ja, als mobile Vertretung/Springer in den Haushalten von Kindertagespflegeperso- nen
<input type="checkbox"/>	Ja, als mobile Vertretung/Springer in externen Einrichtungen
<input type="checkbox"/>	Ja, als Vertretungskraft in einem Vertretungsstützpunkt

<input type="checkbox"/>	Nein
--------------------------	------

<i>Fragennummer</i> A5 (57)	Frage: <i>Wie viele Kinder haben Sie am 1. März 2020 gefördert?</i>
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl der mit öffentlichen Mitteln geförderten Betreuungsverhältnisse zum Stichtag an.
	Antwortformat: Drop-Down; offene Texteingabe (nur Zahleneingabe), keine Mehrfachantworten möglich
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	1 Kind
<input type="checkbox"/>	2 Kinder
<input type="checkbox"/>	3 Kinder
<input type="checkbox"/>	4 Kinder
<input type="checkbox"/>	5 Kinder
<input type="checkbox"/>	mehr als 5 Kinder, die nicht gleichzeitig anwesend sind, und zwar: [freies Textfeld]

<i>Fragennummer</i> A6 (58)	Frage: <i>Bitte geben Sie für jedes Kind, das Sie fördern, die vertraglich vereinbarten Betreuungsstunden in der Woche an.</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe)
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: Anzahl der Kinder erscheint in Abhängigkeit von der Angabe in A5
<i>1. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>2. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>3. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>4. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>5. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>6. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>7. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>8. Kind</i>	[offenes Textfeld]
<i>9. Kind</i>	[offenes Textfeld]

J. Fehlzeiten

<i>Fragennummer</i> B1 (59)	Frage: <i>An wie vielen Tagen im Jahr 2019 konnten Sie krankheitsbedingt Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson nicht ausüben?</i>
	ggf. Aufforderung: Zu Krankheitstagen zählen sowohl Fehlzeiten aufgrund von eigener Erkrankung als auch Fehlzeiten aufgrund von Erkrankung des Kindes
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 1.2.5 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund Elternzeit, Krankheit, Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr
	Filter: keiner

	[offenes Textfeld für Anzahl]
Fragennummer B2 (60)	Frage: <i>Haben Sie im Jahr 2019 Vertretungsmodelle in Anspruch genommen, wenn Sie krank waren oder aus anderen Gründen ausfielen?</i>
	ggf. Aufforderung: Mehrfachangaben sind möglich.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: 1.2.5 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund Elternzeit, Krankheit, Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr
	Filter: Falls in Frage A4 (4) „Nein“ angekreuzt.
<input type="checkbox"/>	Ja, Vertretungsstandem <i>Mouse Over:</i> Zwei Kindertagespflegepersonen, die gemeinsam nicht mehr als die erlaubten fünf Kinder betreuen, schließen sich zusammen. Bei einem Ausfall übernimmt eine Person alle Kinder der anderen
<input type="checkbox"/>	Ja, Vertretungsgruppe <i>Mouse Over:</i> Hier arbeiten mehrere, mindestens drei Kindertagespflegepersonen zusammen. Jede Kindertagespflegeperson hält ein bis zwei Plätze für mögliche Vertretungsfälle frei. Alle Gruppen treffen sich wöchentlich an einem neutralen Ort, um sich kennen zu lernen. Nach der Eingewöhnungsphase wird jedes Kind einer bestimmten „Ersatz-Kindertagespflegeperson“ aus der Gemeinschaft zugeordnet und lernt diese sowie deren Zuhause noch besser kennen. Fällt eine Kindertagespflegeperson aus, werden die Kinder aus der Gruppe auf die vorher zugeordneten Vertretungen verteilt.
<input type="checkbox"/>	Ja, mobile Vertretung oder Springer <i>Mouse Over:</i> Eine Mobile Vertretung oder ein sogenannter Springer vertritt eine oder mehrere Kindertagespflegepersonen in deren eigenen Haushalt oder in einer externen Einrichtung. Um die Kinder und ggf. deren Rituale kennenzulernen, besuchen die Vertretungen die Tagesmutter oder den Tagesvater regelmäßig („Kontaktstunden“).
<input type="checkbox"/>	Ja, Tageskinderpflegeservice oder Vertretungsstützpunkt <i>Mouse Over:</i> Dieses Modell funktioniert ähnlich wie die Springer-Lösung. Allerdings arbeiten die Vertretungen nicht bei den Kindertagespflegepersonen zuhause, sondern in eigens dafür eingerichteten Räumen einer externen Kindertagespflegestelle.
<input type="checkbox"/>	Ja, Vertretung in der Großtagespflegestelle <i>Mouse Over:</i> In einer Großtagespflegestelle schließen sich zwei oder mehr Kindertagespflegepersonen für die Nutzung gemeinsamer Räumlichkeiten zusammen. Im Betreuungsvertrag kann geregelt sein, dass eine Kindertagespflegeperson im Vertretungsfall und bei vorhandener Kapazität einzelne Kinder der ausfallenden Kindertagespflegeperson betreut. Auch kann eine mobile Vertretungskraft/ein Springer für die ausfallende Kindertagespflegeperson genutzt werden. In diesem Fall setzen Sie den Haken bitte bei „mobile Vertretung oder Springer“.
<input type="checkbox"/>	Ja, Vertretung in einer Kindertageseinrichtung <i>Mouse Over:</i> Wenn die Kindertagespflegeperson ausfällt, dürfen die von ihr betreuten Kinder die Gruppe einer Kindertageseinrichtung oder einer Kita aus dem nahen Umfeld besuchen. Die Kindertagespflegeperson kooperiert mit der Einrichtung und stellt im Vorfeld regelmäßigen Kontakt mit den Kindern und dem Fachpersonal der Einrichtung her.
<input type="checkbox"/>	Ja, und zwar: [offenes Textfeld]
<input type="checkbox"/>	Nein, ich musste die Betreuung vorübergehend unterbrechen

<input type="checkbox"/>	Nein, ich hatte keinen Vertretungsbedarf
--------------------------	--

Fragennummer B3 (61)	Frage: Haben Sie in den vergangenen fünf Jahren aufgrund von Elternzeit, Krankheit oder Angehörigenpflege Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson unterbrochen?
	ggf. Aufforderung: Wenn Sie Ihre Tätigkeit pausiert haben, dann geben Sie bitte die Länge der Unterbrechung in Monaten an.
	Antwortformat: Checkbox, keine Mehrfachantworten möglich
	Indikator: 1.2.5 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund Elternzeit, Krankheit, Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Ja, für weniger als 1 Monat
<input type="checkbox"/>	Ja, für 1 bis 6 Monate
<input type="checkbox"/>	Ja, für 6 bis 12 Monate
<input type="checkbox"/>	Ja, für 12 bis 24 Monate
<input type="checkbox"/>	Ja, für mehr als 24 Monate
<input type="checkbox"/>	Nein

Fragennummer B4 (62)	Frage: Haben Sie in den vergangenen fünf Jahren aufgrund von Kinderbetreuung, Krankheit oder Angehörigenpflege Ihren Tätigkeitsumfang als Kindertagespflegeperson reduziert?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie Ihre durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden vor und nach der Reduzierung an.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)
	Indikator: 1.2.5 Ermittlung von Fehlzeiten aufgrund Elternzeit, Krankheit, Angehörigenpflege und der Beschäftigungsumfänge nach Rückkehr
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Ja, und zwar von durchschnittlich [offenes Textfeld] Wochenstunden auf durchschnittlich [offenes Textfeld] Wochenstunden
<input type="checkbox"/>	Nein, keine Reduktion

K. Qualifizierungsbedarf

Fragennummer C1 (63)	Frage: In welchen Bereichen würden Sie sich gerne noch weiterqualifizieren?
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: 1.2.7 Qualifizierungsbedarf aus Perspektive von Kindertagespflegepersonen
	Filter: keiner
Konzeptionsgrundlage: § 3 Absatz 1 KiföG M-V, Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern	

	Kein Quali- fizie- rungs- bedarf	Sehr gerin- ger Quali- fizie- rungs- bedarf	Eher gerin- ger Quali- fizie- rungs- bedarf	Eher hoher Quali- fizie- rungs- bedarf	Sehr hoher Quali- fizie- rungs- bedarf	Kann ich nicht beur- teilen
Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beobachtung und Dokumentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alltagsintegrierte Sprachbildung und Kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personale und sozial-emotionale Entwicklung, Werteorientierung und Religiosität, kultursensitive Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elementares mathematisches Denken, Welterkundung sowie technische und naturwissenschaftliche Grunderfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medien und digitale Bildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musik, ästhetische Bildung und bildnerisches Gestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körper, Bewegung, Gesundheit und Prävention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allgemeine Rechtsgrundlagen zur Kindertagespflege (SGB VII)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen- nummer C2 (64)	Frage: <i>Gibt es weitere Bereiche, in denen Sie sich gerne weiterqualifizieren wollen?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe
	Indikator: 1.2.7 Qualifizierungsbedarf aus Perspektive von Kindertagespflegepersonen
	Filter: keiner
	[offenes Textfeld]

Fragen- nummer C3 (65)	Frage: <i>Gibt es für die Bereiche, bei denen Sie einen hohen Qualifizierungsbedarf sehen, ein entsprechendes Qualifizierungsangebot?</i>
	ggf. Aufforderung:

Antwortformat: Checkbox			
Indikator: 1.2.7 Qualifizierungsbedarf aus Perspektive von Kindertagespflegepersonen			
Filter: Es werden nur die Items (Bereiche) angezeigt, für die in C1 (11) ein eher oder sehr hoher Qualifizierungsbedarf angekreuzt wurde.			
Konzeptionsgrundlage: § 3 Absatz 1 KiföG M-V, Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern, S. 128			
	ja	nein	Kann ich nicht beurteilen
Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beobachtung und Dokumentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alltagsintegrierte Sprachbildung und Kommunikation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personale und sozial-emotionale Entwicklung, Werteorientierung und Religiosität, kultursensitive Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elementares mathematisches Denken, Welterkundung sowie technische und naturwissenschaftliche Grunderfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medien und digitale Bildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musik, ästhetische Bildung und bildnerisches Gestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körper, Bewegung, Gesundheit und Prävention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L. Fort- und Weiterbildungsangebot

Fragennummer D1 (66)	Frage: Wie viele Fort- und Weiterbildungsstunden haben Sie im Jahr 2019 absolviert?
	ggf. Aufforderung: Bitte geben Sie die Anzahl an.
	Antwortformat: Dropdown
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	unter 25 Stunden
<input type="checkbox"/>	zwischen 25 und 30 Stunden
<input type="checkbox"/>	30 und mehr Stunden

Fragennummer D2 (67)	Frage: Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung der Ihnen bekannten Fort- und Weiterbildungen für Kindertagespflegepersonen im Hinblick auf verschiedene Qualitätsfaktoren?
	ggf. Aufforderung: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Antwortformat: Checkbox						
Indikator: 1.2.8 Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen						
Filter: keiner						
	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen
Die angebotenen Fort- und Weiterbildungen entsprechen den relevanten Themen.	<input type="checkbox"/>					
Für die Auswahl der Fortbildung ist ein Beratungsangebot hilfreich.	<input type="checkbox"/>					
Am Ende der Fort- und Weiterbildung steht ein anerkanntes Zertifikat.	<input type="checkbox"/>					
Das bestehende Angebot an Online-Fortbildungen/Webinaren ist bedarfsgerecht.	<input type="checkbox"/>					
Die angebotenen Präsenz-Fort- und Weiterbildungen sind für mich gut zu erreichen.	<input type="checkbox"/>					
Die Kosten für Fort- und Weiterbildungen sind tragbar.	<input type="checkbox"/>					
Die Fort- und Weiterbildungen sind mit meinen Arbeitszeiten vereinbar.	<input type="checkbox"/>					

Fragennummer D3 (68)	Frage: <i>Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial bei der Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungen für Kindertagespflegepersonen in Mecklenburg-Vorpommern?</i>					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.2.8 Beurteilung der inhaltlichen Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungen					
	Filter: keiner					
	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen
Die Fort- und Weiterbildungen sollten praxisorientierter sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Fort- und Weiterbildungen sollten thematisch abwechslungsreicher sein.	<input type="checkbox"/>					
Die Fort- und Weiterbildungen sollten besser auf die Bedarfe der Kindertagespflegepersonen ausgerichtet sein.	<input type="checkbox"/>					
Fort- und Weiterbildungen sollten mehr in Teilzeitform angeboten werden.	<input type="checkbox"/>					
Es sollten mehr längerfristige Fortbildungen angeboten werden.	<input type="checkbox"/>					
Es sollten mehr Online-Fortbildungen/Webinare angeboten werden.	<input type="checkbox"/>					

Fragennummer D4 (69)	Frage: <i>Sehen Sie mit Blick auf das aktuelle Angebot einen Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungsthemen?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: 1.2.9 Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

Fragennummer D5 (70)	Frage: <i>Bitte beschreiben Sie, um welche Fort- und Weiterbildungsthemen das Angebot aus Ihrer Sicht erweitert werden sollte.</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe
	Indikator: 1.2.9 Bedarf an zusätzlichen Fort- und Weiterbildungen
	Filter: Wenn bei D4 (17) „Ja“ angekreuzt.
	[offenes Textfeld]

E. Rahmenbedingungen

Fragennummer E1 (71)	Frage: <i>Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu den Rahmenbedingungen der Kindertagespflege zu?</i>
	ggf. Aufforderung: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu.
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: 1.2.10 Bewertung der Rahmenbedingungen der Kindertagespflegepersonen
	Filter: keiner

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen
Die Höhe der laufenden Geldleistung ist angemessen.	<input type="checkbox"/>					
Unterauslastung infolge ausscheidender Kinder stellt für mich in den gegenwärtigen Rahmenbedingungen <u>keine</u> erhebliche finanzielle Herausforderung dar.	<input type="checkbox"/>					
Ich erhalte bezahlte Urlaubstage.	<input type="checkbox"/>					
Ich erhalte Ausfallleistungen, wenn ich krank bin und deshalb nicht arbeiten kann.	<input type="checkbox"/>					
Im Falle von Krankheit, Urlaub oder Weiterbildung ermöglichen es mir die bestehenden Regelungen, mich vertreten zu lassen.	<input type="checkbox"/>					
Das Zulassungsverfahren zur Kindertagespflege (Kindertagespflegeerlaubnis) ist zweckmäßig und angemessen geregelt.	<input type="checkbox"/>					
Meine Fach- und Praxisberatung ist für mich gut erreichbar und bietet mir Unterstützung.	<input type="checkbox"/>					
Mein zuständiges Jugendamt/mein zuständiger Fachdienst Jugend ist für mich gut erreichbar und bietet mir Unterstützung.	<input type="checkbox"/>					
Meine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit empfinde ich als angemessen.	<input type="checkbox"/>					

Fragennummer E2 (72)	Frage: Wie schätzen sie die gesundheitliche Belastung durch Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson ein?					
	ggf. Aufforderung:					
	Antwortformat: Checkbox					
	Indikator: 1.2.11 - Darstellung der gesundheitsbelastenden Faktoren für die Kindertagespflegepersonen					
	Filter: keiner					
	keine Belastung	sehr niedrig	eher niedrig	eher hoch	sehr hoch	Kann ich nicht

						beur- teilen
Körperliche Belastung durch Arbeit in Zwangshaltungen oder einseitige körperliche Beanspruchung (z. B. langes Sitzen auf dem Boden, Bücken oder Stehen)	<input type="checkbox"/>					
Stimmliche Belastung durch häufiges und lautes Sprechen	<input type="checkbox"/>					
Lärm	<input type="checkbox"/>					
Erhöhte Ansteckungsgefahr	<input type="checkbox"/>					
Belastung durch Unfallgefahren	<input type="checkbox"/>					
Zeitdruck oder fehlende Pausen	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch besondere pädagogische Herausforderungen bei den Kindern	<input type="checkbox"/>					
Psychische Belastungen durch besondere Anforderungen der Eltern	<input type="checkbox"/>					

Fragen- nummer E3 (73)	Frage: <i>Gibt es weitere gesundheitsbelastende Faktoren durch Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson, die Ihrer Erfahrung nach relevant sind?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: offene Texteingabe
	Indikator: 1.2.11 - Darstellung der gesundheitsbelastenden Faktoren für die Kindertagespflegepersonen
	Filter: keiner
	[offenes Textfeld]

F. Hintergrundinformationen zu den Kindertagespflegepersonen

Fragen- nummer F1 (74)	Frage: <i>In welchem Landkreis bzw. in welcher kreisfreien Stadt üben Sie Ihre Tätigkeit als Kindertagespflegeperson aus?</i>
	ggf. Aufforderung:
	Antwortformat: Checkbox
	Indikator: Strukturmerkmale
	Filter: keiner
	Pflichtfrage
<input type="checkbox"/>	Hanse- und Universitätsstadt Rostock
<input type="checkbox"/>	Landeshauptstadt Schwerin
<input type="checkbox"/>	Landkreis Ludwigslust-Parchim
<input type="checkbox"/>	Landkreis Mecklenburgische Seenplatte

<input type="checkbox"/>	Landkreis Rostock
<input type="checkbox"/>	Landkreis Nordwestmecklenburg
<input type="checkbox"/>	Landkreis Vorpommern-Greifswald
<input type="checkbox"/>	Landkreis Vorpommern-Rügen

Fragen- nummer F2 (75)	Frage: <i>Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?</i>			
	ggf. Aufforderung:			
	Antwortformat: Checkbox			
	Indikator: Strukturmerkmale			
Filter: keiner				
<input type="checkbox"/>	weiblich			
<input type="checkbox"/>	männlich			
<input type="checkbox"/>	divers			
<input type="checkbox"/>	keine Angabe			

Fragen- nummer F3 (76)	Frage: <i>Wie alt sind Sie?</i>			
	ggf. Aufforderung:			
	Antwortformat: Drop-Down			
	Indikator: Strukturmerkmale			
Filter: keiner				
<input type="checkbox"/>	unter 25 Jahre			
<input type="checkbox"/>	25 bis 29 Jahre			
<input type="checkbox"/>	30 bis 34 Jahre			
<input type="checkbox"/>	35 bis 39 Jahre			
<input type="checkbox"/>	40 bis 44 Jahre			
<input type="checkbox"/>	45 bis 49 Jahre			
<input type="checkbox"/>	50 bis 54 Jahre			
<input type="checkbox"/>	55 bis 59 Jahre			
<input type="checkbox"/>	60 bis 64 Jahre			
<input type="checkbox"/>	65 Jahre und älter			
<input type="checkbox"/>	keine Angabe			

Fragen- num- mer F4 (77)	Frage: <i>Fragen zur Herkunft</i>			
	ggf. Aufforderung: Mehrfachnennungen sind möglich.			
	Antwortformat: Checkbox			
	Indikator: Strukturmerkmale			
Filter: keiner				
		Ja	Nein	keine An- gabe

	Sind Ihre Mutter und/oder Ihr Vater außerhalb Deutschlands (jetziges Gebiet der BRD) geboren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sind Sie selbst in Deutschland (jetziges Gebiet der BRD) geboren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragennummer F5 (78)	Frage: Welchen für die Kindertagespflege qualifizierenden Abschluss bzw. welche Qualifikation besitzen Sie?
	ggf. Aufforderung: Dies kann sowohl ein beruflicher Abschluss als auch eine Qualifikation sein.
	Antwortformat: Checkbox, offene Texteingabe
	Indikator: Qualifikation und Ausbildung
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Kindertagespflege Grundqualifizierung (in der Regel im Umfang von 160 Unterrichtseinheiten)
<input type="checkbox"/>	Kindertagespflege Anschlussqualifizierung gemäß Ergänzungsmaterial zum QHB („160+“)
<input type="checkbox"/>	staatlich anerkannte/r Erzieher/in
<input type="checkbox"/>	Sozialassistent/in
<input type="checkbox"/>	Kinderpfleger/in
<input type="checkbox"/>	Heilpädagogin/Heilpädagoge (Fachschule)
<input type="checkbox"/>	Heilerzieher/in, Heilerziehungspfleger/in
<input type="checkbox"/>	Einschlägiger Fachhochschulabschluss Mouseover: Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik, Sozialarbeit o.ä.
<input type="checkbox"/>	Einschlägiger Universitätsabschluss Mouseover: Pädagogik, Sozialpädagogik, Erziehungswissenschaft o.ä.
<input type="checkbox"/>	Sonstiger Abschluss, und zwar: [offenes Textfeld]

Fragennummer F6 (79)	Frage: Wo haben Sie Ihren höchsten für die Kindertagespflege qualifizierenden Abschluss erworben?
	ggf. Aufforderung: Qualifikation und Ausbildung
	Antwortformat: Checkbox, Dropdown, offene Texteingabe
	Indikator:
	Filter: keiner
<input type="checkbox"/>	Baden-Württemberg
<input type="checkbox"/>	Bayern
<input type="checkbox"/>	Berlin
<input type="checkbox"/>	Brandenburg
<input type="checkbox"/>	Bremen
<input type="checkbox"/>	Hamburg
<input type="checkbox"/>	Hessen
<input type="checkbox"/>	Mecklenburg-Vorpommern
<input type="checkbox"/>	Niedersachsen
<input type="checkbox"/>	Nordrhein-Westfalen
<input type="checkbox"/>	Rheinland-Pfalz

<input type="checkbox"/>	Saarland
<input type="checkbox"/>	Sachsen
<input type="checkbox"/>	Sachsen-Anhalt
<input type="checkbox"/>	Schleswig-Holstein
<input type="checkbox"/>	Thüringen
<input type="checkbox"/>	Ich habe meine Qualifikation nicht in Deutschland erworben, sondern in: [offenes Textfeld]

Fragennummer F7 (80)	Frage: Wann haben Sie Ihren höchsten für die Kindertagespflege qualifizierenden Abschluss erworben?	
	ggf. Aufforderung:	
	Antwortformat: Dropdown	
	Indikator: Qualifikation und Ausbildung	
	Filter: keiner	
<input type="checkbox"/>	2020	
<input type="checkbox"/>	2019	
<input type="checkbox"/>	...	
<input type="checkbox"/>	1955	
<input type="checkbox"/>	vor 1955	

Fragennummer F8 (81)	Frage: Wie viel Zeit nehmen die mit der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson verbundenen Aufgaben in Anspruch?	
	ggf. Aufforderung: Bitte schätzen Sie Ihre Arbeitsstunden in einer regulären Arbeitswoche ein.	
	Antwortformat: offene Texteingabe (nur Zahleneingabe möglich)	
	Indikator: Strukturmerkmale	
	Filter: keiner	
	Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt mit der pädagogischen Arbeit mit den Kindern?	[offenes Textfeld]
	Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie mit mittelbarer Arbeit? <i>Mouseover:</i> pädagogische Vorbereitung, Beobachtung und Dokumentation, hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Elternarbeit und Administration	[offenes Textfeld]

Impressum

Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern

Analyse der Situation und Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern sowie Erarbeitung von Lösungsansätzen zur Begegnung des Fachkräftebedarfs

Erstellt im Auftrag von Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern
Werderstraße 124
19055 Schwerin
Telefon: 0385-588 0
Fax: 0385-588 9709
Internetadresse: <https://www.regierung-mv.de/>

Bearbeitet von

Prognos AG
Heinrich-von-Stephan-Straße 23
10623 Berlin
Telefon: +49 761 7661164-810
Fax: +49 761 7661164-820
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com
twitter.com/Prognos_AG

Autorinnen und Autoren

Dagmar Weißler-Poßberg
Gwendolyn Huschik
Claudia Münch
Johanna Okroi
Ulrich Weuthen

Kontakt

Dr. Dagmar Weißler-Poßberg (Projektleitung)
Telefon: +49 211 91 316-157
E-Mail: Dagmar.Wessler-Possberg@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG
Stand: Juli 2020
Copyright: Jahr, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei Prognos. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos.

Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Prognos (2020): Analyse der Situation und Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern sowie Erarbeitung von Lösungsansätzen zur Begegnung des Fachkräftebedarfs.