

Stellungnahme anlässlich des Fachgespräches zum Thema

„Ausbildungs- und Fachkräftesituation in Kita, Kinder- und Jugendhilfe vor dem Hintergrund der Ankündigung der Fertigstellung der Fachkräfteprognose des MBS mit dem Ziel der Ausgestaltung eines konkreten Maßnahmenpaketes (Fachkräfteoffensive)“

im Rahmen der 43. Sitzung des Ausschusses für Bildung, Jugend und Sport des Landtages Brandenburg am 9. März 2023

Dr. Jürgen Franzen – Abteilungsleiter Berufliche Bildung und Jugendhilfe der Hoffbauer gGmbH

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die 35 Fragen des Fragenkataloges des Ausschusses. Wegen der Umfänglichkeit der Fragen wurden diese thematisch zusammengefasst. Der Bezug zu den Fragen ist im Text durch die Angabe der Fragennummer in eckigen Klammern markiert. Sollten Fragen aus Sicht der Fragenden nicht richtig verstanden oder unzufriedenstellend beantwortet sein, sind jederzeit Rückfragen möglich.

Renommee der sozialen Berufe

Die Fachkräftesituation in der Kindertagesbetreuung und in Einrichtungen der Jugendhilfe wird zumindest diskursiv oft auf Kita und pädagogische Fachkräfte reduziert. Wenn das Klischee einer Personalausstattung aus Leiterin, Erzieherinnen und Praktikantinnen leitend oder zumindest mitbestimmend bleibt, wird notwendige Personalentwicklung ausbleiben. [1;2]

Die sozialen Berufe müssen attraktiver werden und sie brauchen ein deutlich besseres Renommee. Das muss unbedingt Inhalt der Fachkräfteoffensive sein und kann sicher auch die Pflegeberufe einbeziehen. [2;6;8;21]

Das Kollegium einer Kindertagesstätte oder einer Jugendhilfeeinrichtung sollte aus qualifizierten Leitungskräften, gut und breit ausgebildeten pädagogischen Fachkräften, Quereinsteigern mit angemessener Weiterbildung für die Tätigkeit in der Einrichtung und Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräften bestehen, die die Leitung und das pädagogische Personal entlasten. Auszubildende sollten in keiner Weise auf das Fachpersonal angerechnet werden, im Gegenteil, die Betreuung der Auszubildenden sollte dem Personalbedarf hinzugerechnet werden. Dass damit der Personalmangel zunächst verschärft wird, muss in der konkreten Situation gelöst werden, es darf kein Anlass sein, in eine negative Qualitätsspirale einzusteigen. [2;3;6;7]

Kindertagesstätten, Hilfen zur Erziehung, Wohngruppen und Jugendhilfeeinrichtungen jeglicher Art sind soziale Unterstützung für Kinder- und Jugendliche und deren Eltern. Durch das Subsidiaritätsprinzip steht der Staat in der Pflicht, Eltern, Kinder und Jugendliche zu unterstützen. Das bedeutet, Kindern und Jugendlichen Geborgenheit, Zuwendung, Sicherheit und Ansprache zu geben. Und es bedeutet, für Eltern ansprechbar und verlässlich zu sein bei Bildung, Erziehung und Betreuung ihrer Kinder. Diese Aufgaben nehmen in dem Maße zu, wie sich das Familienbild in den letzten Jahrzehnten verändert hat und Aufgaben aus der Familie in die Gesellschaft verlagert werden müssen. [1;2;7;9;28]

Dafür ist Personal erforderlich, das den Aufgaben professionell nachkommen kann, die eine Einrichtung insgesamt hat. Es werden also Fachkräfte gebraucht, die die persönlichen und fachlichen Kompetenzen mitbringen, um anderen Menschen in nahezu allen Lebensphasen der Kindheit und Jugend, aber auch der Familiengründung, unterstützend und begleitend zur Seite stehen zu können. Die persönliche Eignung dieser Menschen kann weder vorausgesetzt noch unterrichtet werden. Sie

muss ich oft erst entwickeln und eben auch entwickeln können und dürfen. Die Persönlichkeit ist entscheidend. Die Jüngsten brauchen die Besten. Und die müssen Kindeswohl als oberste Aufgabe wahrnehmen und fachlich fundiert Kindeswohlgefährdung erkennen und professionell damit umgehen können [3; 11;30;34;35]

Menschen, die einen solchen Beruf erlernen, brauchen gesellschaftliche Anerkennung und jede erdenkliche Unterstützung bei ihrer Arbeit. Diese zeigt sich z. B. in einer soliden und umfassenden Ausbildung, in einer Konzentration auf die Kernaufgaben Bildung, Erziehung und Betreuung, in spezifischen Fort- und Weiterbildungsangeboten, die auf die Besonderheit des konkreten Arbeitsfeldes abzielen, und in flexiblen Arbeitsplätzen. Letzteres sowohl mit Blick auf die Gestaltung der Wochenarbeitszeit als auch auf die Lebensarbeitszeit. Wer in jungen Jahren selbst eine Familie gründet und in einer Kita arbeitet, hat später im Lebenslauf vielleicht Interesse, in einer Jugendhilfeeinrichtung tätig zu sein, in der andere Tageszeiten verplant werden als in einer Kita. Sich mit einem persönlichen Qualifikationsprofil (ob nun allein oder im Team) gegenüber der potenziellen Elternschaft „rechtfertigen“ zu müssen, läuft dem zuwider. Der Nachweis angemessener Qualifikation gegenüber den übrigen Beteiligten im sozialrechtlichen Dreiecksverhältnis jedoch nicht. [2;6;8;23;24;33]

Alle Instrumente des Personalmanagements, die die Arbeitsplätze in der Kinder- und Jugendhilfe attraktiv machen, müssen genutzt werden: Teilzeit in jedem Umfang, der einen Dienstplan sinnvoll bedient, Zusatzqualifikationen und Fortbildungen nach den Interessen der Einrichtung, aber eben auch nach denen der Fachkräfte. Unbefristete Verträge, Bildungsfreistellung, Supervision, individuelles Coaching, Fachberatung für alle Fachkräfte – und Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Fachberatung. Im Gegenzug keine Leasing-Kräfte und keine kurzfristigen Versetzungen von einer in die andere Einrichtung, keine Springerdienste. Das Praxisunterstützungssystem wird nach unserer Wahrnehmung den Anforderungen der Praxis nicht gerecht, weil es punktuell, aber nicht genügend vernetzt unterstützt. Ob man am Ende mit harten oder mit weichen Faktoren die Fachkräfte gewinnt, ist eine akademische Frage. Die Antwort – wenn es denn eine klare gäbe – hilft allerdings nur bei der Verteilung der vorhandenen Fachkräfte auf vorhandene Einrichtungen, es werden durch diese Aspekte nicht insgesamt mehr. [6; 8;9;16;20;26;27;31;32]

Das Personal muss wesentlich und in zuverlässiger Präsenz konkreter Personen die Kompetenzen der pädagogischen Fachkräfte haben. Zugleich können viele Aufgaben, vor allem im Bereich Verwaltung und Hauswirtschaft, von anderen als pädagogischen Fachkräften wahrgenommen werden. Welche Fachkräfte und welche weiteren Professionen Teil eines multiprofessionellen Kollegiums sein können, sollen oder gar müssen, hängt von allgemeinen (z. B. Verwaltung) und speziellen (z. B. Therapie, Teilhabe) Anforderungen an die Einrichtungen ab und von deren konzeptionellen Vorstellungen. [10;11;17;19;25;29]

Niveau der Berufsabschlüsse im Sozialwesen

Wer pädagogische Fachkraft werden will, findet in Brandenburg einen Ausbildungsplatz. Wie nah oder fern dieser Ausbildungsplatz dem Wohnort oder bei berufsbegleitender Ausbildung dem Arbeitsplatz ist, ist durch reine Kapazitäten nicht zu erfassen. Das wird aber zum Problem, wenn Ausbildungswillige mehrere Arbeitsbereiche im Wahlpflichtbereich wählen wollen, um möglichst breit ausgebildet zu sein. Hier entscheidet die Schule über das Angebot und dadurch ist es nicht flächendeckend maximal ausgestattet. Dasselbe gilt für die Aufbaulehrgänge in Sonderpädagogik und Heilpädagogik, die nur von einzelnen Schulen angeboten werden. Diesbezüglich können dann auch Schulen in Berlin attraktiv werden. [4;8;11]

Das breite Angebot ist abhängig von der Schulgröße und dem Lehrpersonal. Nur große Schulen können breite Angebote machen. Will eine Schule alle vier in Brandenburg vorgesehenen Ausbildungsgänge der Fachschule für Sozialwesen und der Berufsfachschule für Soziales anbieten und zudem die berufsbegleitende und die Vollzeitausbildung anbieten, wo das vorgesehen ist, müssten acht Klassen in einem Jahr eröffnet werden. Ein solches Angebot gibt es in Brandenburg wahrscheinlich an keiner Schule. [4;5;]

Die Voraussetzungen für die Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft sind das Abitur oder eine einschlägige Berufsausbildung (z. B. die Sozialassistentin, die ihrerseits wiederum den Realschulabschluss/ Fachoberschulreife voraussetzt). Das verortet die Fachschule im tertiären Bildungsbereich. Der Abschluss an der Fachschule ist ein Bachelor professional in Sozialwesen und berechtigt zum Besuch einer Hochschule, um dort einen Abschluss als Bachelor of Arts und anschließend als Master of Arts anzustreben. Dieser wiederum kann in eine Promotion führen. Eine solche Ausbildungskette ist gut, richtig und wichtig für die Aufwertung der Berufsabschlüsse im Bereich sozialer Arbeit und sie bietet wirkliche Entwicklungsmöglichkeiten. Hierher gehört sicher auch die duale Ausbildung an einer Hochschule, die im Idealfall auch auf Leitungsaufgaben in besonderer Weise vorbereitet. Am Ende wird nicht jede pädagogische Fachkraft, die die Fachschule absolviert, ein Studium absolvieren, aber sie hat die Möglichkeit dazu. Der Ansatz, auch junge Menschen mit einem Hauptschulabschluss direkt in die Ausbildung zur Fachkraft aufzunehmen, läuft in die falsche Richtung. Der Trend, dass die Ausbildungsqualität parallel zu den Anforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe ansteigt, ist folgerichtig und sollte unterstützt werden. [13;15;21;28]

Junge Menschen, die nicht die Zugangsvoraussetzungen zur Berufsfachschule Soziales erfüllen, müssen und sollten deswegen nicht ausgeschlossen werden. Eine Stärkung der Möglichkeiten, den Realschulabschluss nachzuholen, um dann in die Sozialassistentin und schließlich in die Fachschule zu wechseln, wirkt langwierig, ist aber für die Ausbildung zu einer Fachkraft, die erhebliche Verantwortung in der Kinder- und Jugendhilfe übernehmen soll, unerlässlich. Ein Hauptschulabschluss und eine zweijährige Berufsschulbildung decken bestenfalls kurzfristig den Bedarf an Personal für die Betreuung in der Kita. Mittelfristig wird es zu erheblichen Ausfällen und Abwanderungen aufgrund persönlicher und fachlicher Überforderung kommen. [20;22]

Welche Anforderungen an die Ausbildung von Personal in der Kinder- und Jugendhilfe gestellt werden sollten, die nicht pädagogische Fachkräfte sind, aber sehr wohl – anders als z. B. die Verwaltungsfachkräfte – mit Kindern, Jugendlichen und deren Eltern Bildung, Erziehung und Betreuung gestalten, bedarf einer gesonderten Betrachtung. Neben der Option, die gesamte Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft zu durchlaufen, muss es weitere geben. Insbesondere, wenn im Sinne multiprofessioneller Kollegien z. B. Künstler oder Handwerker in die Begleitung von Kindern und Jugendlichen einbezogen werden, ist die Entwicklung eines Weiterbildungscurriculums für diese Menschen sinnvoll. Ein solches Curriculum bzw. eine solche Weiterbildung muss in weniger als den drei Jahren einer Fachkraftausbildung die Kenntnisse und Kompetenzen vermitteln, die in einem Kollegium nötig sind, dem je nach Aufgabe bzw. Auftrag immer auch pädagogische, therapeutische, heil- und sonderpädagogische Fachkräfte und professionelle Leitungskräfte angehören müssen. [10]

Kosten der Erzieherausbildung

Wenn überall Kinder und Jugendliche leben, deren Familien Unterstützung bei der Bildung, Erziehung und Betreuung brauchen, dann müssten ebenso überall Einrichtungen existieren, die diese Unterstützung bieten und es müssten überall Menschen ausgebildet werden, die in diesen Einrichtungen zum Wohle der Kinder, der Jugendlichen und der Familien wirksam werden können. In dem Maße, in dem wir als Gesellschaft auf soziale Berufe in Bildung, Erziehung, Betreuung und Pflege

angewiesen sind, müssten wir die Berufe, die diese Menschen ausüben hoch und wertschätzen und es als gemeinsame Aufgabe sehen, die Ausbildung in diesen Berufen und die Ausübung dieser Berufe angemessen zu bezahlen bzw. zu finanzieren. Die Ausbildung müsste für die Auszubildenden kostenfrei sein, und zwar in jeder Hinsicht. Die Ausbildungsträger und die Schulen und Hochschulen müssten vollständig refinanziert sein, soweit es sich um Kosten für diese Ausbildungen handelt. So müsste es sein, so ist es aber nicht. Hier liegt tatsächlich die besondere Herausforderung.

[2;5;7;8;12;14;20;21;22]

Wer die Ausbildung zur Fachkraft macht, sollte eine Ausbildungsvergütung erhalten, Schulgeld sollte nicht erhoben werden dürfen, für besondere Bedarfssituationen müsste ein Unterstützungsfonds abfragbar sein. Dass die Vielzahl der Ausbildungsvarianten nicht überall in gleicher Breite angeboten wird, bedeutet für die Ausbildungsinteressenten unter Umständen, weite Wege einplanen zu müssen. Oft sind z. B. bei der berufsbegleitenden Ausbildung die Arbeitsstätte und die Schule so weit voneinander entfernt, dass zwei Wohnunterkünfte erforderlich sind. Bezahlbare Wohnheimplätze wären hierbei eine wichtige Unterstützung [5;8].

Schulgeld wird von freien Schulen erhoben, weil der Zuschuss des Landes Brandenburg die Kosten bewusst nicht deckt, die in einer freien Schule anfallen. An den beruflichen Schulen sind die Auszubildenden selbst diejenigen, die schulgeldpflichtig sind. Die Fachschule besuchen Volljährige, deren Eltern sich zwar oft genug an den Kosten beteiligen, die aber dazu nicht herangezogen werden können. In der Vollzeitausbildung könnte das Schulgeld abgeschafft werden, wenn das Land Brandenburg das Finanzierungsdefizit der Schulen in freier Trägerschaft in der Fachkräfteausbildung übernehme. Dies kann durch die Übernahme des Schulgeldes in diesen Ausbildungsgängen erfolgen, wie es z. B. in Berlin geschieht (das damit auch für Auszubildende attraktiver ist). Oder aber durch eine Anpassung der Schülerkostensätze für diese Ausbildungsgänge, so dass Schulgeld nicht mehr erhoben werden muss. [2;12]

Schwierig ist auch der Umstand, dass Klassen an freien Schulen nur ab einer bestimmten Schülerzahl gebildet werden können, weil kleine Klassen zu hohe Kosten verursachen. Das führt einerseits für konkrete Ausbildungsgänge dazu, dass keine Klassen gebildet werden. Andererseits müssen Ausbildungswillige abgewiesen werden, weil z. B. 34 Menschen für eine Klasse zu viel sind, zwei Klassen zu 17 können aber nicht kostendeckend eingerichtet werden. Hier könnte eine Anpassung des Kostensatzes Ausbildungsplätze sichern. [2;3;5]

Die Vollzeitausbildung ist nicht die einzige Option. Sie muss auch nicht umgestaltet werden, als Option hat sie ihre Existenzberechtigung, wenn es daneben auch berufsbegleitende bzw. praxisintegrierte Ausbildungen gibt. Allerdings müsste immer eine Ausbildungsvergütung gezahlt werden. Ob die direkt an die Auszubildenden geht oder den Fachschulen und Ausbildungsstätten eine Kostenerstattung gewährt wird, ist eine Ausgestaltungsfrage. In jedem Fall sollten weder Auszubildende noch die Fachschule oder die Ausbildungseinrichtung für die Kosten der Ausbildung aufkommen müssen. Ganz im Gegenteil müsste insbesondere den Ausbildungsbetrieben die Möglichkeit gegeben werden, die Auszubildenden durch angemessene Freistellung und Qualifikation von Personal für die Praxisanleitung ohne zusätzlichen eigenfinanzierten Aufwand zu unterstützen. Dass hier schon seitens des MBS Schritte unternommen wurden, haben wir wahrgenommen. [2;7]

Dr. Jürgen Franzen, 9. März 2023 – juergen.franzen@hoffbauer-bildung.de

unter Mitwirkung von Johannes Hille – Fachberater Kindertagesstätten in der Hoffbauer gGmbH und Steffen Waberski-Rieger – Fachbereichsleiter Sozialpädagogik an den Beruflichen Schulen Hermannswerder der Hoffbauer gGmbH

Fragenkatalog, auf den Bezug genommen wird

1. Wie bewerten Sie die aktuelle Fachkräftesituation in der Kindertagesbetreuung / Kinder- und Jugendhilfe?
2. Worin sehen Sie die besonderen Herausforderungen im Bereich der Fachkräftegewinnung, -bindung und -qualifizierung für das Land Brandenburg, die Landkreise, die Städte und Gemeinden, sowie für die freien und öffentlichen Träger?
3. Welche Faktoren müssten aus Ihrer Sicht verändert werden, um dem Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung/der Kinder- und Jugendhilfe wirkungsvoll zu begegnen?
4. Wie schätzen Sie die derzeitigen Ausbildungskapazitäten in Brandenburg für pädagogische Berufe im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ein?
5. Können - und wenn ja wie - Ausbildungskapazitäten erhöht werden und Rahmenbedingungen der Ausbildung verbessert werden?
6. Welche Maßnahmen müssten getroffen werden, um mehr junge Menschen für eine Ausbildung für die Arbeitsfelder der Kindertagesbetreuung / Kinder- und Jugendhilfe zu gewinnen?
7. Was brauchen Träger, um zu guten Ausbildungsbetrieben zu werden?
8. Wie kann es gelingen, ausgebildete Fachkräfte in den Bereichen Kita, Kinder- und Jugendhilfe nach der Ausbildung im Land Brandenburg zu halten?
9. Wie bewerten Sie die Annahme, dass dem Fachkräftemangel wirksam begegnet werden könnte, wenn die Teilzeitquote in der Kindertagesbetreuung in Richtung Vollbeschäftigung verändert würde? Wie bewerten Sie diese Maßnahme? Was müsste sich in den Rahmenbedingungen ändern, um Anreize zur Vollbeschäftigung zu setzen?
10. Wie bewerten Sie die aktuellen Möglichkeiten des Quer- und Seiteneinstiegs in den Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe? Was braucht eine Weiterqualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigern, die im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt werden sollen? Wie bewerten Sie die vorhandenen Unterstützungsangebote und welchen weiteren Qualifizierungsbedarf sehen Sie?
11. Wie schätzen Sie die Erzieherausbildung als Breitbandausbildung für Erzieher*innen in der Kindertagesbetreuung sowie für die angrenzenden Berufsfelder in der Jugend(sozial)arbeit an den Fachschulen im Land Brandenburg ein? Welchen Veränderungsbedarf sehen Sie ggf. in der Ausbildung für die Berufe in der Kindertagesbetreuung und sowie für die Beschäftigung in den Hilfen zur Erziehung?
12. Wie bewerten Sie, dass Auszubildende in Brandenburg an Fachschulen in freier Trägerschaft zur Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern Schulgeld bezahlen müssen, während dies z.B. im Nachbarland Berlin dies nicht mehr der Fall ist?
13. Wie beurteilen Sie die derzeitigen Möglichkeiten im Land Brandenburg, ein duales Studium im sozialen Bereich zu absolvieren?
14. Wie bewerten Sie die Forderungen nach Umgestaltung der Vollzeitausbildung in Modelle der praxisintegrierten und vergüteten Ausbildungen?
15. Wie bewerten Sie die Eckpunkte für eine Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), der kommunalen Spitzverbände und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom November 2021?
16. Neben der (vollzeit-)schulischen Ausbildung gibt es viele andere Ausbildungsmodelle. Ein Beispiel ist die berufsbegleitende Teilzeitausbildung sowie zahlreicher Modelle praxisintegrierter Ausbildungen. Welche Veränderungen der Ausbildung würden Sie empfehlen und welche Rahmenbedingungen sollten dafür zur Verfügung gestellt werden?
17. Reichen die im Kitagesetz und der Kitapersonalverordnung verankerten Grundsätze der Personalzumessung aus, um die mit der Änderung des § 22a SGB VIII in Kraft getretene rechtliche Norm der inklusiven Ausgestaltung aller Kindertageseinrichtung praktisch umsetzen zu können? Sind die Rahmenbedingungen zur Umsetzung des inklusiven Auftrags, den die Fachkräfte haben, ausreichend? Woran fehlt es konkret?

18. Wie bewerten Sie die Möglichkeit, im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung, Personen in tätigkeitsbegleitender Teilzeitausbildung bis zu 80 Prozent auf den gesetzlichen Personalschlüssel anrechnen zu lassen? Bis zu welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen sollten diese auf den Personalschlüssel angerechnet werden können, ohne dass sich dies negativ auf die Betreuungsqualität auswirkt? Welche alternativen Finanzierungsmodelle für eine dualorientiert vergütete Ausbildung könnten Sie sich vorstellen?
19. Um die Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung zu meistern, sind Ressourcen für Personalmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkmanagementaufgaben notwendig. Können Träger von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung / Kinder- und Jugendhilfe diese Herausforderungen in Ihrer Einschätzung bewältigen? Wenn nicht, welche Unterstützungsmaßnahmen wären hier notwendig?
20. Welche Maßnahmen müsste eine wirkungsvolle Fachkräfteoffensive des Landes Brandenburg für den Bereich der Kindertagesbetreuung / Kinder- und Jugendhilfe mindestens umfassen?
21. Wie beurteilen Sie den Ansatz des mittlerweile ausgelaufenen Bundesprogrammes „Fachkräfteoffensive“ mit dem Dreiklang der praxisintegrierten Ausbildung (vergütete Ausbildung / gute Praxisanleitung / Aufstiegsbonus)?
22. Benennen und priorisieren Sie bitte kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen, um geeignete Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe zu gewinnen, damit der Auftrag aus dem SGB VIII in erlaubnispflichtigen Einrichtungen umgesetzt werden kann.
23. Welche Rolle spielen Befristung, Einarbeitungs-, Personalentwicklungs- und Teamkonzepte, um der aktuellen Situation zu begegnen? Welche Unterstützung bräuchten Sie von Politik und Verwaltung?
24. Die Erhöhung des Personalschlüssels innerhalb der Kita soll zur Qualitätsverbesserung beitragen. Das kann im Widerspruch zum akuten Fachkräftebedarf stehen. Welche Möglichkeiten sehen Sie?
25. Wie können Beschäftigte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen von Bürokratie entlastet werden? Sind Digitalisierungsmöglichkeiten ausreichend genutzt?
26. Neben den harten – oft fixen – Faktoren, wie z.B. der Bezahlung oder Arbeitsplatzsicherheit, eröffnen gerade die „weichen“ Faktoren gestaltbare Spielräume zur Fachkräftegewinnung, -qualifizierung und Personalentwicklung? Welche Möglichkeiten sehen Sie? Mit welchen Konzepten konnten Sie gute Erfahrungen machen?
27. Das Praxisunterstützungssystem in der brandenburgischen frühkindlichen Bildung ist breit aufgestellt. Wird es den Anforderungen der Praxis gerecht?
28. Nehmen aus Ihrer Sicht die Qualifikationsanforderungen in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe zu oder ab? Bitte begründen Sie Ihre Position.
29. Wo sehen Sie Fachkräftepotentiale, um multiprofessionelle Teams in der frühkindlichen Bildung zu installieren und multiprofessionelles Arbeiten zu ermöglichen?
30. Aufträge und Fördergrundsätze der Kindertagesbetreuung sind im SGB VIII und AGKJHG formuliert. Warum ist aus Ihrer Sicht das Fachkräftegebot bedeutsam für den Bereich der frühkindlichen Bildung?
31. Worin liegen Möglichkeiten und Grenzen von einrichtungs- oder gar trägerübergreifenden Vertretungsreserven?
32. Im Zuge des Fachkräftemangels gibt es Ansätze, auch sogenannte Alltagshelfer oder Funktionsassistenten in Kitas einzusetzen und diese auf den Personalschlüssel anzurechnen. Wie beurteilen Sie diese Ansätze? Was können aus Ihrer Sicht nur pädagogische Fachkräfte mit staatlicher Anerkennung?
33. Sollte das Qualifikationsprofil des Teams einer Einrichtung vom Träger der Einrichtung Eltern gegenüber als eine Grundlage für die Ausübung ihres Wunsch- und Wahlrechts kenntlich gemacht werden?
34. Brandenburg möchte die Rechte und den Schutz der Kinder und Jugendlichen durch das aktuell zu erarbeitende Ausführungsgesetz stärker betonen. Warum braucht es aus Ihrer Sicht dazu pädagogische Fachkräfte?
35. Gibt es aus Ihrer Sicht innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe besonders schutzbedürftige Kinder und Jugendliche, die besondere fachliche Herausforderungen an die Fachkräfte stellen und ein besonderes Qualifikationsprofil erfordern?