

1 Einleitung

1.1 Zugang zum Thema

Aufgrund der quantitativen Ausweitung und qualitativen Aufwertung der frühkindlichen¹ Bildung, Betreuung und Erziehung erhalten auch die Beschäftigten im Bereich der Kindertagesbetreuung mehr öffentliche und politische Aufmerksamkeit als je zuvor. Mit den Ausbauplänen im Bereich der Betreuung von Kindern im Alter von unter drei Jahren geht ein erheblicher zusätzlicher Personalbedarf einher. Bund, Länder und kommunale Spitzenverbände haben sich im Jahr 2007 darauf verständigt, bis zum Jahr 2013 schrittweise ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für bundesweit durchschnittlich 35 % der Kinder unter drei Jahren aufzubauen. (Rauschenbach, Schilling: 2010)

Die Bedeutung, die der frühkindlichen Bildung beigemessen wird, verstärkt bestehende Forderungen nach einer weiteren Professionalisierung innerhalb des Berufes für diesen Altersbereich.

Die Ausbildung auf Hochschulniveau gilt als Garantie für eine hohe pädagogische Qualität in den Einrichtungen und eine angemessene Erfüllung des Bildungsauftrags². Ohne qualifizierte Fachkräfte ist gleichzeitig auch die konzeptionelle Erweiterung des Aufgaben- und Leistungsspektrums von Kindertageseinrichtungen nicht zu verwirklichen.

So sind umfassende Kompetenzen gefordert, wenn es darum geht, die Anforderungen zu bewältigen, die heute an Kindertageseinrichtungen herangetragen werden, wie beispielsweise Diagnostik und Risikoprävention über Beratung, Elternarbeit, oder auch Unterstützung der Integration ausländischer Familien.

¹ Damit ist der Altersbereich von Null Jahren bis zum Schuleintritt gemeint.

² Zu den Aufgaben der Erziehung, Bildung und Betreuung ist zusätzlich für jedes Bundesland ein Bildungsplan festgelegt, in dem der Bildungsauftrag beschrieben wird.

Zwischen all diesen Erwartungen auf der einen Seite und der Suche nach Einsparmöglichkeiten auf der anderen Seite wird die Sicherung hoher Personalstandards und -qualifikationen in Kindertageseinrichtungen immer mehr zu einer besonderen Herausforderung für die Länder und Kommunen. Als pädagogisch Tätige in Kindertageseinrichtungen nach Berufsausbildungsabschlüssen waren im Jahr 2006 in Sachsen insgesamt 19 825 Personen beschäftigt. Davon waren 2,5% Diplomsozialpädagogen/-innen, 0,7% mit anderen Hochschulabschlüssen, 88,7% Erzieher/- innen und Heilpädagogen/- innen mit Fachschulabschluss; 1,0% Kinderpfleger/- innen; 3,4% mit anderem fachlichem Berufsabschluss; 1,3% mit anderem Abschluss; 1,2% im Praktikum/Ausbildung und 1,3% ohne Ausbildung. (Statistisches Bundesamt 2006)

Seit Jahren gibt es berufsbegleitende Studiengänge, um den Abschluss als Sozialpädagogen/-in zu erwerben. Seit dem Wintersemester 2007/2008 werden die ersten Bachelor – Studiengänge „Bildung in der frühen Kindheit“ angeboten, eine Möglichkeit davon ist an der Hochschule in Görlitz. Insgesamt gibt es in Deutschland an vielen Fachhochschulen und Universitäten die Möglichkeit, Studiengänge zur frühkindlichen Pädagogik zu belegen. Deshalb habe ich mich mit dem Thema der Qualifizierungen der pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen beschäftigt.

Ich möchte herausfinden, ob es Veränderungen in den Kindertageseinrichtungen hinsichtlich der Berufsabschlüsse und Qualifizierungen gibt.

Dabei möchte ich die Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen in unserer Region untersuchen.

Wie sieht die Realität in der Praxis aus?

Welche Auswirkungen hat die derzeitige Personalsituation auf die Beschäftigten?

1.2 Bezug zum Thema

In den drei Jahren als Erzieherin in einer Kindertageseinrichtung, welche Kinder im Alter von 0 -10 Jahre betreute, konnte ich das breite Spektrum an Tätigkeiten kennenlernen.

Um die ständig wachsenden Anforderungen umsetzen zu können, bedurfte es ständiger Fort - und Weiterbildungen, aber auch besonderer Qualifizierungen, wie z. B. heilpädagogischer Ansätze bei Integration. Dazu kamen spezifische Fortbildungen zur jeweiligen Konzeption der Einrichtung und deren laufenden Projekte. Die zunehmende Dokumentation und Auswertung von Bildungs- und Lernprozessen, erforderte auch Kenntnisse im Umgang mit den entsprechenden technischen Geräten, so dass es auch hier Qualifizierungsbedarf gab.

Es gab und gibt eine Vielzahl von Angeboten an Fort - und Weiterbildungen für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen zu den verschiedensten Themen, auf die ich später noch kurz eingehen werde.

In der laufenden Professionalisierungsdebatte, um höhere Bildungsabschlüsse und einer Akademisierung des Erzieherberufes entschied ich mich bei der Wahl meines Themas dafür, die Personalsituation und die Qualifikationen der in den Kindertageseinrichtungen beschäftigten Fachkräfte, zu untersuchen. Dabei möchte ich die Personalstruktur auch in Bezug auf eventuelle Unterschiede bei den Trägerschaften und innerhalb des sozialen Raumes, in denen sich die Einrichtungen befinden, untersuchen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist gegliedert in einen

- Theorieteil,
- Methodenteil,
- Ergebnisteil und
- Auswertungsteil.

Im anschließenden Theorieteil gehe ich auf Begrifflichkeiten und die in gesetzlichen Richtlinien festgelegten Bestimmungen ein. Im darauf folgenden Methodenteil wird die Planung für die eigenständige empirische Untersuchung sowie die Auswahl meiner Untersuchungsobjekte und -methode beschrieben. Dabei werde ich auch die Durchführung und die Auswertung beschreiben. Im Ergebnisteil werden alle aus der empirischen Untersuchung zusammengetragenen Ergebnisse festgehalten. Im abschließenden Auswertungsteil wird eine Zusammenfassung der Beantwortung meiner Fragestellung zu finden sein, die Raum für mögliche kritische Bemerkungen und für eine eigene Interpretation der Bewertung der Ergebnisse bietet.

2 Die gesetzlichen Vorgaben

2.1 Das pädagogische Personal

Das pädagogische Personal, auch Fachkräfte genannt, sind alle jene Personen, die hauptberuflich bei den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe beschäftigt werden und die sich nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine entsprechende Ausbildung haben oder sich aufgrund besonderer Erfahrungen für bestimmte Aufgaben eignen (vgl. § 72 SGB VIII).

Gemäß § 1 Abs.1 der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und Sport über die Anforderungen an die Qualifikationen und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, der Kindertagespflegepersonen und Fachberater (SächsQualiVO) gelten als pädagogische Fachkräfte Personen mit folgenden Berufsabschlüssen:

1. staatlich anerkannte Erzieher/-in,
2. staatlich anerkannte Heilpädagog/-in mit Fachschulabschluss
3. staatlich anerkannte Sozialpädagog/-in
4. staatlich anerkannte Sozialarbeiter/-in
5. staatlich anerkannte Heilpädagog/-in mit Hochschulabschluss
6. Master in einem Fachgebiet des Sozialwesens
7. Master in der Studienrichtung Heilpädagogik oder
8. Diplom oder Bachelor in der Studienrichtung Erziehungswissenschaft/
Sozialwesen

Demnach sind pädagogische Fachkräfte für die Arbeit mit behinderten und von Behinderung bedrohten Kindern Fachkräfte mit folgenden Berufsabschlüssen und Qualifikationen laut §1 Abs.2 (SächsQualiVO):

1. staatlich anerkannter Heilpädagog/-in mit Fach – und Hochschulabschluss
2. Master im Studiengang Heilpädagogik oder
3. staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger/-in oder
4. Fachkräfte mit Berufsabschluss/ berufsqualifizierenden Abschluss mit

heilpädagogischer Zusatzqualifikation, die mindestens den Empfehlungen des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Durchführung der heilpädagogischen Zusatzqualifikation (HPZ-2003) vom 28. August 2003 (SächsABl. S. 884) entspricht.

Anstelle der genannten Berufsabschlüsse zählen auch Personen zu pädagogischen Fachkräften, wenn sie an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, bei denen sie einen solchen Berufsabschluss erwerben können. Dieser sollte innerhalb von fünf Jahren nach erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit erworben werden (§1 Abs 5 SächsQualiVO)

Als Qualifikation der pädagogischen Fachkraft für die Leitung einer Einrichtung mit bis zu siebenzig Plätzen reicht ein Berufsabschluss oder berufsqualifizierender Abschluss als Erzieher/-in oder Heilpädagoge/-in mit Fachschulabschluss.

Diese Personen müssen aber noch eine zusätzliche Qualifikation erwerben *“die mindestens der Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Durchführung der Fortbildung für Mitarbeiter/innen zum Erwerb der Zusatzqualifikation als Leiter/in einer Kindertageseinrichtung im Freistaat Sachsen vom 8. September 2003 [...]entspricht.“*

Diese Qualifikation sollte innerhalb von fünf Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit als Leiterin erworben werden. (§2 SächsQualiVO)

Für die Leitung einer Einrichtung mit mehr als siebenzig Plätzen wird eine Qualifikation oder Berufsabschluss der pädagogischen Fachkräfte nach §1 Abs.1 Nr.3 - 8 verlangt oder dieser muss innerhalb von fünf Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit als Leiterin erworben werden (ebd.)

2.2 Die fachliche Fortbildung

Die fachliche Fortbildung für pädagogische Fachkräfte soll jährlich mindestens im Umfang von vierzig Stunden ermöglicht und auch wahrgenommen werden (§6 SächsQualiVO).

Im § 21 Abs. 4 des SächsKitaG ist ein Rahmen für die Fort- und Weiterbildung enthalten, indem es heißt: *“Die Träger der Kindertageseinrichtungen sorgen*

dafür, dass die pädagogischen Fachkräfte regelmäßig Zugang zu Angeboten der Fortbildung und Fachberatung haben.“(SächsKitaG 2005)

Nach den Empfehlungen des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales müssen in Leitungspositionen tätige Fachkräfte die Zusatzqualifikation für Leiter/ -innen in Kindertageseinrichtungen nachweisen. (SächsQualiVO §2 Abs. 3) Dies ist erforderlich aufgrund des komplexen Aufgabenbereiches, welcher beispielsweise Pädagogik, Personalführung und Betriebswirtschaft beinhaltet, und um fachliche Kompetenzen zu erlangen und auf gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklung angemessen reagieren zu können.

Um den gesellschaftlichen Auftrag der Bildung, Erziehung und Betreuung in entwicklungsfördernde pädagogische Prozesse umsetzen zu können, wurde die Einführung des Sächsischen Bildungsplanes als Rahmenplan für die familienbegleitende, unterstützende und ergänzende Betreuung, Bildung und Erziehung des Kindes in den Kindertageseinrichtungen über das Landesjugendamt initiiert. Es wurde an die Landkreise und Städte weitergegeben und mit dem Titel der Fortbildung ‚Curriculum zur Umsetzung des Bildungsauftrages in Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen‘ versehen. Dieses Curriculum versteht sich als ein Element, das der Qualifizierung der Fachkräfte bei der Umsetzung des Bildungsauftrages in Kindertageseinrichtungen dienen soll. Es soll Erzieher/-innen, Leiter/-innen, Fachberater/-innen und Fortbildner/-innen eine Hilfe für die professionelle Bildungsarbeit mit Kindern sein. Dieses spezielle Fortbildungsprogramm nimmt einen großen Stellenwert unter den Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte ein, weil es zur Befähigung der Umsetzung des Sächsischen Bildungsauftrages beiträgt. Durch die Neufassung des SächsKitaG im Jahre 2005 wurde der Sächsische Bildungsplan verbindliche Grundlage für die pädagogische Arbeit (vgl. SächsKitaG §2 Abs.1).

Die Qualifikation des pädagogischen Personals in den Kindereinrichtungen wird durch deren Ausbildung geprägt und muss durch Fortbildung immer wieder aktualisiert werden (SächsKitaG). In der SächsQualiVO ist im § 4 Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte formuliert: „(1) *Zur Umsetzung der Aufgaben und Ziele der Kindertageseinrichtungen nach §2 SächsKitaG hat jede pädagogische Fachkraft die Pflicht, sich regelmäßig fortzubilden.*“ Weiter heißt es darin: “(2) *Die Träger der Kindertageseinrichtungen sorgen dafür, dass durch*

Fortbildung die berufliche Eignung ihrer pädagogischen Fachkräfte aufrecht erhalten und weiter entwickelt wird. Sie haben darauf hinzuwirken, dass die pädagogischen Fachkräfte mindestens fünf Tage im Jahr an fachlichen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen“ (SächsQualiVO 2004).

Die heilpädagogische Zusatzqualifikation ist eine vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Familie empfohlene Weiterbildung (vgl. HPZ 2003). Ziel der Ausbildung ist es, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Einrichtungen, einschließlich integrativer Betreuungsformen, Grundkenntnisse und -fertigkeiten für die Erziehung, Bildung, Pflege und Betreuung geistig und mehrfach behinderter Kinder zu vermitteln.

Montessoripädagogik ist ein von Maria Montessori und anderen ab 1907 entwickeltes pädagogisches Bildungskonzept. In dieser wird die Beobachtung des Kindes hervorgehoben. Sie soll die Lehrenden dazu führen, geeignete didaktische Techniken anzuwenden, um den Lernprozess maximal zu fördern. Als Grundgedanke der Montessoripädagogik gilt die Aufforderung „*Hilf mir, es selbst zu tun*“ (Montessori 1998:S.201).

Praxisanleitung ist ein didaktisches Mittel und dient der Entwicklung sozialer und beruflicher Kompetenzen von Auszubildenden und Praktikant/innen im jeweiligen Berufsfeld. Praxisanleiter/innen sind das Bindeglied zwischen den Lernorten Theorie und Praxis in der Aus- und Weiterbildung.

Aufgabe einer jeden Einrichtung, in der ein Betriebspraktikum absolviert wird, ist es, dafür zu sorgen, dass entsprechend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Diese Fachkräfte müssen nicht nur über eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung sowie über die Kompetenzen zur Praxisanleitung verfügen, sondern müssen auch lt. § 51 (5) der neuen FSO eine entsprechend fachbezogene Fortbildung von mind. 80 Stunden nachweisen (FSO 2009).

2.3 Die Regelung zum Personalschlüssel

Die Regelung zum Personal und Personalschlüssel ist in jedem Bundesland unterschiedlich.

In Sachsen ist der Personalschlüssel für Kindertageseinrichtungen wie folgt geregelt (§12 SächsKitaG):

- „1. Kinderkrippe: eine pädagogische Fachkraft für 6 Kinder,*
- 2. Kindergarten: eine pädagogische Fachkraft für 13 Kinder,*
- 3. Hort: 0,9 pädagogische Fachkraft für 20 Kinder,*
- 4. eine pädagogische Fachkraft zur Leitung einer Kindertageseinrichtung für je zehn einzusetzende vollbeschäftigte pädagogische Fachkräfte.*

Bemessungsgrundlage ist für die Nummern 1 und 2 eine neunstündige, für Nummer 3 eine sechsstündige Betreuungszeit. Erfolgt die Betreuung in altersgemischten Gruppen, gilt in der Regel für Kinder bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres der Personalschlüssel für die Krippe, für Kinder ab Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt der Personalschlüssel für den Kindergarten und für Kinder ab Schuleintritt der Personalschlüssel für den Hort.“
(§ 12 SächsKitaG)

War es beim Personalschlüssel bislang nur pauschal möglich, die Fachkräfte zu den Platzzahlen in Beziehung zu setzen, so lassen sich jetzt bis auf die Gruppenebene Personal- und Kinderdaten miteinander kombinieren. Die Kinder werden nun pro Gruppe mit ihren individuellen Betreuungszeiten erfasst; gleichzeitig lassen sich auch die Fachkräfte im Regelfall der einzelnen Gruppe zuordnen. Auf diese Weise können, wenn auch mit Einschränkungen, rechnerische Erzieher-Kind-Schlüssel konstruiert werden, die zwar nach wie vor kein „echtes“ Abbild des pädagogischen Alltags in den Kindergruppen darstellen, aber doch einen genaueren Einblick gewähren.

Daraus ergibt sich folgende Übersicht:

Altersstufe		Personalschlüssel		Bemessungsgrundlage Ganztagsbetreuung von...
		ohne Integration	mit Integration	
Kinderkrippe	In der Regel Kinder bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres	1 päd. Fachkraft für 6 Kinder	1 päd. Fachkraft für 3 Kinder	9 Stunden
Kindergarten	In der Regel Kinder von Vollendung des 3. Lebensjahres bis zum Schuleintritt	1 päd. Fachkraft für 13 Kinder	1 päd. Fachkraft für 4 Kinder	9 Stunden
Hort	In der Regel schulpflichtige Kinder bis zur Vollendung der 4. Klasse	0,9 päd. Fachkraft für 20 Kinder = 1 päd. Fachkraft für 22,2 Kinder	1 päd . Fachkraft für 10 Kinder	6 Stunden

Abb. 2.3.-1 Übersicht zu den Personalschlüsseln

Der Personalschlüssel ist auch in altersgemischten Gruppen entsprechend einzuhalten. Zusätzlich zum Personalschlüssel für Betreuungsaufgaben sehen die

Regelungen weiteres Personal für Leitungsaufgaben sowie die Durchführung des Schulvorbereitungsjahres vor.

Dies sieht in der Übersicht folgendermaßen aus.

Personal für Aufgabe...	Personalschlüssel und Bemessungsgrundlage
Leitung einer Kindertageseinrichtung	1 päd. Fachkraft für 10 vollzeitbeschäftigte Fachkräfte
Schulvorbereitungsjahr	0,075 vollzeitbeschäftigte päd. Fachkräfte für 13 Kinder im Schulvorbereitungsjahr, unabhängig von der Betreuungszeit

Abb. 2.3.-2 Weitere Regelungen zum Personal

Fachkräfte in Altersteilzeit oder in Freistellungsphasen sind nicht auf den Personalschlüssel anzurechnen.

Dagegen sind Fehlzeiten, z.B. aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Fortbildung, im Personalschlüssel enthalten. Mit dem auf der Basis des Personalschlüssels bemessenen Personal sind sämtliche Betreuungs-, Bildungs-, und Managementaufgaben zu erbringen. Eine besondere Regelung zu Zeiten die nicht direkt am Kind erbracht werden, z.B. für Vor- und Nachbereitung, besteht nach SächsKitaG nicht.

Die Dokumentationen und Vorbereitungen machen schätzungsweise 25% der Arbeitszeit von Erzieher/-innen aus (BertelsmannStiftung). Für unter Dreijährige empfiehlt die BertelsmannStiftung einen Personalschlüssel von 1:3, was bei einem 25%igen Anteil von Tätigkeiten ohne Kinder - einem Erzieherin-Kind-Schlüssel von 1:4 entspricht. Die entsprechenden Relationen für Kinder von 3 Jahren bis zum Schuleintritt betragen 1:7,5 (Personalschlüssel) bzw. 1:10 (Erzieherin-Kind-Schlüssel) (ebd.).

Sämtliche Fehlzeiten, sowie außerhalb der Gruppe verbrachte Arbeitszeiten, z.B. Teamsitzungen, Fortbildung, Vor- und Nachbereitung etc., sind für die Ermittlung eines Betreuungsverhältnisses auf den Personalschlüssel anzurechnen (Schwarz, Viernickel 2009).

Zudem ist die tatsächliche Verfügbarkeit an pädagogischen Personal von weiteren Faktoren abhängig, wie den Öffnungszeiten, der Organisation des Tagesablaufes oder der Belegung der Einrichtung. Somit ist mit dem gesetzlich festgelegten Personalschlüssel nur ein grober Richtwert im Hinblick auf das tatsächliche Betreuungsverhältnis für die Arbeit mit den Kindern gegeben. Das Gesetz bemisst das Personal auf Basis von rechnerischen Vollzeitäquivalenten der betreuten Kinder, ohne eine Aussage zu der tatsächlichen Anzahl der durch eine pädagogische Fachkraft zu betreuenden Kinder zu machen. Die Personalschlüssel stellen somit Minimalwerte dar. Beispielsweise stellen Fehlzeiten für Urlaub, Krankheit und Fortbildung sowie betreuungsdienstfreie Zeiten für Vor- und Nachbereitung und Teamsitzungen weitere Faktoren dar, die sich rechnerisch negativ auf die tatsächliche Erzieherinnen-Kind-Relation auswirken (ebd.).

Im Personalschlüssel enthalten sind pädagogische Fachkräfte mit Qualifikationen nach den Vorgaben der SächsQualiVO, wobei Praktikant/-innen mit einem halben Vollzeitäquivalent anzurechnen sind (SächsQualiVO). Zusätzliches Personal ist nicht in den Personalschlüssel mit einzurechnen.

3 Das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen

Unter Punkt 2.1. habe ich das pädagogische Personal, auch Fachkräfte genannt aufgeführt, welches in den Kindertageseinrichtungen tätig ist. Nun sollen die Berufsfelder etwas genauer dargestellt werden.

3.1 Staatlich anerkannte Erzieherin/ staatlich anerkannter Erzieher

Am häufigsten ist der Berufsabschluss staatlich anerkannter Erzieher/-in in den Kindertageseinrichtungen zu finden.

Mit ihrem Berufsabschluss und der Fortbildung zum Erwerb der Zusatzqualifikation als Leiterin sind sie sogar berechtigt eine Einrichtung mit bis zu siebenzig Plätzen zu leiten.

Erzieher/innen sind sozialpädagogisch ausgebildete Fachkräfte mit Fachschulabschluss, deren Aufgaben die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen ist. Erzieher/innen beobachten das Verhalten und Befinden der Kinder und Jugendlichen. Auf Basis dieser Beobachtungen beurteilen sie z.B. Entwicklungsstand, Motivation oder Sozialverhalten. Die Dokumentation von Projekten und pädagogischen Maßnahmen gehört ebenfalls zu ihren Aufgaben. Darüber hinaus erstellen sie Erziehungspläne und bereiten die verschiedensten Aktivitäten vor. Im Rahmen ihrer Tätigkeit tragen sie Verantwortung für die individuelle Förderung von Begabungen sowie den Abbau von Benachteiligungen. In ihrer konzeptionellen Arbeit orientieren sie sich an den Lebensbedingungen von Kindern und Familien.

Neben den alltäglichen Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsaufgaben mit der individuellen und frühen Förderung jedes einzelnen Kindes umfasst der Tätigkeitsbereich der Erzieherin sozialpolitische (die soziale Integration von Kindern aus benachteiligten Familien) und bildungspolitische Aufgaben (die Umsetzung des Bildungsplanes).

Das erweiterte Aufgabenspektrum, die kontinuierlich gestiegenen Erwartungen und die komplexer und anspruchsvoller werdenden Anforderungen an das pädagogische Personal erfordern eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung der Erzieher/-innen (SächsKitaG).

Die alters- und geschlechtsspezifischen Bedürfnisse von Mädchen und Jungen sind angemessen zu berücksichtigen. Die Arbeit in den Einrichtungen soll sich am aktuellen Erkenntnisstand der Pädagogik, der Entwicklungspsychologie und Entwicklungsphysiologie sowie der Familien- und Bildungsforschung orientieren.

3.2 Staatlich anerkannte Heilpädagogin/ staatlich anerkannter Heilpädagoge

Die Aufgabe der Heilpädagogik ist es, Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten bzw. Verhaltensstörungen oder mit geistigen, körperlichen und sprachlichen Beeinträchtigungen sowie deren Umfeld durch den Einsatz entsprechender pädagogisch-therapeutischer Angebote zu helfen.

Durch geeignete pädagogische Maßnahmen sollen sie die Persönlichkeit, vorhandene Ressourcen und Fähigkeiten, die Eigenständigkeit, die Gemeinschaftsfähigkeit, den Entwicklungs- und Bildungsstand sowie die persönlichen Kompetenzen der zu betreuenden Menschen, fördern. Darüber hinaus beraten und betreuen sie Angehörige oder andere Erziehungsbeteiligte, zum Beispiel in Problem- und Konfliktsituationen.

Heilpädagogen/-pädagoginnen arbeiten im Bereich des Sozialwesens in vielen verschiedenen Einrichtungen, vor allem in Kindertageseinrichtungen mit integrativem Konzept, das heißt, mit behinderten, bzw. von Behinderung bedrohten Kindern. Durch ihre spezifische Ausbildungsrichtung sind sie eher weniger in den Regeleinrichtungen anzutreffen. In der Betreuung von Kindern haben sie, abgesehen von ihrer Spezifik, die gleichen Aufgaben wie Erzieher/-innen zu erfüllen. Mit ihrem Berufsabschluss und der Fortbildung zum Erwerb

der Zusatzqualifikation als Leiterin sind auch sie berechtigt eine Einrichtung mit bis zu sieben Plätzen zu leiten.

3.3 Staatlich anerkannte Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin – staatlich anerkannter Sozialpädagoge/Sozialarbeiter

Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen leisten Erziehungs- und Beratungsarbeit. Sie begleiten Menschen, intervenieren in Krisensituationen und motivieren zu Eigeninitiative.

Da sie in ihrem Studium wissenschaftsdisziplinäre und professionelle Grundlagen der Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik, Theorien in der Sozialen Arbeit, Grundlagen in Kommunikation und Interaktion und der Sozialpolitik sowie im Betreuungsrecht und auch aktuelle sozialpolitische und sozialökonomische Entwicklungen betrachten und Rechte und Organisation der sozialen Dienste und Einrichtungen kennenlernen, sind sie berechtigt leitende Funktionen durchzuführen.

In Kindertageseinrichtungen, Horten und Schulen übernehmen Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen pädagogische, organisatorische und konzeptionelle Aufgaben, das heißt sie sind in Leitungsfunktionen anzutreffen, selten in der Kindergruppenbetreuung.

3.4 Staatlich anerkannte Heilpädagogin/ staatlich anerkannter Heilpädagoge (mit Hochschulabschluss)

Die Aufgabeninhalte sind genau wie in Punkt 3.2. beschrieben. Allerdings wird dieser Berufsabschluss über ein Studium erworben und die pädagogische Fachkraft ist ohne zusätzliche Qualifikationen berechtigt, die Leitung einer Einrichtung zu übernehmen.

3.5 Master, Diplom und Bachelor in den Studienrichtungen Heilpädagogik, Sozialwesen und Erziehungswissenschaften

Bei diesen Titeln nach Abschluss eines Studiums handelt es sich um verschiedene Abstufungen in der Wertigkeit. Während bis zum Sommersemester 2007 in direkten Studiengängen noch der Diplomabschluss im Bereich Sozialpädagogik angeboten wurde, so gibt es seitdem in direkten, wie auch in berufsbegleitenden Studiengängen das Grundlagenstudium mit dem Abschluss - Bachelor und einem Aufbaustudium mit dem Abschluss – Master. Bei all diesen Abschlüssen sind die pädagogischen Fachkräfte berechtigt, in leitenden Funktionen zu arbeiten.

3.6 Zusätzliches Personal

Laut §12 Abs.1 SächsKitaG kann das pädagogische Fachpersonal durch weitere geeignete Mitarbeiter und Eltern unterstützt werden kann.

In der Fachkräfteverordnung steht folgendes dazu: *„(2) Als zusätzliche Kräfte außerhalb des Personalschlüssels können unter Anleitung [...] Personen im Vorpraktikum, Personen im freiwilligen sozialen Jahr sowie nach Zustimmung des Landesjugendamtes weitere geeignete Personen eingesetzt werden“* (vgl. FachkrVO 2/98)

Es können auch Personen, die über die Arbeitsgemeinschaften (ARGE) und der Agentur für Arbeit (AA) in verschiedenen Maßnahmen wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen, eingesetzt werden. Diese öffentlich geförderte Beschäftigung nach dem SGB II soll besondere Zielgruppen (insb. Jugendliche nach Maßgabe von § 3 Abs. 2 SGB II, langzeitarbeitslose ältere Menschen und Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen - z.B. Alleinerziehende) je nach regionaler Situation gefördert werden. Die Förderung sollte die Personen erreichen, denen es besonders schwer fällt, eine Arbeit auf dem

allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten (AGH) geschaffen werden. Arbeitsgelegenheiten sind als Eingliederungsleistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige nach dem SGB II in zwei Varianten einsetzbar:

- Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), auch "Zusatzjobs" genannt § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II.
- Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II - sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen (vgl. Arbeitshilfe AGH,2007).

4 Die Kindertageseinrichtungen im ehemaligen Landkreis Löbau - Zittau

Der Landkreis Löbau-Zittau war von 1994 bis 2008 ein Landkreis im äußersten Osten des Freistaates Sachsen. Im Zuge der sächsischen Kreisreform 2008 wurde er in den neu gebildeten Landkreis Görlitz integriert.

Zum ehemaligen Landkreis Löbau - Zittau gehören 9 Städte, 24 Gemeinden und 8 Verwaltungsgemeinschaften.

Mit seinen ca. 79 Kindertageseinrichtungen (ohne externe Horteinrichtungen) war der Landkreis für meine empirische Untersuchung eine Herausforderung in der festgelegten Zeit zur Bearbeitung der Bachelorarbeit, die Planung, Durchführung und Auswertung der Daten durchführen zu können.

Laut Statistik lebten Anfang des Jahres 2010 im Umkreis von Löbau 1347 Kinder unter 3 Jahren; 1749 Kinder von 3 -7 Jahren und im Umkreis von Zittau 1565 Kinder unter 3 Jahren und 2117 Kinder von 3 -7 Jahren. Dabei gab es im Raum Löbau 21 Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft und 24 Einrichtungen in freier Trägerschaft. Im Raum Zittau waren es 29 Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft und 28 Einrichtungen in freier Trägerschaft (LandkreisGörlitz, S. 4).

5 Die empirische Untersuchung

5.1 Die Untersuchungsplanung

Für eine Erhebung und aussagekräftige Ergebnisse, bot sich eine empirische Untersuchung mit der Methode der schriftlichen Befragung (Fragebogen) an.

Der Fragebogen ermöglicht mir eine standardisierte Befragung³ von einer großen Anzahl an Untersuchungsobjekten. Grenzen sind bezüglich der Anzahl⁴ gesetzt durch die entstehenden Kosten beispielsweise für Papier, Druck und Vervielfältigung sowie den Versand (einschließlich Freiumschlägen für die Rücksendung an mich).

Die Vorteile einer solchen Befragung sind aber, dass man prinzipiell Zugang zu jeder Person hat, auch zu denen, die öfter unterwegs sind und kaum persönlich kontaktiert werden können. Des Weiteren ist in solchen Untersuchungen die Bereitschaft höher auch bei sensiblen Themen Auskunft zu geben. *“Offenbar erhöht auf Seiten des Befragten das Fehlen eines Interviewers das Gefühl der Anonymität und bedingt eine größere Offenheit“* (Reuband 2001, S. 598).

Einen Einfluss auf die Erhebungssituation habe ich dadurch leider nicht. Im Anschreiben habe ich zwar meine Bitte zum Ausfüllen des Fragebogens formuliert, um meine Datenerhebungen machen zu können, dies impliziert aber auch eine gewisse Freiwilligkeit.

Um Aufschluss darüber zu erhalten, ob mein selbst entwickelter Fragebogen auch praktikabel sei und die Fragen verständlich, verteilte ich im Vorfeld der Untersuchung den Fragebogen an Mitstudierende, die zum einen die potenziellen Ansprechpartner/-innen wären (Leiterinnen) und zum anderen mit dem Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung überhaupt nichts zu tun haben. Da ich allein die Untersuchung vornahm, beschränkte ich die zu untersuchenden Einrichtungen auf eine geringere Zahl. Genaueres dazu werde ich in einem Auswahlkriterium erläutern.

³ Eine Standardisierung bei der Verwendung gleicher Kriterien für alle Befragten ermöglicht einen Vergleich.

⁴ Die Anzahl ist hier im Sinn von Stückzahl gemeint

Weil die Untersuchung ein breites Spektrum an Einrichtungen erreichen sollte, musste ich mir sehr genau überlegen, wie ich die Ermittlungen von auswertbaren Ergebnissen entsprechend meiner Fragestellung vornehmen kann. Zuerst gab es jedoch eine zeitaufwendige Recherche im Telefonbuch und im Internet, um alle in diesem Landkreis bestehenden Einrichtungen mit Adressen herauszufiltern.

Danach ging es an die Erstellung des Fragebogens. Ich beziehe mich auf das Buch „Machen wir doch einen Fragebogen“ (Kirchhoff, Kuhnt, Lipp, Schlawin, 2000), welches grundlegende Kenntnisse bei der Erstellung eines Fragebogens beinhaltet. Darin sind konkrete Hinweise, worauf man beim schriftlichen Befragen achten muss, wie man Fragebögen formuliert, verteilt und auswertet. Wie konnte ich die Fragen so kurz und verständlich wie möglich gestalten, dass ich auswertbare und aussagekräftige Antworten bekomme? Dies war vor allem wichtig, da ich diese Untersuchung anonym vornahm und jegliche Rückfragen von vornherein nicht möglich waren.

Ich habe für die Untersuchung folgende Auswahlkriterien festgelegt:

(1) Ansprechpartner

Da ich eine breite Untersuchung angelegt hatte und von den Einrichtungen Informationen über das gesamte Personal, Einrichtungsträger, Betriebserlaubnis und dazu belegte Plätze, Personalstruktur und über die Betreuungszeiten der Kinder Auskünfte einholen wollte, boten sich die Leitungspersonen als Ansprechpartner an.

(2) Tag der Erfassung

Um vergleichbare Daten zu erhalten, legte ich als Stichtag den 31.10.2010 fest.

(3) Auswahl der Einrichtungen

1. Anzahl der befragten Einrichtungen: In jeden Ort wurden, wenn die Anzahl vorhanden war, höchstens drei Briefe versandt. Gab es in dem Ort mehr als drei Einrichtungen, entschied ich mich für genau drei Einrichtungen von verschiedenen Trägern.

Wichtige Punkte für dieses Auswahlkriterium waren zum einen der Zeitfaktor der Untersuchung sowie die organisatorische Durchführung.

Ein weiterer wichtiger Punkt hierfür war auch für mich der finanzielle Rahmen für den Druck und Versand mit Freiumschlag für den Rücklauf der Fragebögen an alle Einrichtungen.

2. Auswahl der Träger: Wie im Punkt 1 beschrieben, schrieb ich möglichst viele verschiedene Träger an. Dazu zählten kommunale Träger, freie Träger sowie auch Elterninitiativen und private Einrichtungen.
3. Art der Einrichtung: Die Untersuchung wurde in Kindertageseinrichtungen mit allen Gruppentypen durchgeführt. Ausgeschlossen habe ich lediglich externe Horteinrichtungen, d.h. Einrichtungen, in denen ausschließlich Hortkinder betreut werden.

Nun lag es an mir an die ausgewählten Einrichtungen heran zutreten. Mit einem Anschreiben (vgl. Anlagen 1), indem ich mein Anliegen schilderte und dem enthaltenen Fragebogen, wurden insgesamt 66 Briefe in 9 Städte und 22 Gemeinden verschickt (vgl. Anlage 5).

5.2 Die Untersuchungsmethode

Im Rahmen des „Projektmoduls“ und der Übungen zum „Wissenschaftlichen Arbeiten“, hatte ich die Vor- und Nachteile der Methode der Befragung kennengelernt.

Die Wahl der Untersuchungsmethode einer mündlichen Befragung widersprach der Praktikabilität. Aufgrund der vielen Einrichtungen im Landkreis und entsprechend entstehenden Kosten bei Anfahrten sowie der immense Zeitfaktor, der für die Befragung und Terminaushandlung entstanden wäre, habe ich mich für die schriftliche Befragung entschieden.

Demzufolge benötigte ich andere anwendbare Methoden, die mir ein wissenschaftliches Arbeiten ermöglichen und danach entsprechend auswertbar sind. Dafür bot sich die schriftliche Befragung an.

Bei jedem Fragebogen lag nun auch dieses Anschreiben an die Leiter/-innen der Einrichtungen mit dabei, mit folgendem Inhalt (s.a. Anlagen1).

Darstellung meines Anliegens und des Themas mit der Bitte um Mithilfe

- Hinweise zum Ausfüllen und der Auswertung des Fragebogen (anonym)
- Rückgabe der Fragebögen mit Benennung des Datums zum Rücklauf
- Meine Kontaktdaten (E-Mail –Adresse) bei evt. Rückfragen
- Zusicherung einer Auswertung der Ergebnisse bei Interesse
- Dank für die Mitarbeit (vgl. Anlagen 1).

Der Fragebogen selbst enthielt ‚geschlossene Fragen‘ sowie auch ‚offene Fragen‘. Die ‚geschlossenen Fragen‘ ermöglichten es mir, in dem relativ kurzem Zeitraum zur Auswertung und Bearbeitung schneller vergleichbare Daten zu haben. Die geschlossenen Fragen engen den Antwortspielraum ein, da die Frage präzise gestellt wird. Dabei werden dem Befragten auch alle relevanten Antworten - nach Kategorien geordnet - vorgegeben.

Dies ist bei der Auswertung von großem Vorteil. Eine offene Frage gewährt bei der Beantwortung einen großen Spielraum. Sie ermöglichten einerseits den Be-

fragten eigene Gedanken zu formulieren, andererseits ermöglichte es mir, Antworten zu bekommen und etwas zu erfahren, was ich nicht hätte vermuten oder wissen können.

6. Untersuchungsergebnisse

Von den 66 versandten Fragebögen kamen bis zwei Tage nach meinem festgelegten Einsendeschluss 28 Briefe zurück. Dies entspricht einer Quote von 42,4%. Ein Fragebogen kam unausgefüllt zurück.

Der zweite unbeantwortete Fragebogen, war darauf zurück zu führen, dass die Einrichtung bereits geschlossen wurde. Im Internet und im Telefonbuch war sie jedoch noch vorhanden. Somit blieben mir für die Auswertung nur noch 26 beantwortete Fragebögen, welche einer Rücklaufquote von 39,4% entsprechen.

Die Fragebögen bekamen je nach Eingang des Rücklaufes eine Nummerierung von 1 – 26. Dies ermöglichte mir ein Einbeziehen bestimmter Antworten aus Fragebögen mit der entsprechenden Nummer, da die Auswertung ja anonym erfolgte. Die Nummerierung soll keine Zahlenfolge in Form von Rangfolge oder Wertigkeit darstellen.

Nach dem Durchsehen der Fragebögen, fasste ich die Antworten innerhalb gleicher Kategorien zusammen. Somit konnte ich ein schnelleres Auszählen durchführen. Aufgrund der geringen Anzahl der Fragebögen, entschied ich mich für eine Auswertung und Darstellung in Grafiken mit dem WORD- Programm. Ich war darüber erfreut, dass von den 26 beantworteten Fragebögen auch 19 der an der Befragung beteiligten Personen meine ‚offenen Fragen‘ beantwortet haben und darin eigene Wünsche und Situationsanalysen formulierten.

Die eingangs formulierten Fragen nach dem Träger und der Einordnung des sozialen Raumes, dienten der Zuordnung und Kategorisierung, um Vergleiche ziehen zu können, trotz Anonymität der Einrichtungen. Das Ergebnis sieht folgendermaßen aus:

Frage 1. In welcher Trägerschaft ist Ihre Einrichtung?

Kommunaler Träger	13
Paritätischer Träger	0
Freie Träger	10
Eingetragener Verein	3
Elterninitiative	0

Abb.6.-1 Trägerschaften

Frage 2. In welchem sozialen Raum befindet sich Ihre Einrichtung?

Stadt	7	Gemeinde (ländlicher Raum)	19
-------	---	----------------------------	----

Abb.6.-2 Zuordnung im sozialen Raum

Die nachfolgenden Erhebungen dienen der besseren Übersicht, über die Art der Einrichtungen es sich handelt. (Damit meine ich, ob es integrative Einrichtungen sind, welche Kindergruppen betreut werden und in welchem Stundenumfang die Kinder die Einrichtung besuchen, was wichtig wäre für die Errechnung des Personalschlüssels).

In Frage 6 werden Daten zur Art der Tätigkeit in den Einrichtungen erhoben. Diese werden nochmals unterteilt in die Kategorien „a) betreut eine Kindergruppe und b) ist gruppenfrei im Sinn von ‚Springertätigkeit‘⁵“. Dabei will ich herausfinden, wie viele Leiterinnen noch gruppenfrei sind (vgl. Anlage 2).

In der folgenden Abbildung ist die Verteilung des Personals innerhalb Einrichtung und im Vergleich zwischen Stadt und Gemeinde dargestellt:

⁵ Hiermit meine ich die Betreuung der Kindergruppen als Aushilfe und nicht als feste Erzieher/-in.

G - steht für Gemeinde, S – steht für Stadt, die Zahl danach = Anzahl der Personen

Art der Tätigkeit	Frauen		Männer	
	betreut Kindergruppe G – 3 S - 0	gruppenfrei G -16 S - 7	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Leiter/in	betreut Kindergruppe G-115 S-48	gruppenfrei G – 1 S - 4	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Erzieher/-in	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei G – 2 S - 1	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Sozialpädagoge/-in	betreut Kindergruppe G – 2 S - 0	gruppenfrei G – 2 S - 0	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Heilpädagoge/-in				

Abb. 6.-4 Verteilung des Personals innerhalb der Einrichtungen

Bei den Fragen 7 bis 10 wird das pädagogische Personal nach dem Alter, den Wochenarbeitsstunden, den Berufsabschlüssen und den weiteren Qualifikationen befragt. Da diese Auswertung relevant für meine Bearbeitung und Beantwortung der Fragestellung ist, gehe ich im Punkt 6 und 7 näher darauf ein.

In der Frage 11 wird nach dem zusätzlichen, in der jeweiligen Einrichtung tätigen Personal gefragt. Eine Gesamtübersicht ist in der folgenden Tabelle dargestellt: G - steht für Gemeinde, S – steht für Stadt, die Zahl danach = Anzahl der Personen

Personal	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Ehrenamt	G – 9 / S - 5	G – 2 / S - 2
Jobperspektive	G –15 / S -3	G – 1 / S - 0
Zivildienst	0	G – 1 / S - 0
Praktikant/-innen	G –12 / S -7	G – 1 / S – 0
MAE	G –19 / S -7	G – 2 / S– 1
MAE mit Entgelt	G –10 / S -1	G – 0 / S - 0
Sonstige (Aussagen der Leiterinnen)		
a) FSJ (Freiwilliges soziales Jahr)	G – 2 / S– 2	G – 0 / S– 0
b) Hausmeister	G – 0 / – 0	G – 1 / S– 1
c) Wirtschaftskraft	G – 0 / – 1	G – 0 / S– 0
d) Kombi – Lohn	G – 1 / S– 1	G – 1 / S– 0
e) Übungsleiter	G – 1 / S– 0	G – 0 / S– 0
f) Bürgerarbeit	G – 0 / S - 0	G – 1 / S - 0

Abb. 6.-5 Zusätzliches Personal in den Einrichtungen

Bei den Fragen 12 und 13 handelt es sich um ‚offene Fragen‘, bei denen die befragten Leiter/-innen ihre Wünsche für weitere Qualifikationen ihres tätigen Personals mitteilen, bzw. die derzeitige Situation in ihren Einrichtungen einschätzen konnten (vgl. Anlage 2).

Vielmehr werde ich Bezug auf relevante Ergebnisse eingehen und werde versuchen sie im Vergleich mit anderen Datenerhebungen auszuwerten und aktuelle Diskussionspunkte mit aufzugreifen.

Um der begrenzten Seitenzahl Rechnung zu tragen, werde ich nicht auf Berechnungen und Überprüfung der eingehaltenen Personalschlüssel eingehen,

sondern vielmehr diesen Punkt als allgemeinen Anstoß in Bezug mit anderen Kriterien erörtern.

6.1. Die Auswertung der Fragebögen

6.1.1. Die Altersstruktur in den Einrichtungen

In den 26 Einrichtungen wurde das pädagogische Personal von 216 Personen eingeschätzt. Dabei ergab sich folgende Übersicht. In Abbildung 1 ist das Personal in der Anzahl dargestellt. Dabei ist zu ersehen, dass ein Großteil der pädagogischen Fachkräfte im Altersbereich 45 -55 Jahre liegt, gefolgt vom Altersbereich 35 – 45 Jahre. Auch die pädagogischen Fachkräfte über 55 Jahre nehmen in diesen Einrichtungen einen beachtlichen Anteil an.

Im Vergleich dazu sind die Abbildungen 2 und 3 mit Angaben in Prozent der Verteilung der Altersstruktur einmal aus den eigenen Erhebungen 12/2010 zu den Angaben des Statistischen Bundesamtes von 03/2009.

In dem Vergleich wird deutlich, dass sich die Aussagen ähneln. Während allgemein für Sachsen die Alterseinteilungen etwas anders vorgenommen wurden, ist trotzdem ersichtlich, dass auch hier ein großer Teil der pädagogischen Fachkräfte im Alter von 40 – 55 Jahren liegt. Die beiden Rubriken 35 -45 Jahre und 45 - 55 Jahre nehmen auch in meiner Erhebung den größten Anteil ein.

Altersstruktur in den Einrichtungen

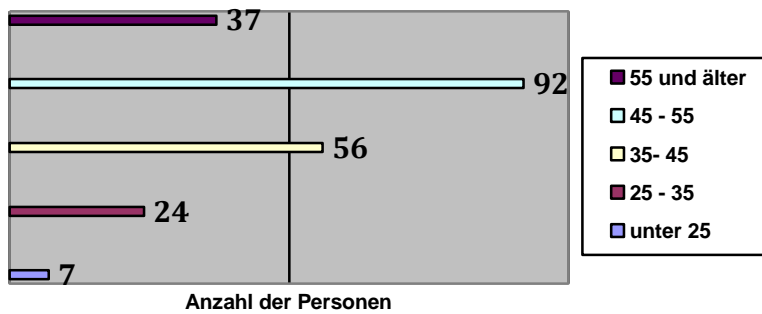


Abb.6.1.1.-1

Pädagogisches Personal - Altersstruktur - eigene Erhebung

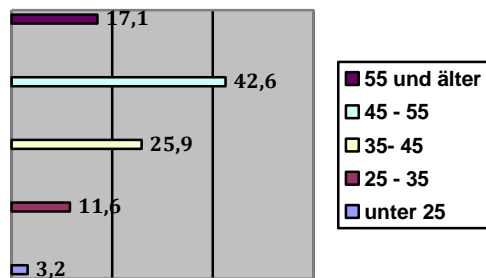


Abb.6.1.1.-2

Pädagogisches Personal - Altersstruktur Sachsen 2009

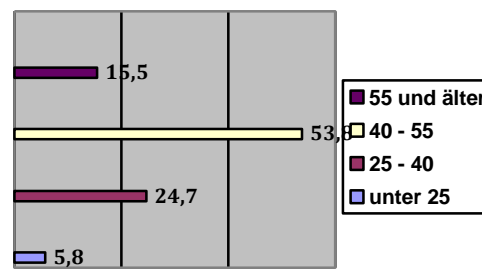


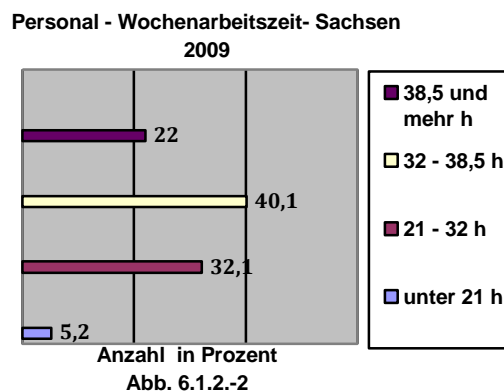
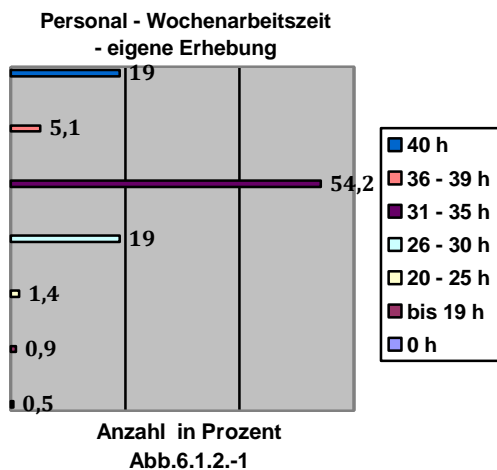
Abb. 6.1.1.-3

Quelle: Statistisches Bundesamt: 2009

6.1.2. Der Beschäftigungsumfang des pädagogischen Personals

Berufsausbildungsabschlüsse gelten für die Personalressourcen in Kindertageseinrichtungen als zentrale strukturelle Rahmenbedingung, die die Qualität der pädagogischen Arbeit beeinflusst. Die Qualität und das Niveau der Ausbildung der Fachkräfte werden dabei als Merkmale zur Bewertung der Personalressourcen eingestuft. Die Personalressourcen von Kindertageseinrichtungen sind auch durch die Strukturierung der Arbeitszeiten des Personals gekennzeichnet. Dabei sind verschiedene pädagogische Ansprüche zu berücksichtigen. So sind beispielsweise Arbeitszeiten hinsichtlich ihres zeitlichen Umfangs und ihrer Strukturierung so zu gestalten, dass das pädagogische Personal stabile und kontinuierliche Beziehungsstrukturen zu den Kindern aufbauen und praktizieren kann. Des Weiteren ist mit einzubeziehen, dass das Personal individuelle Bedarfe mit Blick auf den

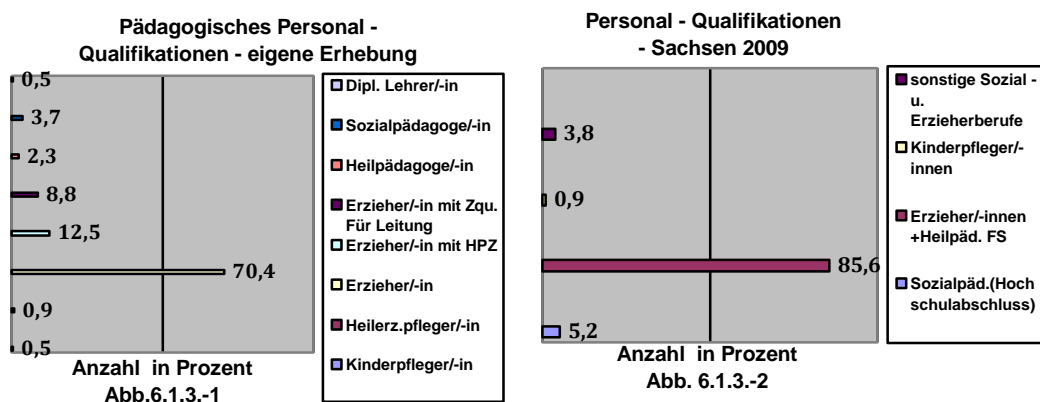
Umfang der persönlichen Arbeitszeit hat. Für eine genauere Bewertung des Beschäftigungsumfangs des pädagogischen Personals müssten die Betreuungszeiten der Kinder sowie die Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen in Relation zu den Wochenarbeitsstunden des Personals gestellt werden. Dies wird aber außer Acht gelassen, da es nicht relevant für die Beantwortung der Fragestellung ist. Aus einer solchen Gesamtanalyse könnte möglicherweise beurteilt werden, ob die Strukturierung des Beschäftigungsumfangs angemessene Rahmenbedingungen für eine gute Qualität der pädagogischen Arbeit liefert. Immer häufiger werden die Betreuungszeiten eines Kindes individuell und flexibel nach dem Bedarf einer Familie ausgerichtet. Dies kann zu einer hohen Varianz in den Betreuungszeiten der Kinder einer Einrichtung oder Gruppe führen. Damit erhöhen sich die Anforderungen an eine Personalplanung der Kindertageseinrichtungen, die den Ansprüchen von Kindern und Eltern und auch denen des pädagogischen Personals gleichermaßen genügen soll. Insgesamt geben die vorliegenden Daten durchaus Hinweise auf einen hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei den pädagogischen Fachkräften.



Quelle: Statistisches Bundesamt: 2009

6.1.3. Die Qualifikationen des pädagogischen Personals

In den Kindertageseinrichtungen und seitens der Träger und der staatlichen Stellen bedarf es der finanziellen Unterstützung für jede Person, die sich berufsbegleitend weiterbilden will - bis hin zu einem Studium. Im Moment ist der Großteil der pädagogischen Fachkräfte mit einem Fachschulabschluss als Erzieher/-in vorhanden. Trotz der vielfältig angebotenen Studiengänge an den Hochschulen ist ein geringer Teil des pädagogischen Personals mit Hochschulabschluss in den Kindereinrichtungen vorhanden. Dies zeigen noch mal die beiden Grafiken im Folgenden.



Quelle: Statistisches Bundesamt: 2009

Neben den Qualifikationen als Berufsausbildungsabschlüsse zählen noch viele weitere Fort- und Weiterbildungen als Qualifikationen des pädagogischen Personals. Dazu ist in der Befragung folgendes Ergebnis herausgekommen. In der Befragung wurden auch Daten nach dem männlichen Personal und deren Qualifikationen erhoben. Da es aber keine männlichen Personen gab, wird in der folgenden Tabelle diese Kategorie ausgelassen. Folgende beruflichen Weiterbildungen und Qualifikationen konnten bei den Befragten erhoben werden.

Die Anzahl ist in Bezug auf das Gesamtpersonal von 216 Personen zu sehen:

Qualifikationen	Anzahl der Personen (Frauen)
Curriculum zum Sächsischen Bildungsplan	163
Praktikumsanleiter	20
Heilpädagogische Zusatzqualifizierung	26
Montessori – Pädagoge/- in	0
Kinderschutzfachkraft	2
Kneipp - Grundausbildung	10
Rettungsschwimmer	1
Erste Hilfe in Kindernotfällen	9
Hortprofil	1
Systemische Familienberatung	2
Elternkursleiter	2
Motopädin	1
Experimentiertrainerin „Haus der kleinen Forscher“	1
Medienqualifizierung	1

Fachkraft für den Situations- ansatz	11
PC - Lehrgang	2
C - Katechetin	1
Sprachheilpädagogische Zu- satzqualifikation	1

Abb. 6.1.3.-3 Weiterbildungsmöglichkeiten und Anzahl des Personals

Neben diesen genannten Weiterbildungen und Qualifikationen in den einzelnen Einrichtungen, gab es auch Wünsche der Leiterinnen aus den befragten Einrichtungen zu Qualifikationen ihrer Mitarbeiterinnen. Dabei kamen oft diese genannten Qualifikationen (siehe Tabelle) vor sowie auch noch die Qualifikationswünsche zu Entspannungspädagogen, Übungsleitern, psychopädagogische Kindertherapeuten und ressourcenorientierte Elternberatung. Mit diesen vielfältigen Angeboten ist das Feld der Weiter –und Fortbildungen im Bereich der Kindererziehung noch lang nicht ausgeschöpft. So gibt es noch Fortbildungen zur musikalischen Frühförderung oder zu bewegungs – und kunsttherapeutischen Ansätzen oder Fremdsprachenförderung in diesem Altersbereich. Um diese vielfältigen Angebote detaillierter zu beschreiben, reicht aber die Seitenanzahl dieser Bachelorarbeit nicht aus.

7. Auswertung

7.1. Auswertung der Befragung

Erzieher/-innen haben heute neben der pädagogischen Arbeit mit den Kindern eine Vielzahl von andern Aufgaben zu erfüllen. Dazu gehören Beobachtung und Dokumentation, Gespräche mit den Eltern, Teamsitzungen, Vorbereitung und Auswertung von Projekten und Festen, Netzwerkarbeit, Anleitung und Beurteilung von Praktikanten usw. Leider wird dafür immer noch zu wenig Zeit dafür geplant und im Stundenkontingent des Personals mit eingerechnet. Dieses Manko schlägt sich bei den Erzieher/-innen als Belastung nieder. Von den 7 städtischen Einrichtungen schätzten 3 ihre Situation so ein:

Kita 2⁶: Zu den Wünschen für Qualifikationen stand: „KEINE“ weil, Zitat weiter: *„Wir können heut schon das erworbene Wissen aus dem Curriculum und vieler Fortbildungen aus Zeitmangel nicht umsetzen“* weiter heißt es: *„...Unsere derzeitige Situation (Personal) ist trotz guter Arbeit der Erzieherinnen z.Z. unbefriedigend. IN SACHSEN MUSS HIER WAS PASSIEREN!“*

Kita 20 schreibt dazu: *„Mit Hilfe der zusätzlich Beschäftigten ist die Bildungs – und Erziehungsarbeit durchführbar, mit dem derzeit gültigen Personalschlüssel wäre mitunter nur Betreuung möglich!! Krankheit (unser Krankenstand vom Personal ist durch die hohe Belastung hoch!) und Urlaub, könnten ohne Zusatzkräfte nicht aufgefangen werden.“* Auch hier folgt noch einmal als Nachsatz, dass die Personalschlüssel entsprechend den Anforderungen abgesenkt werden müssen.

Kita 21 äußert sich dazu: *„Das Erzieherteam wünscht sich eine Vor – und Nachbereitungszeit....und es fehlen männliche Erzieher in den Kindertagesstätten.“*

⁶ Kita = Kurzform für Kindertageseinrichtung mit der entsprechenden Nummerierung nach Eingang bei mir.

Von den 19 Einrichtungen aus den ländlichen Regionen und Gemeinden, schätzten 11 ihre Situation folgendermaßen ein:

Kita 3: *„Der extrem hohe Personalschlüssel in Sachsen lässt z.T. die Umsetzung aller Erwartungen an die Arbeit einer Kita fast nicht zu. Man scheint davon auszugehen, dass Beschäftigte in Sozialberufen eine hohe Neigung zur Selbstaussbeutung haben. Ein immer höherer Krankenstand ist die Folge. In unserer Kita steigt der Ausfall durch Krankheit kontinuierlich (1.1. – 20.11.2010 = 1235 h bei 10 Erzieherinnen.)“*

Kita 4: *„Das Personal ist ‚überaltert‘. Es müssen mehr junge Erzieherinnen eingestellt werden.“*

Kita 6: *„Außer dem Schlüssel der Gruppenstärke zu ausgebildetem Fachpersonal – zufriedenstellend.“*

Kita 7 schreibt dazu: *„Mit der Situation in unserer Einrichtung sind wir sehr zufrieden, wären aber über eine Verringerung der Kinderzahl pro Erzieher sehr dankbar.“*

Kita 9 äußert sich folgend: *„Entsprechend der Kinderzahl stimmt der Personalschlüssel, trotzdem könnten wir mehr Kollegen beschäftigen, damit eine noch individuellere Betreuung möglich wäre. Gerade bei jüngeren Kindern sind viele Arbeiten zur Körperpflege und Entwicklung der Selbstständigkeit nötig, die vom Personal kaum zu schaffen sind.“*

Kita 11 schreibt: *„Qualifikationen und Weiterbildungen sind notwendig, sollten aber nicht von der ‚Zeit am Kind‘ abgehen.“*

Kita 12 äußert: *„ Die Rahmenbedingungen (Stundenzahl, Schlüssel, Vor – und Nachbereitung pädagogischer Arbeit) entsprechen seit Einführung des Sächsischen Bildungsplanes 2006 nicht mehr den Anforderungen, denen sich die Kolleginnen stellen müssen. Die Veränderungen in der Gesellschaft spiegeln sich in den Kindern wider (Zunahme der Elterngespräche – Be-*

ratungen – Förderung von Kindern + Familie). Unsere Einrichtung stellt sich den Anforderungen, ist aber an der Grenze des Leistbaren angekommen.“

Kita 15 nennt folgendes Problem in Bezug auf Wünsche an Qualifikationen:
„Da gäbe es Vieles, aber wegen Personalmangel, aber auch Überlastung der Erzieher und nicht zuletzt wegen des Finanzierens (alles aus eigener Tasche) schauen wir erst gar nicht nach größeren und zeitaufwendigen Qualifikationen.“

Kita 17 äußert sich: *„Wir haben eine sehr gute Auslastung und hoffen auf Fördergelder, um der Nachfrage gerecht zu werden und weitere Plätze zu schaffen.“*

Kita 19 schildert seine Situation so: *“Zu wenig Personal! Erzieher müssen viele Dinge (Planung, Portfolio, Elternarbeit) in ihrer Freizeit erledigen. Notwendig >Vor – und Nachbereitungszeit für Erzieher!“*

Kita 23 schreibt : *„... Personal ,verbrennt‘ zusehends mit ständig wachsenden Anforderungen und fehlenden Bedingungen.“*

Es gibt diesen Schilderungen zufolge keine Unterschiede innerhalb des Sozialen Raumes. Sowohl in städtischen als auch in ländlichen Einrichtungen treten gleiche Problematiken auf. Schaut man dabei auf die Träger dieser Einrichtungen, so ist ersichtlich, dass auch hier die gleichen Probleme genannt werden. Die Hauptproblematik ist der Personalschlüssel und die damit verbundene Erzieher – Kind – Relation, welche wiederum Einfluss auf die Gestaltung des pädagogischen Prozesses hat. Der pädagogische Prozess kann aber wieder nur optimal gestaltet werden, wenn das pädagogische Personal dementsprechend ausgebildet ist. Die Zeit für die Anwendung der Inhalte der Fortbildungen und die räumlichen Bedingungen sind ebenfalls Faktoren, die den pädagogischen Prozess beeinflussen. Diese Faktoren sind wichtig für eine gute Qualität in den Kindertageseinrichtungen.

Entsprechend einer Studie der GEW erleben Erzieher/-innen zu zwei Dritteln die fehlende Vorbereitungszeit und den Personalmangel als Belastungsfaktoren ihres Berufes.

Erstaunlich war für mich, dass es im pädagogischen Bereich der Kindertageseinrichtungen immer noch keine Männer gab. Laut einer regionalen Analyse, konzentrieren sich männliche Fachkräfte eher in größeren Städten. (vgl. Cremers, Krabel, Calmbach 2010, S.3) Ihren Aussagen zufolge haben Männer in Bezug zu den Frauen einen höheren Anteil an Fachkräften mit Hochschulabschluss.(vgl. ebd) Diese sind aber öfter in den Bereichen der Jugendhilfeplanung oder Jugendverbandsarbeit usw. tätig. Trotz Erkenntnisse von Entwicklungs – und Tiefenpsychologen, seit den 90ern, und die Bedeutung von männlichen Bezugspersonen für die Identitätsentwicklung von Jungen, sind männliche Erzieher im Bereich der Vorschulerziehung kaum zu finden. Aus der Sicht als ‚Vaterfigur‘ oder gerade, weil diese oft in der Familie fehlt, ist das männliche Personal wichtig für die Entwicklung und den Aufbau sicherer Bindungsbeziehungen von Jungen in den Einrichtungen. Untersuchungen, in denen das Geschlecht der Kinder berücksichtigt worden war, haben ergeben,“ *dass Mädchen bessere Bindungen an die Bezugspersonen entwickelt hatten als Jungen*“. (vgl. ebd., S.6) Einer umfangreichen Studie zufolge zum Thema: ‚Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten‘, in der das beschäftigte Personal von Kindereinrichtungen, Träger und Eltern befragt wurden, besteht ein deutlicher Wunsch nach männlichem Personal und das die wenigen anwesenden männlichen Fachkräfte als Bereicherung für die pädagogische Arbeit gesehen werden.(vgl. ebd.; S. 8)

7.2. Auswertung der Untersuchungsmethode

Beim Durchsehen der Antworten über die Qualifikationen des pädagogischen Personals und den Altersangaben des Personals, fand ich heraus, dass es durchaus auch interessant gewesen wäre, das pädagogische Personal zu befragen, in welchem Alter und in welchen Zeiträumen sie die Qualifikationen erworben haben. Dies könnte vielleicht in einer weiteren Untersuchung durchgeführt werden.

Optimal für die Erfassung der Daten entsprechend meiner Fragestellung wäre sicherlich die Wahl der Untersuchungsmethode „mündliche Befragung“ in Form eines Interviews gewesen, aber diese Möglichkeit hatte ich aufgrund des Zeitmangels ausgeschlossen.

Die Vorteile der schriftlichen Befragung sind:

- Ich konnte in einer relativ kurzen Zeitspanne viele Fragebögen gleichzeitig verteilen.
- Es entstand vergleichsweise zur mündlichen Befragung ein geringerer Zeitaufwand.
- Die Befragten wurden nicht durch meine Anwesenheit beeinflusst (sogenannte Intervieweffekte).

Allerdings gab es auch Nachteile:

- Ich hatte keine Kontrolle über die Befragungssituation (Zeitpunkt des Ausfüllens günstig oder nicht)
- Bei den geschlossenen Fragen bin ich an die Fakten gebunden, die mitgeteilt werden. Ich kann keine Ursachen über die Inhalte der Beantwortung erfragen.

In der Literatur wird auch ein Erinnerungsschreiben empfohlen, um die Rücklaufquoten zu erhöhen. Allerdings ist nicht eindeutig bewiesen, ob dies auch wirklich die Rücklaufquoten erhöht. Des Weiteren ist auch eine Empfehlung für einen Anreiz (Belohnung) des Ausfüllens gegeben worden (vgl. Kirchhoff, Kuhnt, Lipp, Schlawin).

Diese Punkte hatte ich aus Kostengründen ausgeschlossen.

8. Fazit

Voranstellen möchte ich, dass meine vorgelegten Untersuchungsergebnisse nicht einfach so auf den ehemaligen Landkreis Löbau – Zittau und schon gar nicht auf den gesamten Landkreis Görlitz, übertragen werden können. Sie geben tatsächlich nur Auskunft über die Situation von 26 Kindereinrichtungen aus diesem Landkreis, was den Aussagegehalt schon eingrenzt.

Ich konnte feststellen, dass in den Einrichtungen Personalressourcen in Form der Berufsabschlüsse vorhanden sind. Der größte Teil hat die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/ -in. Es gibt also einen großen Fachkräftebestand in den Einrichtungen. Allerdings ist die seit einiger Zeit geforderte Akademisierung des Erzieherberufes, vor allem in Leitungspositionen auch zum Zeitpunkt meiner Erhebung in Bezug zum 31.10.2010 noch nicht sehr fortgeschritten. Von den 8 Sozialpädagogen und 5 Heilpädagogen, welche in den Einrichtungen tätig sind, gab es von 5 Fachkräften die Aussage auch in Leitungsposition zu sein. Vergleicht man die Aussagen zu den Qualifikationen der Beschäftigten im Freistaat Sachsen mit meinen Erhebungen, so kann man in beiden Datenerhebungen einen hohen Anteil an Fachkräften mit anerkannter pädagogischer Ausbildung feststellen. Im Hinblick auf die angestrebte Akademisierung werden die in der SächsQualiVO gesetzten Ziele nur teilweise erreicht. Beschäftigte mit akademischem Abschluss bilden einen geringen Teil der Belegschaft der sächsischen Kindertageseinrichtungen. Das in der SächsQualiVO gesetzte Ziel, die Leitung in Einrichtungen mit über 70 Plätzen mit Akademiker/innen zu besetzen, wird auch nur zum Teil erreicht.

Im Hinblick auf die Qualifikation der Mitarbeiter/innen erreicht der Landkreis einen hohen Anteil an Fachkräften mit anerkannter pädagogischer Ausbildung. Bei der zumindest für die Leitungsfunktionen größerer Einrichtungen angestrebten Akademisierung des Fachpersonals besteht hingegen Nachholbedarf. Auch der in Sachsen insgesamt erreichte Anteil von Akademiker/innen am gesamten Fachpersonal zeigt, dass in diesem Feld Nachholbedarf besteht.

Angesichts der vielen zusätzlichen Aufgaben, die heute an Kindertageseinrichtungen herangetragen und von ihnen erwartet werden, steigen auch die Anforderungen an die Leitungskräfte. Sie sollen sich um Qualitätsprozesse, Elternarbeit, Kooperationen usw. kümmern. Dabei brauchen sie einen großen Handlungsspielraum und Zeit, welche ihnen nicht gegeben ist, wenn sie zusätzlich auch noch in der Gruppenbetreuung fest eingeplant sind.

Erstaunlicherweise waren in den 26 befragten Einrichtungen nur 7 Leiterinnen auch gleichzeitig Betreuerinnen einer Kindergruppe. Diese 7 Leiterinnen waren um so interessanterweise alle in den städtischen Einrichtungen tätig.

Neben der beruflichen Qualifikation ist aber auch der Personalschlüssel entscheidend für die Qualität von Kindertageseinrichtungen. Denn auch eine gut ausgebildete Erzieherin braucht ausreichend Zeit, um die Bildungs- und Entwicklungsprozesse jedes einzelnen Kindes fördern zu können. Die im SächsKitaG festgeschriebene Personalbemessung differenziert nicht zwischen Betreuungs- bzw. Bildungsaufgaben und Vor-, Nachbereitungs- sowie Fortbildungszeiten. Mit dem auf Basis des Personalschlüssels bemessenen Personal sind grundsätzlich sämtliche Aufgaben zu erfüllen. Die Ausgestaltung der kinderdienstfreien Zeiten unterliegt somit vollständig dem Entscheidungsspielraum der Träger bzw. der Einrichtungen.

Rechtliche Vorgaben können jedoch unterschiedlich in den Einrichtungen realisiert werden, z.B. bei Urlaub, Krankheit oder Fortbildungen des pädagogischen Personals. Normative und real gegebene Rahmenbedingungen sind somit nicht unbedingt identisch.

In meinen Erhebungen war dies ein oft genanntes Problem. Immer wieder wurde auf diese ungünstigen Bedingungen betreffend des Personalschlüssels hingewiesen, bis hin zu Aussagen, dass an weitere berufliche Qualifikationen nicht zu denken ist, wenn es nicht auf Kosten der Kinder geschehen soll. Dies sind bedenkliche Aussagen. Wo bleibt dann die Qualität in der Praxis und was ist mit der Professionalisierung des Erzieherberufes, wenn solche Rahmenbedingungen genau dies verhindern?

Es sind auch zunehmend mehr Kita- Beschäftigte in Teilzeit tätig, vor allem junge Mitarbeiterinnen. Für die Beschäftigten bedeutet das geringere Ein-

kommen, zudem macht es diese Entwicklung schwieriger, die nötigen stabilen und kontinuierlichen Beziehungsstrukturen zu schaffen. Dies ist insbesondere für den steigenden Anteil von Kindern bedeutsam, die ganztags betreut werden. Die meisten pädagogischen Fachkräfte sind in einer Wochenarbeitszeit von 31 – 35 Stunden vorzufinden.

Frühkindliche Bildung eröffnet Chancen, denn schon in den ersten Lebensjahren wird das Fundament einer erfolgreichen Bildungsbiografie gelegt. Entscheidend für eine erfolgreiche frühe Förderung sind eine gute Qualität der Bildungsangebote und der Zugang aller Kinder zu vielfältigen Lerngelegenheiten.

Dass die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Fachkräfte bedeutende Faktoren bei der Sicherung von Qualität in Kindertageseinrichtungen sind, steht außer Frage. Der gesellschaftliche Kontext der Bildungs- und Erziehungsarbeit mit den sichtbaren Differenzierungen wirtschaftlicher, kultureller und sozialer Art (Pluralität familiärer Lebensformen, sprachliche und ethnische Vielfalt, verbreitete Armut, hohe Arbeitslosigkeit) bringt mit sich, dass die fachlichen Ansprüche an die Erzieherinnen in mehrfacher Hinsicht, vielfältiger, anspruchsvoller und auch konfliktträchtiger geworden sind. Die tief greifenden Folgen dieses sozialen Wandels und Entwicklungsprozesses erleben die Erzieherinnen in der Praxis jeden Tag. Die Erzieherinnen müssen deshalb ihre Fähigkeit weiter entwickeln, den Dialog zwischen Kindertageseinrichtung und Familie so offen und zielgerichtet wie möglich zu gestalten, und dabei den Eltern das Gefühl geben, dass sie z.B. auf das pädagogische Konzept und die Planungsgestaltung Einfluss nehmen können.

Daraus entsteht aber gleichzeitig die Anforderung an die Erzieher/-innen, sich mit dem sozialen Hintergrund und dem Umfeld der Eltern/Familien auseinander zu setzen, um bei den verschiedensten Kommunikations- bzw. Begegnungsmöglichkeiten, die teilweise sehr unterschiedlichen Zielgruppen der Elternschaft ansprechen zu können. Damit die Erzieherinnen allen diesen Aufgaben gut gerüstet gegenüberstehen, bedarf es einer qualifizierten fachlichen Ausbildung und weiterer Fortbildungen. Dies kann aber nur erfolgen, wenn die dazugehörigen Rahmenbedingungen stimmen. In einer öffentlichen Anhörung der

GEW im sächsischen Landtag am 31.05.2010 zum Thema: Ja zur Verbesserung des Kita – Betreuungsschlüssels!“ heißt es:

*„Die GEW Sachsen fordert **für den Doppelhaushalt 2011/2012** eine **Betreuungsrelation gemäß §12 SächsKitaG von 1:5 in Krippen, 1:10 in Kindergärten und 1:16 in Horten sicherzustellen. Für die pädagogischen Fachkräfte sind 5 Wochenstunden gruppenfreie Verfügungszeit pro Vollzeitäquivalent gesetzlich festzuschreiben.***

*Mit einem Satz: Für die weitere Entwicklung des Personalschlüssels in den sächsischen Kindertageseinrichtungen sind **perspektivisch die europäischen Qualitätsmaßstäbe zur Absicherung gelingender Bindungs- und Bildungsprozesse von Kindern in den Blick zu nehmen.**“ (vgl. Lutz Stephan öff. Anhörung der GEW, 31.05.2010; S.3)*

Diesen Forderungen möchte ich mich hiermit anschließen und hoffe, dass im Zuge des Ausbaus der Plätze für die Kinderbetreuung der unter 3 –Jährigen auch die Rahmenbedingungen für das Personal mit weiter ausgebaut und somit die gesamte Personalsituation in den Kindereinrichtungen, verbessert wird.

9. Literaturverzeichnis:

Empfehlungen des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales
zur Durchführung der heilpädagogischen Zusatzqualifikation (HPZ-2003)
Vom 28. August 2003 (verfügbar am 20.12.2010)

(GEW) Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Sachsen
(PDF)... Öffentliche Anhörung im Sächsischen Landtag am 31.05.2010: - Ja zur
Verbesserung des Kita-Betreuungsschlüssels! - ...
www.gew-sachsen.de/download/.../Anhoerung-Jugendhilfe-Sozialarbeit.html
(verfügbar am 26.07.2010)

[GEW] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Wie geht's im Job?
Bertelsmann Länderreport Frühkindliche Bildung
http://www.laendermonitor.de/#id=2_2_4. Abruf 15.1.09 (verfügbar am
02.01.2011)

KiTa-Studie der GEW, Frankfurt a.M. 2007.
Rauschenbach, Th./Schilling, M.: Steigerung der Ausbildungskapazitäten für
frühpädagogische Fachkräfte notwendig. In: Komdat Jugendhilfe, Heft 2/09

Kirchhoff, S. / Kuhnt, S. / Lipp, P. / Schlawin, S. (2000): Machen wir doch einen
Fragebogen, 1. Auflage, Opladen: Leske + Budrich.

Konrad, K., (2007). Mündliche und schriftliche Befragung – Ein Lehrbuch,5.
Überarbeitete Auflage, Forschung, Statistik und Methoden, Band 4. Landau:
Verlag Empirische Pädagogik

Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme | Bertelsmann Stiftung
<http://www.laendermonitor.de/grafiken-tabellen/index.html> (verfügbar am
15.12.2010)

Landkreis Görlitz – Dezernat IV – Integrierte Sozialplanung

Statistik – Anhang zum Rahmenplan Integrierte Sozialplanung

(Stand:24.02.2010)

http://www.integrierte-sozialplanung.de/downloads/statistik_isp.pdf (verfügbar am 19.11.2010)

Montessori, Maria (1950): Kinder sind anders. 13. Auflage August 1998.

Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG, München

Rauschenbach, Thomas und Schilling, Mathias (2010): Droht ein Personalnotstand? Der U3 – Ausbau und seine personellen Folgen: Expertise in „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WiFF); Hrsg.: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI), München

<http://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/unter-dreijaehrige/details-kinder-unter-3/artikel/droht-ein-personalnotstand-der-u3-ausbau-und-seine-personellen-folgen.html> (verfügbar am 22.11.2010)

Reuband, K.- H. (2001): Forschungsmethode: quantitative. In: Otto, H.-U. / Thiersch, H. (Hrsg.) (2001): Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik.2. völlig überarbeitete Auflage. S. 592 – 599. Neuwied, Kriftel: Luchterhand Verlag

Rohrman, Tim: Männer in Tageseinrichtungen für Kinder:

Es werden mehr – aber nur sehr allmählich in Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit | Nr. 182 | Herbst 2007

http://www.wechselspiel-online.de/literatur/Texte_TR/Rohrman%20Switchboard182.pdf

Rohrman, Tim/ Cremers, Michael/ Krabel, Jens. 2. ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 2/2010. Männer im Kindergarten: (PDF)immer noch eine kleine ...

<http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/downloads/rohrman-archiv-2-2010.pdf>

Schwarz, Stefanie und Viernickel, Susanne (2007): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. Expertise für Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Der Paritätische Gesamtverband und Diakonisches Werk der EKD, Berlin, 2. Korrigierte Auflage, August 2009, 65 S., PDF-Datei http://www.derparitaetische.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=uploads/tx_pdforder/expertise_gute_betreuung_web2_02.pdf&t, (verfügbar am 22.11.2010)

Sächsisches Staatsministerium für Soziales (2008): Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Struktur und Angebote der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Sachsen, durchgeführt von PädQUIS gGmbH Berlin und Steria Mummert Consulting AG – Hamburg. Hrsg.: Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Dresden www.publikationen.sachsen.de (verfügbar am 15.11.2010)

Statistisches Bundesamt (2006) - Statistiken der Kinder - und Jugendhilfe / Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen Aus Birgit Riedel: Das Personal in Kindertageseinrichtungen.In: DJI: Zahlenspiegel 2007 <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/zahlenspiegel2007/01-Redaktion/PDF-Anlagen/Kapitel-07,property=pdf,bereich=zahlenspiegel2007,sprache=de,rwb=true.pdf> (verfügbar am 27.12.2010)

Sozialgesetzbuch (SGB) Aches Buch (VIII) Kinder – und Jugendhilfe in der Fassung der Bekanntmachung vom 8.12.1998 (BGBl.I S. 3546) (BGBl. III 860-8), zuletzt geändert durch Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz vom 8.9.2005 (BGBl. I S.2729) in: Stascheit U. (Hrsg.) (2007): Gesetze für Sozialberufe. 14. Auflage. S. 1093.Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales über die Anforderungen an die Qualifikation und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen und der Tagespflegepersonen (Sächsische Qualifikations- und Fortbildungsverordnung pädagogischer Fachkräfte) – SächsQualiVO vom 9. Januar 2004 http://www.kita-leuchtturm.org/fileadmin/kita-leuchtturm/Daten/sonstiges/Saechsische_Qualifikations-_und_Fortbildungsverordnung.pdf (verfügbar am 19.12.2010)

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und Sport über die Anforderungen an die Qualifikation und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, der Kindertagespflegepersonen und der Fachberater (Sächsische Qualifikations- und Fortbildungsverordnung pädagogischer Fachkräfte – SächsQualiVO) und zur Änderung der Sächsischen Integrationsverordnung vom 20. September 2010 (verfügbar am 23.12.2010)

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und Sport und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft über die Fachschule im Freistaat Sachsen (Schulordnung Fachschule – FSO) vom 2. Dezember 2009 <http://www.bszt.de/dokumente-fs/fachschulordnung.pdf> (verfügbar am 02.01.2011)

10. Erklärung zur selbständigen Anfertigung der Arbeit

Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Dittelsdorf, den 21.01.2011

Ines Bürger

11. Anlagen

Anlage 1	Anschreiben an die Kindertageseinrichtungen	49
Anlage 2	Fragebogen an die Einrichtungen	50-55
Anlage 3	Gesamtauswertung der 26 Fragebögen	56-72
Anlage 4	Der Landkreis Löbau – Zittau	73-75
Anlage 5	Übersicht der versandten Briefe	76-77

Anlage 1 Anschreiben an die Einrichtungen

Die Personalsituation in Kindertagesstätten im Landkreis Görlitz - besonders in der Region des ehem. Landkreises Löbau – Zittau: Eine empirische Untersuchung zu den Qualifikationen der Beschäftigten

Sehr geehrte/r Leiter/in,

ich möchte Sie hiermit um das Ausfüllen des beiliegenden Fragebogens bitten. Er dient der Datenerhebung für meine Forschungsarbeit an der Hochschule Mittweida und ist somit eine wichtige Grundlage für meine Untersuchung und Analyse des Alltags in den Kindertagesstätten in unserer Region entsprechend meinem oben genannten Thema.

Ich möchte die Personalstruktur untersuchen in Bezug auf eventuelle Unterschiede zwischen öffentlichen und freien Trägerschaften und innerhalb ländlicher und städtischer Einrichtungen.

An ihren Aussagen bin ich sehr interessiert und bitte Sie herzlichst um Rücksendung des ausgefüllten Fragebogens. Es ist mir sehr wichtig, dass Sie die Fragen realistisch beantworten, d. h. nichts beschönigen und nichts weglassen. Die Datenanalyse und Auswertung erfolgt anonym, somit können später keine Rückschlüsse auf eine bestimmte Einrichtung gezogen werden.

Bei den offenen Fragen ist es sowohl möglich in Sätzen, als auch in Stichpunkten zu antworten. Bitte bedenken Sie dabei, dass sie so konkret und leserlich wie möglich antworten, da mir eine spätere Nachfrage nicht mehr möglich ist.

Bitte beachten Sie auch den vorgegebenen **Stichtag**, um ein Vergleichen der Daten zu ermöglichen. Bitte senden Sie den Fragebogen im beigefügten Freiumschlag bis spätestens zum **13.12.2010 an mich zurück**.

Falls Sie an der Auswertung der Daten interessiert sind, nehmen Sie bitte Kontakt (über meine E-Mail- Adresse: rengerbuerger@web.de) mit mir auf. Nach Anfertigung der Abschlussarbeit (Ende Januar 2011) gebe ich Ihnen gern dazu Auskunft.

Für Ihre pädagogische Arbeit in der Kindertagesstätte wünsche ich Ihnen und Ihren Mitarbeitern noch viel Kraft und gute Ideen.

Ich danke Ihnen herzlichst für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Ines Bürger

Anlage 2 Fragebogen an die Einrichtungen

1. In welcher Trägerschaft ist Ihre Einrichtung?
Bitte kreuzen Sie an bzw. ergänzen Sie.

Kommunaler Träger
Paritätischer Träger
Freie Träger
Eingetragener Verein
Elterninitiative

2. In welchem sozialen Raum befindet sich Ihre Einrichtung?
Bitte kreuzen Sie an.

Stadt	Gemeinde (ländlicher Raum)
-------	----------------------------

3. Für wie viel Kinder haben Sie eine Betriebserlaubnis und wie viele Plätze sind davon belegt?

Betriebserlaubnis.....davon belegt.....

4. Welche Kindergruppen und wie viele davon werden in Ihrer Einrichtung betreut? Bitte tragen Sie die jeweilige Zahl ein.

	Anzahl der Gruppen	Anzahl der Gruppen mit Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 1 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 2 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 3 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 4 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 5 davon Integration
Krippe							
Kinder- garten							
Hort							

5. Bitte geben Sie die Anzahl der Kinder entsprechend der folgenden Betreuungsstunden an.

	Kinder unter 4h	Kinder mit 4h	Kinder mit 5h	Kinder mit 6h	Kinder mit 7h	Kinder mit 8 h	Kinder mit 9h	Kinder über 9h
Krippe								
Kinder- garten								
Hort								

6. Bitte geben Sie die Anzahl des pädagogischen Personals in Ihrer Einrichtung entsprechend der Tätigkeitsfelder an. (Gruppenfrei im Sinn von „Springertätigkeit“ gemeint)

Art der Tätigkeit	Frauen		Männer	
	betreut Kindergruppe	gruppenfrei	betreut Kindergruppe	gruppenfrei
Leiter/in	betreut Kindergruppe	gruppenfrei	betreut Kindergruppe	gruppenfrei
Erzieher/-in	betreut Kindergruppe	gruppenfrei	betreut Kindergruppe	gruppenfrei
Sozialpädagoge/-in	betreut Kindergruppe	gruppenfrei	betreut Kindergruppe	gruppenfrei
Heilpädagoge/-in	betreut Kindergruppe	gruppenfrei	betreut Kindergruppe	gruppenfrei

7. Bitte teilen Sie das pädagogische Personal zahlenmäßig in die jeweilige Altersgruppe ein.

Altersgruppe	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Unter 25		
25 - 35		
35 - 45		
45 - 55		

55 und älter		
--------------	--	--

8. Bitte tragen Sie das Personal nach den entsprechenden Wochenarbeitsstunden in der Tabelle ein.

Wochenarbeitsstunden	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
bis 19 h		
20 – 25 h		
26 – 30 h		
31 - 35 h		
36 - 39 h		
40 h		
Sonstige Stundenzahl (Bitte Zahl eintragen)		

9. Welche berufliche Qualifikation (Berufsabschlüsse) hat das pädagogische Personal?
Bitte geben Sie die Ergebnisse in Zahlen an.

Qualifikation	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Sozialassistent/-in		
Staatlich anerkannte/r Kinderpfleger/-in		
Staatlich anerkannte/r Heilerziehungspfleger/-in		
Staatlich anerkannte/r Erzieher/-in		
Staatlich anerkannte/r Erzieher/-in mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation		

Staatlich anerkannte/r Erzieher/-in mit Zusatzqualifikation als Leiter/-in einer Kindertageseinrichtung im Freistaat Sachsen		
Staatlich anerkannte/r Diplom Heilpädagoge/-in / Heilpädagoge/-in		
Staatlich anerkannte/r Diplom Sozialpädagoge/-in / Sozialpädagoge/-in		
BA Abschluss - Bildung in der frühen Kindheit		
Sonstige		
Pädagogische Hilfskräfte		
Gibt es unbesetzte Stellen?		
Personal noch in Ausbildung zu ...		

10. Welche beruflichen Weiterbildungen /Qualifikationen hat das Personal?

Qualifikationen	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Curriculum zum sächsischen Bildungsplan		
Praktikumsanleiter		
Heilpädagogische Zusatzqualifizierung		

Montessori		
Sonstige...		

11. Welches Personal ist noch zusätzlich in Ihrer Einrichtung tätig und über welche Maßnahme?

Bitte geben Sie die Ergebnisse in Zahlen an.

Personal	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Ehrenamt		
Jobperspektive		
Zivildienst		
Praktikanten		
MAE		
MAE mit Entgelt		
Sonstige		

12. Welche Qualifikationen wünschen Sie sich noch bei Ihrem Personal?

1.....

2.....

3.....

13. Wie schätzen Sie die Situation in Ihrer Einrichtung ein?

Welche Mitteilungen möchten Sie noch machen?

Anlage 3 Gesamtauswertung der 26 Fragebögen

1. In welcher Trägerschaft ist Ihre Einrichtung?

Bitte kreuzen Sie an bzw. ergänzen Sie.

Kommunaler Träger	13
Paritätischer Träger	0
Freie Träger	10
Eingetragener Verein	3
Elterninitiative	0

2. In welchem sozialen Raum befindet sich Ihre Einrichtung? Bitte kreuzen Sie an.

Stadt	7	Gemeinde (ländlicher Raum)	19
-------	---	----------------------------	----

3. Für wie viel Kinder haben Sie eine Betriebserlaubnis und wie viele Plätze sind davon belegt?

Einrichtung mit Nummer/ sozialer Raum / Träger	Betriebserlaubnis	Davon belegte Plätze	Auslastung in %
1 / Gemeinde / e.V.	80	77	96,3
2 / Stadt / Freier Träger	130	111	85,4
3 / Gemeinde / Freier Träger	129	121	93,8
4 / Gemeinde / Kommunaler Träger	75	48	64,0

5 / Stadt / Freier Träger	84	70	83,3
6 / Gemeinde / Kommunaler Träger	68	68	100
7 / Gemeinde / e.V.	43	41	95,4
8 / Gemeinde / Freier Träger	106	106	100
9 / Gemeinde / Kommunaler Träger	120	102	85,0
10 / Gemeinde / Kommunaler Träger	28	25	89,3
11 / Gemeinde / Freier Träger	69	52	75,4
12 / Gemeinde / Kommunaler Träger	222	204	91,9
13 / Stadt / Freier Träger	79	76	96,2
14 / Gemeinde / Kommunaler Träger	51	30	58,8
15 / Gemeinde / Kommunaler Träger	65	40	61,5

16 / Gemeinde / Kommunaler Träger	105	69	65,7
17 / Gemeinde / Kommunaler Träger	86	82	95,3
18 / Stadt / Kommunaler Träger	100	95	95,0
19 / Gemeinde / Kommunaler Träger	103	90	87,4
20 / Stadt / Freier Träger	77	74	96,1
21 / Stadt / Freier Träger	32	30	93,8
22 / Stadt / Freier Träger	72	72	100
23 / Gemeinde / Kommunaler Träger	70	60	85,7
24 / Gemeinde / Kommunaler Träger	52	46	88,5
25 / Gemeinde / Freier Träger	67	60	89,5
26 / Gemeinde / e.V.	85	84	98,8

4. Welche Kindergruppen und wie viele davon werden in Ihrer Einrichtung betreut? Bitte tragen Sie die jeweilige Zahl ein.
Zahlen insgesamt dargestellt:

Kita	Anzahl der Gruppen	Anzahl der Gruppen mit Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 1 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 2 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 3 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 4 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 5 davon Integration
Krippe							
Nr 1	1		14/0				
Nr 2	1						
Nr 3	1		13				
Nr 4	1		8				
Nr 5	0						
Kinder- garten							
Nr 1							
Nr 2	3	2	12/2	17/2	14/4	14/0	
Nr 3	3	2		12/2	13/0		
Nr 4	3	1	13	10/2	17	15	
Nr 5	2		21	13			
	4			8	20	21	
Hort							
Nr 1	1						12/0

Nr 2	2		33/0	24/0			
Nr 3	2	1				5	29/1
Nr 4	1		14				
Nr 5	0						
Kita	Anzahl der Gruppen	Anzahl der Gruppen mit Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 1 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 2 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 3 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 4 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 5 davon Integration
Krippe							
Nr 6	2		8	10			
Nr 7	1		6				
Nr 8	2	1	13	12			
Nr 9	1						
Nr 10	1		9				
Kinder- garten							
Nr 6							
Nr 7	2		25	25			
Nr 8	2		14	11			
Nr 9	4	4	16	17	17	17	
Nr 10	3						
	1		16				
Hort							
Nr 6							

Nr 7	1		10				
Nr 8							
Nr 9	1						
Nr 10							
Kita	Anzahl der Gruppen	Anzahl der Gruppen mit Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 1 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 2 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 3 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 4 davon Integration	Anzahl der Kinder je Gruppe Gruppe 5 davon Integration
Krippe							
Nr 11	1		13/0				
Nr 12	2	1	12/1	10			
Nr 13	1						
Nr 14	1		7				
Nr 15	1		9				
Kinder- garten							
	3	3		13/1	13/1		
Nr 11	3	2	13/1	19/1	19/2		
Nr 12	4	2	19	14/1	13	12/2	
Nr 13	2		16	11			
Nr 14	2		12	15/3			
Nr 15			15				
Hort							
Nr 11	0						
Nr 12	7	1	24	38	28/2	32	

Nr 13							
Nr 14							
Nr 15							

5. Bitte geben Sie die Anzahl der Kinder entsprechend der folgenden Betreuungsstunden an.

Zahlen insgesamt dargestellt:

	Kinder unter 4h	Kinder mit 4h	Kinder mit 5h	Kinder mit 6h	Kinder mit 7h	Kinder mit 8 h	Kinder mit 9h	Kinder über 9h
Krippe								
Kita 1			2	4				
Kita 2		2(4,5h)						
Kita 3		1(4,5h)		4				
Kita 4		2(4,5h)		1				
Kinder- garten								
Kita 1			1	10			32	
Kita 2		6(4,5h)		4			28	
Kita 3			4	15			21	
Kita 4		4(4,5h)		2			20	
Kita 5				9			60	
		1						
Hort								
Kita 1			12					
Kita 2		49	8					

Kita 3			56	9				
Kita 4		12		2				
	Kinder unter 4h	Kinder mit 4h	Kinder mit 5h	Kinder mit 6h	Kinder mit 7h	Kinder mit 8 h	Kinder mit 9h	Kinder über 9h
Krippe								
Kita 6		1(4,5h)					15	
Kita 7		1(4,5h)		2			3	
Kita 8		2		7			1	
Kita 9		1(4,5h)		4			7	
Kita 10				6			3	
Kinder- garten								
Kita 6		5					47	
Kita 7		2		6			17	
Kita 8		3		11			52	
Kita 9		4(4,5h)		7			34	
Kita 10				5			11	
Hort								
Kita 6								
Kita 7			10					
Kita 8								
Kita 9								
	Kinder unter 4h	Kinder mit 4h	Kinder mit 5h	Kinder mit 6h	Kinder mit 7h	Kinder mit 8 h	Kinder mit 9h	Kinder über 9h

Krippe								
Kita 11		3		4			9	
Kita 12			6	3			13	
Kita 13		1		2			15	
Kita 14		2		5			7	
Kita 15		3		1			5	
Kinder- garten								
Kita 11		3		5			28	
Kita 12			1	21			35	2
Kita 13		2		16			40	
Kita 14				2			14	
Kita 15		5		4			18	
Hort								
Kita 11								
Kita 12			110	12				
Kita 13								
Kita 14								
Kita 15								

6. Bitte geben Sie die Anzahl des pädagogischen Personals in Ihrer Einrichtung entsprechend der Tätigkeitsfelder an. (Gruppenfrei im Sinn von „Springertätigkeit“ gemeint)

Art der Tätigkeit	Frauen		Männer	
	betreut Kindergruppe G – 3 S- 0	gruppenfrei G -16 S - 7	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Leiter/in	betreut Kindergruppe G – 3 S- 0	gruppenfrei G -16 S - 7	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Erzieher/-in	betreut Kindergruppe G-115 S-48	gruppenfrei G – 1 S - 4	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Sozialpädagoge/-in	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei G – 2 S - 1	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0
Heilpädagoge/-in	betreut Kindergruppe G – 2 S - 0	gruppenfrei G – 2 S - 0	betreut Kindergruppe 0	gruppenfrei 0

7. Bitte teilen Sie das pädagogische Personal zahlenmäßig in die jeweilige Altersgruppe ein.

Altersgruppe	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Unter 25	6	0
25 - 35	25	0
35 - 45	56	0
45 - 55	92	0
55 und älter	37	0

8. Bitte tragen Sie das Personal nach den entsprechenden Wochenarbeitsstunden in der Tabelle ein.

Wochenarbeitsstunden	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
bis 19 h	2	0
20 – 25 h	3	0
26 – 30 h	41	0
31 - 35 h	117	0
36 - 39 h	11	0
40 h	41	0
Sonstige Stundenzahl (Bitte Zahl eintragen) 0 h wegen längerer Krankheit	1	0

9. Welche berufliche Qualifikation (Berufsabschlüsse) hat das pädagogische Personal?
Bitte geben Sie die Ergebnisse in Zahlen an.

Qualifikation	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Sozialassistent/-in	0	0
Staatlich anerkannte/r Kinderpfleger/-in	1	0
Staatlich anerkannte/r Heilerziehungspfleger/-in	2	0
Staatlich anerkannte/r Erzieher/-in	152	0
Staatlich anerkannte/r Erzieher/-in mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation	27	0

Staatlich anerkannte/r Erzieher/-in mit Zusatzqualifikation als Leiter/-in einer Kindertageseinrichtung im Freistaat Sachsen	19	0
Staatlich anerkannte/r Diplom Heilpädagoge/-in / Heilpädagoge/-in	5	0
Staatlich anerkannte/r Diplom Sozialpädagoge/-in / Sozialpädagoge/-in	8	0
BA Abschluss - Bildung in der frühen Kindheit	0	0
Sonstige - Diplomlehrerin	1	0
Pädagogische Hilfskräfte	0	0
Gibt es unbesetzte Stellen?	0	0
Personal noch in Ausbildung zu ...		
- staatlich anerkannter Erzieherin	1	0
- motopädische Fachkraft	2	0

10. Welche beruflichen Weiterbildungen /Qualifikationen hat das Personal?

Qualifikationen	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Curriculum zum sächsischen Bildungsplan	163	0
Praktikumsanleiter	20	0

Heilpädagogische Zusatzqualifizierung	26	0
Sonstige...		
- Kinderschutzfachkraft	2	0
- Kneipp – Grundausbildung	10	0
- Rettungsschwimmerin	1	0
- Erste Hilfe in Kindernotfällen	9	0
- Systemische Familienberatung	2	0
- Elternkursleiterin	2	0
- Fachkraft für den Situations- ansatz	11	0
- IHK Experimentiertrainerin „Haus der kleinen Forscher“	1	0
- Medienqualifizierung	1	0
- PC – Lehrgang	2	0
- Sprachheilpädagogische Zu- satzqualifizierung	1	0
- Hortprofil	1	0
- Motopädin	1	0
- C - Katechetin	1	0

11. Welches Personal ist noch zusätzlich in Ihrer Einrichtung tätig und über welche Maßnahme?

Bitte geben Sie die Ergebnisse in Zahlen an.

Personal	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer
Ehrenamt	G – 9 / S - 5	G – 2 / S - 2
Jobperspektive	G – 15 / S - 3	G – 1 / S - 0
Zivildienst	0	G – 1 / S - 0
Praktikant/-innen	G – 12 / S - 7	G – 1 / S - 0
MAE	G – 19 / S - 7	G – 2 / S - 1
MAE mit Entgelt	G – 10 / S - 1	G – 0 / S - 0
Sonstige		
g) FSJ (Freiwilliges soziales Jahr)	G – 2 / S - 2	G – 0 / S - 0
h) Hausmeister	G – 0 / S - 0	G – 1 / S - 1
i) Wirtschaftskraft	G – 0 / S - 1	G – 0 / S - 0
j) Kombi – Lohn	G – 1 / S - 1	G – 1 / S - 0
k) Übungsleiter	G – 1 / S - 0	G – 0 / S - 0
l) Bürgerarbeit	G – 0 / S - 0	G – 1 / S - 0

G - steht für Gemeinde, S – steht für Stadt, die Zahl danach = Anzahl der Personen

12. Welche Qualifikationen wünschen Sie sich noch bei Ihrem Personal?

Qualifikationwunsch der Leiterinnen bei ihrem Personal	Anzahl der gewünschten Qualifikationen
Sprachheilpädagogin	1
Entspannungspädagogin	1

Übungsleiterin	1
Heilpädagogische Zusatzqualifikation	3
Psychopädagogische Kindertherapeutin	1
Fortbildung zum Situationsansatz	2
Praktikumsanleiterin	4
Montessori – Diplom	1
Curriculum zum sächsischen Bildungsplan	2
Diplom - Sozialpädagogin	1
Lernwerkstatt Kita – „Haus der kleinen Forscher“	1
Bachelor – Bildung in früher Kindheit	1
Ressourcenorientierte Elternberaterin	1

13. Wie schätzen Sie die Situation in Ihrer Einrichtung ein?
Welche Mitteilungen möchten Sie noch machen?

Kita 2⁷: Zu den Wünschen für Qualifikationen stand: „KEINE“ weil, Zitat weiter: „Wir können heute schon das erworbene Wissen aus dem Curriculum und vieler Fortbildungen aus Zeitmangel nicht umsetzen“ weiter heißt es: „...Unsere derzeitige Situation (Personal) ist trotz guter Arbeit der Erzieherinnen z.Z. unbefriedigend. IN SACHSEN MUSS HIER WAS PASSIEREN!“

Kita 3: „Der extrem hohe Personalschlüssel in Sachsen lässt z.T. die Umsetzung aller Erwartungen an die Arbeit einer Kita fast nicht zu. Man scheint davon auszugehen, dass Beschäftigte in Sozialberufen eine hohe Neigung zur Selbstausschöpfung haben. Ein immer höherer Krankenstand ist die Folge. In

⁷ Kita = Kurzform für Kindertageseinrichtung mit der entsprechenden Nummerierung nach Eingang bei mir.

unserer Kita steigt der Ausfall durch Krankheit kontinuierlich (1.1. – 20.11.2010 = 1235 h bei 10 Erzieherinnen.)“

Kita 4: „Das Personal ist ‚überaltert‘. Es müssen mehr junge Erzieherinnen eingestellt werden.“

Kita 6: „Außer dem Schlüssel der Gruppenstärke zu ausgebildetem Fachpersonal – zufriedenstellend.“

Kita 7 schreibt dazu: „Mit der Situation in unserer Einrichtung sind wir sehr zufrieden, wären aber über eine Verringerung der Kinderzahl pro Erzieher sehr dankbar.“

Kita 9 äußert sich folgend: „Entsprechend der Kinderzahl stimmt der Personalschlüssel, trotzdem könnten wir mehr Kollegen beschäftigen, damit eine noch individuellere Betreuung möglich wäre. Gerade bei jüngeren Kindern sind viele Arbeiten zur Körperpflege und Entwicklung der Selbstständigkeit nötig, die vom Personal kaum zu schaffen sind.“

Kita 11 schreibt: „Qualifikationen und Weiterbildungen sind notwendig, sollten aber nicht von der ‚Zeit am Kind‘ abgehen.“

Kita 12 äußert: „Die Rahmenbedingungen (Stundenzahl, Schlüssel, Vor – und Nachbereitung pädagogischer Arbeit) entsprechen seit Einführung des Sächsischen Bildungsplanes 2006 nicht mehr den Anforderungen, denen sich die Kolleginnen stellen müssen. Die Veränderungen in der Gesellschaft spiegeln sich in den Kindern wider (Zunahme der Elterngespräche – Beratungen – Förderung von Kindern + Familie). Unsere Einrichtung stellt sich den Anforderungen, ist aber an der Grenze des Leistbaren angekommen.“

Kita 15 nennt folgendes Problem in Bezug auf Wünsche an Qualifikationen: „Da gäbe es Vieles, aber wegen Personalmangel, aber auch Überlastung der Erzieher und nicht zuletzt wegen des Finanzierens (alles aus eigener Tasche) schauen wir erst gar nicht nach größeren und zeitaufwendigen Qualifikationen.“

Kita 17 äußert sich: *„Wir haben eine sehr gute Auslastung und hoffen auf Fördergelder, um der Nachfrage gerecht zu werden und weitere Plätze zu schaffen.“*

Kita 19 schildert seine Situation so: *“Zu wenig Personal! Erzieher müssen viele Dinge (Planung, Portfolio, Elternarbeit) in ihrer Freizeit erledigen. Notwendig >Vor – und Nachbereitungszeit für Erzieher!“*

Kita 20 schreibt dazu: *„Mit Hilfe der zusätzlich Beschäftigten ist die Bildungs – und Erziehungsarbeit durchführbar, mit dem derzeit gültigen Personalschlüssel wäre mitunter nur Betreuung möglich!! Krankheit (unser Krankenstand vom Personal ist durch die hohe Belastung hoch!) und Urlaub, könnten ohne Zusatzkräfte nicht aufgefangen werden.“* Auch hier folgt noch einmal als Nachsatz, dass die Personalschlüssel entsprechend den Anforderungen abgesenkt werden müssen.

Kita 21 äußert sich dazu: *„Das Erzieherteam wünscht sich eine Vor – und Nachbereitungszeit....und es fehlen männliche Erzieher in den Kindertagesstätten.“*

Kita 23 schreibt : *„... Personal ‚verbrennt‘ zusehends mit ständig wachsenden Anforderungen und fehlenden Bedingungen.“*

Anlage 4 Der Landkreis Löbau - Zittau

Der Landkreis Löbau - Zittau

Der Landkreis Löbau-Zittau war von 1994 bis 2008 ein Landkreis im äußersten Osten des Freistaates Sachsen. Nachbarkreise waren im Norden der Niederschlesische Oberlausitzkreis und die kreisfreie Stadt Görlitz, im Westen der Landkreis Bautzen. Östlich grenzte der Landkreis an die Republik Polen (Woiwodschaft Niederschlesien), südlich an die Tschechische Republik. Der Kreis war Mitglied der Euroregion Neiße. In der sächsischen Kreisreform 2008 wurde er in den neu gebildeten Landkreis Görlitz integriert.

Einwohnerzahlen vom 31. Dezember 2006

Städte

1. Bernstadt a. d. Eigen (4.003)
2. Ebersbach/Sa. (8.630)
3. Herrnhut (2.821)
4. Löbau (17.695)
5. Neugersdorf (6.227)
6. Neusalza-Spremberg (3.875)
7. Ostritz (2.847)
8. Seifhennersdorf (4.562)
9. Zittau (29.835)

Verwaltungsgemeinschaften

- Verwaltungsgemeinschaft Bernstadt/Schönau-Berzdorf mit den Mitgliedsgemeinden Bernstadt a. d. Eigen und Schönau-Berzdorf
- Verwaltungsgemeinschaft Großschönau-Hainewalde mit den Mit-

Gemeinden

1. Beiersdorf (1.287)
2. Berthelsdorf (1.751)
3. Bertsdorf-Hörnitz (2.503)
4. Dürrhennersdorf (1.183)
5. Eibau (4.846)
6. Friedersdorf (1.433)
7. Großhennersdorf (1.553)
8. Großschönau (6.416)
9. Großschweidnitz (1.434)
10. Hainewalde (1.753)
11. Jonsdorf, Kurort (1.825)
12. Lawalde (2.100)
13. Leutersdorf (4.145)
14. Mittelherwigsdorf (4.172)
15. Niedercunnersdorf (1.669)
16. Obercunnersdorf (2.156)
17. Oderwitz (5.833)

- | | |
|---|------------------------------|
| gliedsgemeinden Großschönau
und Hainewalde | 18. Olbersdorf (5.699) |
| • Verwaltungsgemeinschaft Herrnhut
mit den Mitgliedsgemeinden
Berthelsdorf, Großhennersdorf,
Herrnhut und Strahwalde | 19. Oppach (2.924) |
| • Verwaltungsgemeinschaft Löbau
mit den Mitgliedsgemeinden Groß-
schweidnitz, Lawalde, Löbau und
Rosenbach | 20. Oybin (1.607) |
| • Verwaltungsgemeinschaft Neu-
salza-Spremberg mit den Mit-
gliedsgemeinden Dürrhennersdorf,
Neusalza-Spremberg und Schön-
bach | 21. Rosenbach (1.718) |
| • Verwaltungsgemeinschaft Ober-
cunnersdorf mit den Mitglieds-
gemeinden Niedercunnersdorf und
Obercunnersdorf | 22. Schönau-Berzdorf (1.765) |
| • Verwaltungsgemeinschaft Olbers-
dorf mit den Mitgliedsgemeinden
Bertsdorf-Hörnitz, Jonsdorf,
Olbersdorf und Oybin | 23. Schönbach (1.350) |
| • Verwaltungsgemeinschaft Oppach-
Beiersdorf mit
den Mitgliedsgemeinden Beiersdorf
und Oppach (VG-Sitz) | 24. Strahwalde (798) |

Innerhalb der Städte gab es noch Eingemeindungen von Orten wie z.B.

1. Bernstadt a.d. Eigen mit den Orten Kunnersdorf a.d. Eigen, Altbernsdorf a.d. Eigen, Dittersbach a.d. Eigen und Kemnitz O/L
2. Herrnhut mit den Gemeinden Großhennersdorf und Berthelsdorf
3. Neusalza – Spremberg mit den Gemeindeteilen Friedersdorf, Neusprenberg und Sonneberg
4. Ostritz mit der Gemeinde Leuba
5. Löbau hat 23 Stadtteile und dazu die Gemeinden Altlöbau; Oelsa; Eiserode mit Nechen und Peschen; Großdehsa; Rosenhain mit Dolgowitz, Wendisch –Cunnersdorf und Wendisch – Paulsdorf; Ebersdorf und Kittlitz mit den Orten Altcunnewitz, Bellwitz, Carlsbrunn, Georgewitz, Glossen, Kleinradmeritz, Krappe, Laucha, Lautitz, Mauschwitz, Neucunnewitz, Neukittlitz, Oppeln, Unwürde und Wohla)
6. Zittau mit seine vier Stadtteilen und mit den Ortsteilen Eichgraben, Pethau, Hartau und den Orten Hirschfelde, Drausendorf, Wittgendorf, Dittelsdorf und Schlegel.

Anlage 5 Übersicht der versandten Briefe

Die Anzahl der Briefe an Kindertageseinrichtungen in den jeweiligen Orten und Städten, an welche die Fragebögen versandt wurden.

Anzahl der Briefe	Stadt	Anzahl der Briefe	Gemeinde
3	Bernstadt a.d.Eigen	1	Beiersdorf
3	Ebersbach/Sa.	1	Berthelsdorf
3	Herrnhut	2	Bertsdorf – Hörnitz
3	Löbau	1	Dürrhennersdorf
3	Neugersdorf	3	Eibau
2	Neusalza – Spremberg	1	Großhennersdorf
2	Ostritz	3	Großschönau
3	Seifhennersdorf	1	Großschweidnitz
8	Zittau	1	Hainewalde
		1	Jonsdorf
		1	Lawalde
		2	Leutersdorf
		2	Mittelherwigsdorf
		2	Niedercunnersdorf

		2	Obercunnersdorf
		2	Oderwitz
		3	Olbersdorf
		1	Oppach
		2	Oybin
		1	Rosenbach
		2	Schönau – Bertzdorf
		1	Schönbach