

# Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Struktur und Angebote der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Sachsen

Abschlussbericht



Erstellt von:



**Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Struktur und Angebote der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Sachsen**

**Abschlussbericht**

**Sächsisches Staatsministerium für Soziales  
Albertstr. 10  
01097 Dresden**

---

Datum:

**31. Juli 2008**

---

Ansprechpartner:

**Prof. Dr. Wolfgang Tietze  
Katja Grenner  
Katrin Gralla-Hoffmann**

**Maciej Dabrowski**

Telefon:

**030 838 511 73**

Telefon:

**+49(0)40 22703 5224**

Fax:

**030 838 540 24**

Fax:

**+49(0)40 22703 1224**

E-Mail:

**info@paedquis.de**

E-Mail:

**maciej.dabrowski@steria-mummert.de**

**Standort:**

**PädQUIS gGmbH  
Kooperationsinstitut der Freien Universität  
Berlin  
Habelschwerdter Allee 45  
D-14195 Berlin**

**Steria Mummert Consulting AG  
Hans-Henny-Jahnn-Weg 29  
D-22085 Hamburg**

## Inhaltsverzeichnis

<b>Die Ergebnisse in Kürze</b>	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>13</b>
1.1 Zielsetzung der Untersuchung	15
<b>2 Vorgehen</b>	<b>18</b>
2.1 Empirisches Design	18
2.2 Erhebungsdesign	20
2.3 Untersuchungseinheiten und Stichprobenkonstruktion	32
<b>3 Datenlage</b>	<b>42</b>
3.1 Rücklauf	42
3.2 Repräsentativität der Untersuchung	45
3.3 Datenplausibilisierung	48
<b>4 Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen</b>	<b>51</b>
4.1 Gesetzliche Vorgaben	51
4.2 Angebotsstruktur und Strukturmerkmale	61
4.3 Auslastungssituation	65
4.4 Situation in Gruppen	67
4.5 Personelle Situation in den Sächsischen Kindertageseinrichtungen	71
4.6 Qualitative Aufgabenwahrnehmung	90
<b>5 Befragung der Tagespflegestellen</b>	<b>98</b>
5.1 Strukturmerkmale der sächsischen Kindertagespflege	100
5.2 Pädagogische Aufgabenwahrnehmung	107
5.3 Inanspruchnahme von Fachberatung/externer Unterstützung/Fortbildung	109
5.4 Zusammenfassung	116
<b>6 Untersuchungsergebnisse zu Struktur und Angeboten der Fachberatung</b>	<b>117</b>
6.1 Bestandsaufnahme und Bewertung	117
6.2 Ressource Fachberatung	121
6.3 Qualitative Struktur der Fachberatung in Sachsen	131
6.4 Wirksamkeit der Fachberatung: die Perspektive der Einrichtungen, die Perspektive der Fachberaterinnen und ihre Passung	140
6.5 Situation der Fachberatung aus Perspektive des Beratungspersonals	152
6.6 Zusammenfassung	157
<b>7 Längsschnittbetrachtung</b>	<b>158</b>
7.1 Ressource Fachberatung	159
7.2 Qualitative Struktur der Fachberatung	161
7.3 Wirksamkeit der Fachberatung aus Perspektive der Kindertages-einrichtungen	162
7.4 Zusammenfassung	163
<b>8 Empfehlungen</b>	<b>164</b>
<b>9 Anhang</b>	<b>172</b>

9.1	Literatur	172
9.2	Abbildungsverzeichnis	174
9.3	Tabellenverzeichnis	176
9.4	Abkürzungsverzeichnis	180

## Die Ergebnisse in Kürze

Die im Folgenden berichteten Ergebnisse basieren auf abgestimmten Befragungen von Kindertageseinrichtungen, Tagespflegestellen und Fachberaterinnen im Land Sachsen. Die Daten wurden im Zeitraum November 2007 bis Januar 2008 erhoben und sind in hohem Grade repräsentativ für die Situation im Land Sachsen.

### Befragung der Kindertageseinrichtungen

#### Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen

Zur Erhebung der Personalausstattung und der Aufgabenwahrnehmung der sächsischen Kindertageseinrichtungen wurde im November und Dezember 2007 eine repräsentative Befragung durchgeführt. Die Erhebung basiert auf einer nach Gebietseinheiten geschichteten Stichprobe. Hierfür wurden aus den rund 2.800 Einrichtungen 1.000 für die Befragung ausgewählt. Befragt wurden die Einrichtungsleiterinnen und zwei bis fünf Erzieherinnen pro Einrichtung.

Es haben sich 602 Kindertageseinrichtungen an der Befragung beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 62% der Nettostichprobe (973 Einrichtungen). Für die Auswertung der Befragung der pädagogischen Fachkräfte stehen rund 2.100 auswertbare Datensätze zur Verfügung. Für die Analyse der Betreuungssituation im Tagesverlauf stehen rund 16.500 Messungen zur Verfügung.

Auf Basis der Stichprobe lassen sich repräsentative Aussagen über den Untersuchungsgegenstand treffen.

Die wesentlichen Untersuchungsergebnisse zur **Personalausstattung und Aufgabenwahrnehmung** (siehe im Einzelnen Kap. 4) stellen sich wie folgt dar:

- Die sächsischen Einrichtungen halten ein **umfangreiches Betreuungsangebot** vor, das im Allgemeinen gut auf die Anforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgestimmt ist. Die Einrichtungen sind nahezu ausnahmslos ganztägig ohne Unterbrechung geöffnet, mit einer durchschnittlichen Öffnungszeit von 10½ Stunden. Auch wird das Angebot in der Regel ganzjährig mit einer durchschnittlichen Schließzeit von 6 Tagen im Jahr vorgehalten.
- Altersgemischte Einrichtungen, d.h. Kindertageseinrichtungen, in denen verschiedene Altersgruppen (Krippen-, Kindergarten- und/oder Hortkinder) betreut werden, bilden in der sächsischen Einrichtungslandschaft die Mehrheit, mit einem Anteil von 80 %.
- Die **Auslastung** der Einrichtungen, gemessen am Verhältnis der belegten zu den verfügbaren Plätzen, beträgt zum 31.10.2007 im Durchschnitt 88%.
- Für die **Größe und Zusammensetzung der Gruppen** sieht das SächsKitaG keine Regelung vor. Dies ist nicht von vornherein negativ zu bewerten, zumal eine Vorgabe von Gruppengrößen in hohem Maße die pädagogische Konzeption der Einrichtungen determiniert, und alternative Organisationsformen, wie offene Gruppenstrukturen, nur noch eingeschränkt oder gar nicht möglich sind.

Die empirischen Befunde zeigen, dass trotz der weitgehend durch altersgemischte Einrichtungen geprägten Kindertagesbetreuung in den Gruppen eine nach den Altersstufen getrennte Betreuung vorherrscht (Gruppen mit 3- bis 6jährigen Kindern gegenüber Gruppen mit unter 3jährigen Kindern). Altersgemischte Gruppen sind mit einem Anteil von 14% nur verhältnismäßig selten vertreten; hier handelt es sich im Wesentlichen um Gruppen, bei denen die Altersstufen

Krippe und Kindergarten gemeinsam betreut werden. Nur sehr wenige Einrichtungen setzen ausschließlich auf altersgemischte Gruppen.

Die Gruppengrößen liegen für die Altersstufe Krippe bei durchschnittlich 11 Kindern, für die Altersstufe Kindergarten bei 16 Kindern und bei 22 Kindern im Hortbereich. In altersgemischten Gruppen (Krippe/Kindergarten) werden durchschnittlich 15 Kinder betreut; die Zahl der Krippenkinder ist hier, auch bei größeren Gruppen, auf maximal fünf Kinder beschränkt.

- Im Hinblick auf die **Qualifikation der Beschäftigten** erreicht der Freistaat Sachsen im bundesweiten Vergleich einen hohen Anteil an Fachkräften mit anerkannter pädagogischer Ausbildung. Im Hinblick auf die angestrebte Akademisierung werden die in der SächsQualiVO gesetzten Ziele nur teilweise erreicht. Beschäftigte mit akademischem Abschluss bilden 3% 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 allerdings nur zum Teil erreicht, diese Personengruppe ist nur in 31% der Einrichtungen dieser Größe vertreten.
- Ein Drittel der Einrichtungen greift auf **zusätzliche Kräfte** außerhalb des Personalschlüssels zurück. Es kommt zu einer „Aufstockung“ des Personals um durchschnittlich knapp 5%, wobei Einrichtungen in freier Trägerschaft wesentlich öfter zusätzliche Kräfte beschäftigen. Eine Substitution von Personal, das im Personalschlüssel enthalten ist, ist nicht festzustellen.

► **Da nicht alle Einrichtungen gleichermaßen Zugang zu zusätzlichen Kräften haben, empfiehlt die Evaluation, hier einen Erfahrungsaustausch zum Zugang zu ehrenamtlichen und bezahlten Kräften zu fördern.**

- Der im SächsKitaG festgelegte **Personalschlüssel** bewegt sich für die Altersgruppen bis zu sechs Jahren nur auf den ersten Blick im Rahmen der europäischen Standards. Nach Ermittlung der für die Betreuung verfügbaren Zeit stellen sich die faktischen Personalschlüssel für Kinder unterhalb des Schulalters um rund ein Viertel schlechter dar als in den Vorgaben des SächsKitaG benannt. Eine Vollzeit-Erzieherin für Krippenkinder betreut somit rechnerisch statt 6 rund 7,6 Kinder. In der Altersstufe zwischen drei und sechs Jahren liegt der tatsächliche Personalschlüssel bei 16,4 Kindern statt bei 13.

In der empirischen Untersuchung zeigt die Gegenüberstellung des auf der Basis der Belegung errechneten Personalbedarfs mit dem tatsächlich vorfindbaren Personalkorpus, dass der in §12 SächsKitaG festgelegte Personalschlüssel zum Erhebungstichtag 31.10.2007 im Großen und Ganzen eingehalten wird. Insgesamt 80% der Einrichtungen bewegen sich zwischen fehlenden 0,7 und einem überschüssigen Vollzeitäquivalent und somit in einem moderaten Bereich.

Die Gründe für die Abweichungen können nicht auf einen einzigen, wesentlichen Faktor zurückgeführt werden. Bei den untersuchten Faktoren wie der Trägerschaft, der Zugehörigkeit zu Gebietseinheiten oder dem sozialen Umfeld der Einrichtung wurden allenfalls schwache Zusammenhänge festgestellt. Bei kleineren Einrichtungen schlagen die Abweichungen stärker nach oben und unten aus.

Einrichtungen, die ihr Personal ein- bis zweimonatlich an die Bedarfssituation anpassen, sind gegenüber Einrichtungen, die ihr Personal einmal jährlich bemessen, im Hinblick auf die Personalsituation etwas schlechter gestellt.

► **Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation, in Bezug auf die Frequenz der Personalanpassung eine einheitliche Regelung für alle Einrichtungen zu treffen. Diese sollte auch**

**aus Gründen des Berechnungsaufwandes und der Stabilität des Beschäftigungsumfangs für das pädagogische Personal nicht zu häufig vorgenommen werden.**

- Durch **Fehlzeiten** der pädagogischen Fachkräfte kommt es bei einem Teil der Einrichtungen zu einer Verschlechterung des Betreuungsverhältnisses. Im Jahresverlauf kommt es für rund ein Viertel der Einrichtungen hochgerechnet zu einer Unterdeckung des Personals in Höhe von mindestens fünf Prozent der Gesamtkapazität. Das Ausfallrisiko der pädagogischen Fachkräfte ist bisher nicht ausreichend durch den Personalschlüssel abgedeckt.
  - ▶ **Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation, Fehlzeiten im Personalschlüssel zu berücksichtigen.**
- Im **Tagesverlauf der Betreuung** kommt es in den einzelnen Altersstufen zu einer weitgehend hohen Übereinstimmung mit den im SächsKitaG vorgesehenen Personalschlüsseln. Die Ergebnisse zeigen, dass von den im SächsKitaG gesetzten Personalschlüsseln Signalwirkungen ausgehen, diese auch in der praktischen Umsetzung so weit wie möglich einzuhalten. In den jeweiligen Betreuungskernzeiten kommt es im Tagesverlauf nur zeitweise zu einer geringfügigen und moderaten Unterschreitung des Personal-Kind-Schlüssels. Dieser wird teilweise durch den Einsatz von Praktikantinnen und zusätzlichen Kräften kompensiert. Zudem wurde in der Auslastungsmessung festgestellt, dass durchschnittlich ein bis zwei in der Gruppe angemeldete Kinder nicht anwesend sind. Je nach Fehlzeiten der Kinder kann die tatsächliche Personal-Kind-Relation variieren, und erreicht bei einer höheren Auslastung ggf. ungünstigere Werte als in der stichtagsorientierten Messung in der Untersuchung.
- **Außerhalb der Betreuungskernzeiten** kommt es zu wesentlich besseren Betreuungsverhältnissen als im Gesetz vorgesehen. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass an den Randzeiten im Schnitt zu wenige Kinder anwesend sind, um die pädagogischen Fachkräfte rechnerisch „auszulasten“. Durch das umfangreiche Angebot und hier insbesondere die langen Öffnungszeiten wird Personal gebunden, das in den Kernzeiten fehlt.
  - ▶ **Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation, die Öffnungszeiten als Faktor in die Personalbemessung einzubeziehen.**
- **Die zentralen Bildungsbereiche** des Sächsischen Bildungsplans genießen in der pädagogischen Arbeit eine hohe Priorität und sind in einem hohen Maß in den pädagogischen Konzepten der Einrichtungen enthalten. Die Umsetzbarkeit wird von den Beteiligten im Schnitt als gut bewertet. Bei den **Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans** sehen die Einrichtungen Defizite bei der Umsetzbarkeit der Aufgaben Beobachtung/Dokumentation von Entwicklungsprozessen **sowie** Evaluation, Qualitätsentwicklung und -sicherung.
- Die im SächsKitaG vorgesehene **Leitungskapazität** ist aus Sicht der Evaluation unzureichend und bleibt hinter den Vergleichswerten vieler anderer Bundesländer zurück. Die Leitungskräfte erfüllen bei der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen, der Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes und nicht zuletzt der Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans eine wichtige Aufgabe. Die hierfür laut sächsischem Personalschlüssel bereitgestellte Kapazität ist nicht ausreichend, um die Tätigkeiten im geforderten Umfang erfüllen zu können.

Es bestehen Hinweise, dass die Leitungskräfte rund ein Fünftel der ohnehin knapp bemessenen Leitungskapazität für Betreuung und Springerdienste aufwenden. Aus der Sicht der Leitungskräfte besteht ein Wunsch nach einer Reduzierung dieser Aufgaben. Einen Mehrbedarf im Zeit-

budget sehen die Leitungskräfte für interne Teamsitzungen, die Zusammenarbeit mit Eltern und das Qualitätsmanagement, sowie für Aufgaben der Personalentwicklung, der Zusammenarbeit mit der Fachberatung und der Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption. Da im Rahmen der Evaluation keine dezidierte Beobachtung von Tätigkeiten erfolgt ist, können die Angaben zu den Sollwerten nicht exakt nachgeprüft werden. Gleichwohl lässt sich auf der Basis von Durchschnitten, die auf der Basis der vorliegenden Mengengerüste ermittelt wurden, eine Plausibilität der angegebenen Soll-Werte belegen.

► **Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation, die Leitungskapazität stärker als bisher im Personalschlüssel zu berücksichtigen.**

- Den **pädagogischen Fachkräften** steht für Aufgaben außerhalb des Gruppendienstes, insbesondere für Vor- und Nachbereitung sowie für Beobachtung und Dokumentation, keine oder nicht genügend kinderdienstfreie Zeit zur Verfügung. Insbesondere für Aufgaben, die sich auf eine Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit beziehen, besteht zudem ein erhöhtes Risiko, dass diese zuerst weggelassen werden.

Die Wahrnehmung der Aufgaben kann derzeit nur zu Ungunsten des Betreuungsverhältnisses und der Kontinuität der Betreuung erfolgen. Für die Ausführung dieser Tätigkeiten wurde im Durchschnitt ein Ist-Wert von ca. 10% der wöchentlichen Arbeitszeit ermittelt. Dieser Wert entspricht der Höhe nach den als allgemeine Mindeststandards anerkannten Referenzwerten. Inwiefern diese Kapazität für die Durchführung der Aufgaben ausreicht, ist auf der Basis der gewählten Untersuchungsmethode nicht hinreichend genau festzustellen, da eine dezidierte Beobachtung der Tätigkeiten im Einzelnen nicht erfolgt ist. Die von den pädagogischen Fachkräften angegebenen Soll-Werte deuten darauf hin, dass hier noch weiterer Bedarf besteht.

► **Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation, zumindest 10% an zusätzlichen Kapazitäten für kinderdienstfreie Zeiten bereitzustellen, und die hier zu erbringenden Aufgaben gesetzlich zu regeln.**

## Befragung der Tagespflegestellen

Vor dem Hintergrund der Angaben des Landesjugendamts war zum Zeitpunkt der Untersuchung von einer Grundgesamtheit von 905 Tagespflegestellen in Sachsen auszugehen. Die für die angestrebte Repräsentativität der Befragung erforderliche Nennung der Tagespflegestellen durch die kommunalen Jugendämter erfolgte in unterschiedlichem und insgesamt nicht hinreichendem Umfang, so dass die Stichprobe zwar in Bezug auf die zur Verfügung stehenden Daten repräsentativ ist, jedoch nur eingeschränkt für die Grundgesamtheit aller Tagespflegestellen in Sachsen.

In die Befragung waren sachsenweit 332 und damit 36,7% aller Tagespflegestellen einbezogen, mit einem Rücklauf von 62% stehen Daten von 205 Tagespflegestellen zur Verfügung.

Die Befragung bezieht sich auf die Struktur und Aufgabenwahrnehmung wie auch auf die Inanspruchnahme von Fachberatung und den Unterstützungsbedarf der Tagespflegestellen. Die wesentlichen Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

- **Qualifikation:** Jede fünfte Tagespflegeperson verfügt über eine pädagogische Berufsausbildung. Die überwiegende Mehrheit äußert den Wunsch, künftig eine pädagogische Berufsausbildung zu

absolvieren. Nur die Hälfte hat vor Aufnahme der Tätigkeit einen speziellen Kurs zur Vorbereitung absolviert. Ebenfalls nur jede zweite Tagespflegeperson hat bisher an einer Fortbildung zum Sächsischen Bildungsplan teilgenommen.

► **Auf Grundlage dieser Ergebnisse empfiehlt die Evaluation die Beschleunigung von Qualifizierungsmaßnahmen für Tagespflegepersonen.**

- **Struktur und Aufgabenwahrnehmung:** Tagespflege findet überwiegend in der Wohnung bzw. dem Haus der Tagespflegepersonen statt, zu einem Drittel in eigens dafür genutzten separaten Räumen. Tagespflege ist überwiegend ein Angebot für Kinder unter drei Jahren und zeichnet sich durch lange und flexible Betreuungszeiten aus. Die meisten Tagespflegepersonen arbeiten alleine.

Die Ergebnisse der Befragung weisen auf eine insgesamt hohe Akzeptanz des Aufgabenspektrums der pädagogischen Arbeit hin, höchste Priorität hat die enge Zusammenarbeit mit Eltern und Familien.

Den zentralen Bildungsbereichen messen die Tagespflegepersonen hohe Bedeutung zu mit einer etwas geringeren Priorisierung der naturwissenschaftlichen und mathematischen Bildung und Förderung; entsprechend findet sich eine ebenfalls geringere Umsetzung dieser Bereiche in der täglichen pädagogischen Arbeit. Für einen kontinuierlichen fachlichen Austausch wünschen sich die Tagespflegepersonen mehrheitlich die Schaffung und fachliche Begleitung von Tagesmutter-Netzwerken.

► **Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation die Initiierung von Tagesmutter-Netzwerken unter fachlicher Begleitung sowie die Etablierung einer „Geh-Struktur“ der Fachberatung.**

- **Inanspruchnahme von Fachberatung und anderer externer Unterstützung:** Mehr als drei Viertel der Tagespflegepersonen benennen eine für sie zuständige Fachberaterin. Der hohe Anteil an Nennungen von Fachberaterinnen, die nicht in der Liste der Fachberaterinnen des Landes aufgeführt sind, weist darauf hin, dass Fachberatung für Tagespflege in einem anderen und nur zum Teil bekannten Rahmen stattfindet und häufig auch auf ehrenamtlicher Grundlage durchgeführt wird. Formale Zuständigkeit geht nicht in allen Fällen mit Kontakten zwischen Tagespflegestellen und Fachberatung einher. Nur die Hälfte der Tagespflegepersonen hatte im Laufe eines Jahres Kontakt mit einer Fachberaterin; findet Kontakt statt, geht dieser überwiegend von der Tagespflegeperson aus. Der Stellenwert von Fachberatung und den zuständigen Jugendämtern im Hinblick auf die Unterstützung wird von den Tagespflegepersonen als eher gering eingeschätzt. Die am häufigsten genutzte und bedeutendste Form der Unterstützung im Arbeitsfeld der Tagespflege ist der kollegiale Austausch.

► **Die Evaluation empfiehlt eine Spezialisierung der Fachberatung für den Bereich der Kindertagespflege sowie eine höhere Sensibilisierung des Feldes für die Bedeutung fachlicher Begleitung.**

- **Fortbildung:** Jede fünfte Tagespflegeperson hat noch nie an einer Fortbildung teilgenommen. Die Mehrheit der Tagespflegepersonen schätzt den eigenen Fortbildungs- und Unterstützungsbedarf zu den verschiedenen Bereichen des Bildungsauftrags sowie zu Aufgaben der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in ihrem Arbeitsfeld als hoch ein.

- ▶ **Die Evaluation empfiehlt, Fort- und Weiterbildungen zeitlich, räumlich und organisatorisch an der besonderen Situation der Tagespflegepersonen zu orientieren (z.B. Angebote an Sonntagen, Schaffung von Vertretungen).**

## **Befragung der Fachberaterinnen**

### **Struktur und Wirksamkeit der Fachberatung**

Bei der angestrebten Vollerhebung der Fachberaterinnen konnten mehr als vier Fünftel der ermittelten Stellen erreicht werden. Ausgehend von 89 Fachberaterinnen in Sachsen liegt die Rücklaufquote (absolut 74 Fachberaterinnen) bei 83%. Die Ergebnisse stellen sich im Wesentlichen wie folgt dar:

Die Versorgung mit Fachberatung fällt in den Regionen des Freistaats Sachsens unterschiedlich aus. Die Anzahl der von einem Fachberatungs-Vollzeit-Äquivalent zu betreuenden Einrichtungen variiert zwischen 42,6 und 80,6 zwischen den drei Regierungsbezirken. Sie liegt damit in jedem Regierungsbezirk deutlich über der vom sächsischen Landesjugendamt sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter empfohlenen Relation von 20 bis 25 zu betreuenden Einrichtungen pro Fachberaterin.

- ▶ **Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation eine Verdopplung der Fachberatungskapazität, um zur Umsetzung des Beratungsauftrags angemessene Rahmenbedingungen zu schaffen.**

Die Fachberatungskapazitäten variieren ebenfalls je nach Trägerzugehörigkeit. Fachberaterinnen in den Landkreisen betreuen mehr als doppelt so viele Einrichtungen wie ihre Kolleginnen in den kreisfreien Städten und dies bei erheblich größeren Entfernungen zum Klientel; ähnliches gilt für das Beratungspersonal der freien Träger.

Auch im Hinblick auf weitere strukturelle Merkmale der Ressource Fachberatung zeigen sich Unterschiede zwischen den Trägern, mit einem tendenziell ungünstigeren Bild für die von den öffentlichen Trägern gestellte Fachberatung in den Landkreisen sowie für die der freien Träger im Vergleich zu den öffentlichen Trägern der kreisfreien Städte. Zu der ungünstigen Situation trägt ein hoher Anteil fachberatungsfremder Aufgaben bei. Bei den Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in den Landkreisen nimmt dieser mehr als die Hälfte der Arbeitszeit in Anspruch.

- ▶ **Die Evaluation empfiehlt, den quantitativen Ausbau der Fachberatung mit stärkerer Konzentration und Spezialisierung des Personals auf den eigentlichen Fachberatungsauftrag und eine - unabhängig von der Trägerschaft - gleichmäßige regionale und lokale Verteilung der Ressource Fachberatung zu gewährleisten.**

Ein erheblicher Anteil der Fachberaterinnen verfügt mit einem nicht-akademischen pädagogischen Berufsabschluss über keine formal höhere Berufsqualifikation als das zu beratende Klientel, zugleich stellt sich die Situation fachberatungsspezifischer Zusatzqualifikationen sowie Fort- und Weiterbildungen als ungünstig dar. Nur die Hälfte der Fachberaterinnen hat sich bisher zu Kernbe-

reichen des Bildungsauftrags und damit auch ihres Fachberatungsauftrags durch berufsbegleitende Fort- oder Weiterbildungen qualifiziert.

► **Die Evaluation empfiehlt vor diesem Hintergrund eine Qualifikationsinitiative des Landes, die sich sowohl auf berufsvorbereitende als auch berufsbegleitende Qualifizierung richtet und Fachberatungspersonal mit akademischem und nicht-akademischem Berufsabschluss einbezieht. Damit einher gehen sollte ein verbindliches, an den bildungspolitischen Zielen des Landes orientiertes Kompetenzprofil für die Fachberatungstätigkeit.**

Die insgesamt wenig günstige Situation hinsichtlich der strukturellen Rahmenbedingungen der Fachberatung setzt sich in den Ergebnissen zur Wahrnehmung und Ausgestaltung des Fachberatungsauftrags fort. Die Ergebnisse weisen auf mangelnde Passungen und Defizite zwischen dem Ist-Stand und der im normativen Anforderungsrahmen formulierten Rolle der Fachberatung hin. Nur zwei Drittel der befragten Einrichtungen wurden im Zeitraum eines Jahres von Fachberatung erreicht. Nicht allen Einrichtungen ist das Angebot der Fachberatung oder die zuständige Fachberaterin bekannt. Ein weiterer Grund für die Nicht-Inanspruchnahme von Fachberatung ist die schwere Erreichbarkeit der Fachberaterin.

Geforderte Kernaufgaben von Fachberatung werden nicht in hinreichendem Umfang umgesetzt: Die Beratung in regelmäßigem und persönlichem Kontakt mit den pädagogischen Fachkräften durch Besuche der Fachberaterin vor Ort und in aktiv-aufsuchender Form findet eher selten statt. Fachberatung erfolgt meist nur bei dringendem Bedarf und ist überwiegend nur als Unterstützung der Leitungskräfte ausgelegt.

Im Vergleich des von den Einrichtungen benannten Unterstützungsbedarfs mit den Angeboten der Fachberatung zeigen sich ebenfalls Passungsdefizite und eine geringe Kopplung des Unterstützungssystems der Fachberatung an den Unterstützungsbedarf der pädagogischen Praxis. Insbesondere steht in einigen zentralen Bereichen des Bildungsauftrags einem hohen Beratungsbedarf der Einrichtungen ein nur geringes Fachberatungsangebot gegenüber.

► **Die Evaluation empfiehlt eine engere Kopplung der Fachberatung an das zu beratende Klientel im Hinblick auf Dichte und Umfang der Kontakte, die Arbeitsformen sowie die inhaltliche Ausrichtung der Angebote auf den Bildungsauftrag.**

Die oben skizzierten, sich ergänzenden Ergebnisse zu Defiziten und großer Heterogenität in der quantitativen Versorgung mit Fachberatung, zu Unterstützungsbedarfen des Klientels und qualitativen Unzulänglichkeiten im Fachberatungssystem weisen auf eine gegenwärtig nicht ausreichende und nicht hinreichend effektive Steuerung des Fachberatungssystems im Freistaat Sachsen hin. Dies gilt sowohl für Aspekte der strukturellen Rahmenbedingungen und der quantitativen Ausstattung als auch im Hinblick auf die qualitative Aufgabenwahrnehmung und die Wirksamkeit der Fachberatung.

Der längsschnittliche Vergleich mit Ergebnissen zur Fachberatung des LJA Sachsen aus dem Jahr 2001 zeigt zudem, dass sich der innerhalb des sechsjährigen Zeitraums zwischen beiden Befragungen zu verzeichnende leichte Anstieg der Fachberatungskapazität weder in einer Erhöhung des Umfangs und der Häufigkeit der Beratungskontakte noch einer qualitativen Verbesserung der Beratung niederschlägt. Die Unterstützungsfunktion durch das System Fachberatung ist im Rahmen neuer und veränderter bildungspolitischer Anforderungen eher geringer als vor sechs Jahren.

Vor diesem Hintergrund kommt die Evaluation zu der Empfehlung:

- ▶ **Fachberatung sollte als öffentliche Aufgabe von trägerspezifischen Interessen entkoppelt werden. Fachberatung sollte in die Bedarfsplanung der öffentlichen Jugendhilfe aufgenommen und die lokale Fachberatungskapazität an die tatsächliche Anzahl der Einrichtungen, der pädagogischen Mitarbeiterinnen und der betreuten Kinder angepasst werden.**
  
- ▶ **Damit einhergehend empfiehlt die Evaluation die Steuerung der Fachberatung neu zu organisieren und die bisherige Zentrierung auf unterschiedliche Trägerschaften zugunsten einer regionalen Verankerung der Fachberatungsleistung mit vernetzten Angeboten zurückzunehmen. Empfohlen wird der Aufbau von landesweit vier bis fünf Fachberatungszentren, die die Versorgung in den Regionen sicherstellen und die sowohl die Funktion als Organisations- und Steuerungsinstanz für fachliche Entwicklung und Innovation als auch als Kontaktstellen für die pädagogische Praxis ausüben. Zur Steuerung der regionalen Stützpunkte wird die Einrichtung einer zentralen Instanz in Form einer Stabsstelle auf Landesebene empfohlen. Sie hat die Aufgabe, die Tätigkeit der Regionalzentren zu koordinieren und in regelmäßigem Kontakt mit den regionalen Stellen sicherzustellen, sodass bildungs- und fachpolitische Innovationen, Richtlinien und Empfehlungen des Landes zeitnah Eingang in die Fachberatung finden. Dazu gehören auch zielgerichtete Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeiterinnen der Regionalzentren.**

## 1 Einleitung

Der Freistaat Sachsen hielt nach Angaben des Landesjugendamtes zum 31. Juli 2007 ca. 250.000 Plätze für Kinder im Alter von 0–10 Jahren in 2.854 Kindertageseinrichtungen vor. Darüber hinaus gibt es ca. 3.000 Plätze in 905 Kindertagespflegestellen; diese sind vor allem als ein zusätzliches und alternatives Angebot für Eltern mit unter dreijährigen Kindern zu sehen.

Nach §2 SächsKitaG erfüllen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege einen eigenständigen alters- und entwicklungspezifischen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag im Rahmen einer auf die Förderung der Persönlichkeit des Kindes orientierten Gesamtkonzeption. Der Sächsische Bildungsplan (Sächsisches Staatsministerium für Soziales 2006) ist dabei die Grundlage für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege und soll der qualitativen Weiterentwicklung beider Betreuungsformen dienen. In §24 SächsKitaG wird eine qualifizierte Fachberatung als Bestandteil jeder Qualitätssicherung und -Entwicklung in Kindertageseinrichtungen benannt. Daher ist es eine Aufgabe der Fachberatung, Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen bei diesem Prozess der Implementierung des Bildungsplans zu begleiten und fachlich zu unterstützen.

Der Sächsische Bildungsplan wurde im Jahr 2006 veröffentlicht und als Konkretisierung des SächsKitaG §2 *Aufgaben und Ziele* verbindlich für alle sächsischen Kindertageseinrichtungen sowie mit seinen Ergänzungen aus dem Jahr 2007 entsprechend auch für Horte und Kindertagespflegestellen eingeführt. „Der Bildungsplan ist Orientierungshilfe für die tägliche Praxis von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen sowie von Kindertagespflegepersonen. (...) Als verbindlicher Rahmen soll der Bildungsplan die pädagogische Praxis in sächsischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegestellen qualitativ voranbringen (...).“<sup>1</sup>

Der Stand der Implementierung des Bildungsplans und die in den Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegestellen gegebene pädagogische Qualität variieren von Einrichtung zu Einrichtung bzw. Tagespflegestelle zu Tagespflegestelle beträchtlich. Ursachen hierfür können u. a. verschiedene Rahmenbedingungen der Arbeit in den Einrichtungen bzw. Tagespflegestellen sein sowie vorhandene oder eben nicht vorhandene Unterstützungssysteme.

Das von PädQUIS in Kooperation mit Steria Mummert durchgeführte Forschungsprojekt „Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Struktur und Angebote der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Sachsen“ hat das Ziel, fundierte Informationen über die Arbeitssituation und über Rahmenbedingungen guter pädagogischer Qualität im sächsischen Kindertagesbetreuungssystem im Sinne des SächsKitaG sowie des Sächsischen Bildungsplans zu ermitteln.

Die Untersuchung konzentriert sich dabei auf **drei Kernelemente**:

- die personelle Ausstattung der **Kindertageseinrichtungen** mit pädagogischen Fachkräften und deren aufgabengerechter Einsatz zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben.
- die Situation von **Kindertagespflegestellen** (Strukturen, Erfüllung der Aufgaben) und deren Unterstützung durch Fachberatung sowie durch weitere Stützsysteme.
- die Unterstützung der Einrichtungen durch die **Fachberatung** sowie weitere Stützsysteme, auf die bei Bedarf zurückgegriffen werden kann.

---

<sup>1</sup> Sächsischer Bildungsplan, S. 2ff

Der hier vorliegende Abschlussbericht dokumentiert die wesentlichen Schritte dieses Vorhabens und enthält das Gesamt der zentralen Ergebnisse mit den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen.

Die Darstellungsweise des Abschlussberichts folgt der Logik des Untersuchungsdesigns und ist in sieben Teile untergliedert: Im ersten Teil werden die Hauptfragen, -aufgaben und -ziele der Untersuchung dargestellt (Kapitel 1), aus denen heraus das empirische Design – eine mehrperspektivische Befragung – entwickelt wurde (Kapitel 2.1). Befragt wurden Leiterinnen- und Erzieherinnen einer repräsentativen Stichprobe von 1.000 sächsischen Kindertageseinrichtungen, 339 Tagespflegestellen und *alle* Fachberaterinnen im Freistaat Sachsen. Das Design ist so angelegt, dass die Befragungen der pädagogischen Fachkräfte (Leitung, Erzieherinnen, Tagespflegestellen) und der Fachberater aufeinander bezogen werden können.

Die Operationalisierung der Fragen und Ziele sowie die Instrumententwicklung mit ihren verschiedenen Stufen bildeten einen wesentlichen Teil in der ersten Phase des Forschungsvorhabens und sind in Kapitel 2.2 beschrieben. Hier fließen auch die Ergebnisse aus den Experteninterviews und dem ersten Beiratstreffen mit ein. Anschließend werden die Verfahren der Stichprobenziehung für die unterschiedlichen Befragungen der Leitungskräfte, Gruppenerzieherinnen und Tagespflegestellen sowie das Generierungsverfahren für die Vollerhebung bei den Fachberatern dargestellt. In einem weiteren Teil wird die Feldphase, die Ende Oktober 2007 mit der Versendung der Fragebögen an die Kindertageseinrichtungen, Tagespflegestellen und Fachberatungen begann und der Durchführung der Datenerhebung und der Kontrolle des Datenrücklaufs Mitte Januar 2008 beendet wurde, dargelegt (Kapitel 2.3).

Das anschließende dritte Kapitel stellt die Datenlage nach Ende des Rücklaufs sowie das Vorgehen bei der Datenplausibilisierung im Falle der Befragung in den Kindertageseinrichtungen vor.

Die Kapitel 4, 5 und 6 enthalten die zentralen Untersuchungsergebnisse der drei Befragungen: Die Ergebnisse zur Personalausstattung und Aufgabenwahrnehmung in den Kindertageseinrichtungen (4.) sowie in den Kindertagespflegestellen (5.) und die Ergebnisse zum Unterstützungssystem Fachberatung (6.). Kapitel 7 stellt die Ergebnisse zur Fachberatung in einen längsschnittlichen Zusammenhang mit Ergebnissen einer Befragung zur Fachberatung durch das Sächsische Landesjugendamt aus dem Jahr 2001.

Im dem abschließenden achten Kapitel werden die aus den Ergebnissen abgeleiteten Handlungsempfehlungen dargelegt.

## 1.1 Zielsetzung der Untersuchung

Die Untersuchung hat das Ziel, Rahmenbedingungen und Einflussgrößen für Qualität im sächsischen Kindertagesbetreuungssystem im Sinne des sächsischen Bildungsplans zu analysieren. Es soll überprüft werden, ob die für eine Qualitätssicherung und -entwicklung erforderlichen quantitativen und qualitativen Ressourcen vorhanden sind und ob diese Ressourcen adäquat sowie zielgenau eingesetzt werden.

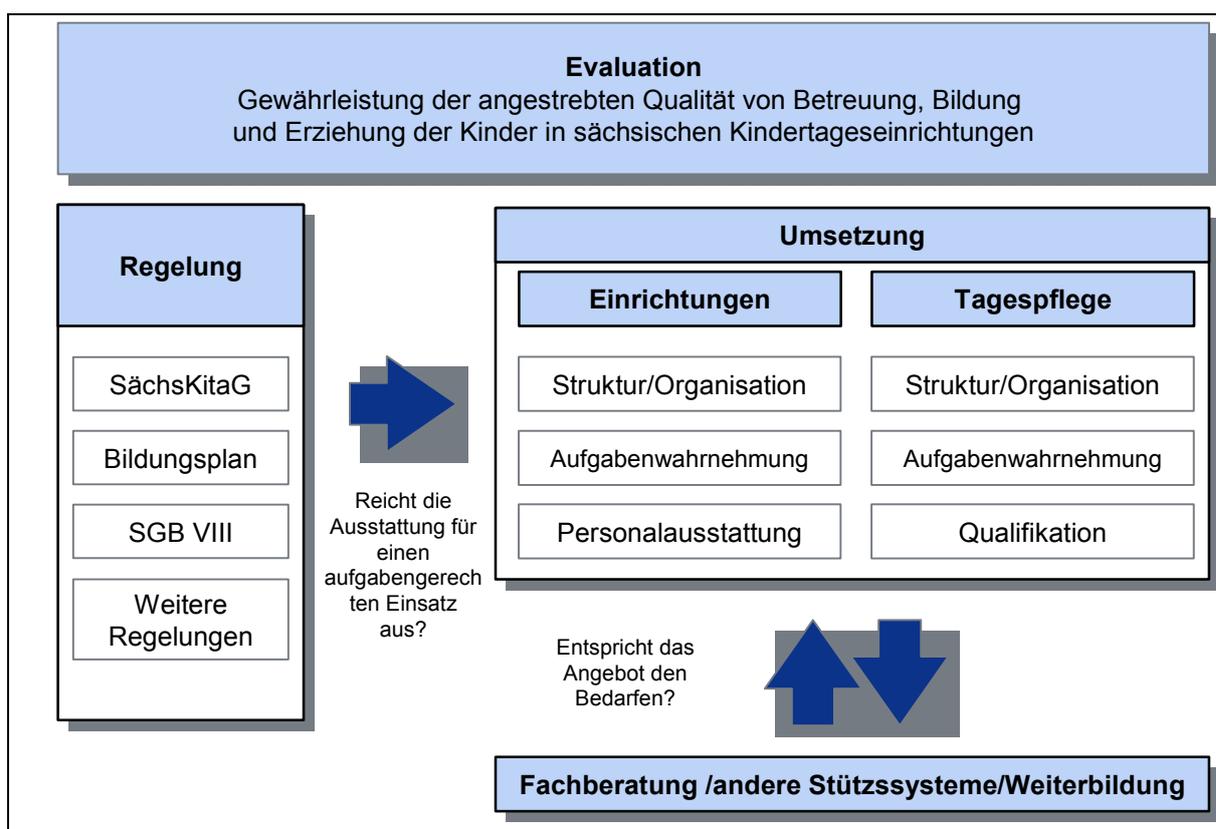


Abbildung 1: Kernelemente der Untersuchung

Unter der übergeordneten Fragestellung, inwieweit die gegenwärtigen Bedingungen auf unterschiedlichen Ebenen des Früherziehungssystems im Freistaat Sachsen geeignet sind, den Auftrag der Bildung, Betreuung und Erziehung im Sinne der gesetzlichen Anforderungen und innovativer fachlicher Orientierungen zu realisieren, richtet sich das Vorhaben auf folgende drei Kernbereiche:

- die **Ausstattung der Kindertageseinrichtungen** mit pädagogischen Fachkräften sowie deren aufgabengerechter Einsatz zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben, z.B. Umsetzung des Bildungsplans (SächsKitaG), Wahrung der Aufsichtspflicht, Unfall- und Jugendschutz.
- die **Unterstützung von Kindertagespflegestellen** durch beim örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe angebundene Fachberatung sowie durch weitere externe Stützsysteme zur pädagogischen Qualifizierung und zur Sicherung pädagogischer Qualität.

- die **Unterstützung der Einrichtungen** durch die Träger, insbesondere durch beim Träger angebundene **Fachberatung** sowie ggf. auch externe Stützsysteme, die bei Bedarf zur Verfügung stehen. Es geht dabei um die Implementierung fachlicher Innovationen sowie um die Verankerung und Sicherung von Qualität in den Kindertageseinrichtungen.

Die Schwerpunkte sind mit jeweils spezifischen Fragestellungen verbunden, die entsprechende methodische Zugriffsweisen erfordern.

- **I. Untersuchung der Personalausstattung und Arbeitsschwerpunkte in den Kindertageseinrichtungen:** Die Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen des Landes Sachsen ist gesetzlich in §12 SächsKitaG geregelt. 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. Von daher ist es ein erstes Ziel, die tatsächliche Personalausstattung in den Einrichtungen zu erfassen.

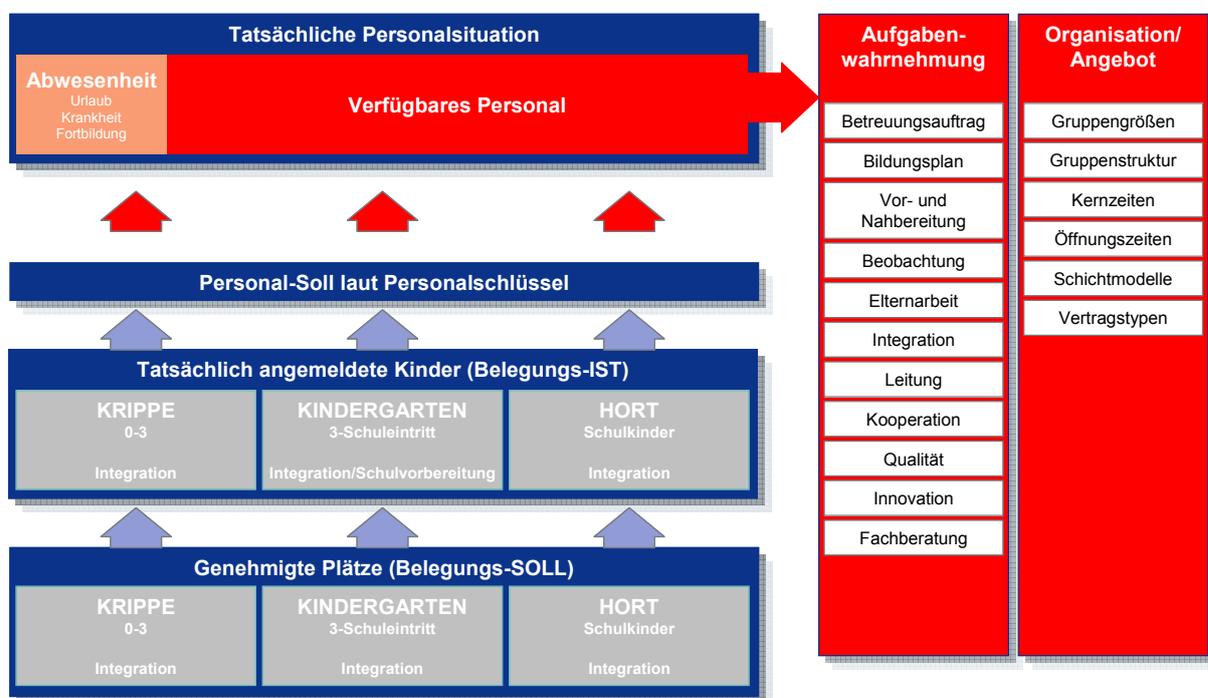


Abbildung 2: Personalausstattung und Kernaufgaben

Aber auch die *Umsetzung* der Kernaufgaben *Betreuung, Bildung und Erziehung* kann mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen erfolgen und von Einrichtung zu Einrichtung variieren. Gleiches gilt hinsichtlich der individuellen Auslastung der Einrichtung, die ebenfalls differenziert betrachtet und bewertet werden muss.

Im Sinne eines **zweiten Zieles** gilt es deshalb, solche vermutlich unterschiedlichen Realisierungen derselben Vorgaben des SächsKitaG sowie der Inanspruchnahme der spezifischen Angebote detailliert aufzuzeigen, zu analysieren und hieraus Vorschläge zum sinnvollen und effizienten Ressourceneinsatz und zur adäquaten Gewichtung in der Schwerpunktsetzung zu entwickeln.

- **II. Untersuchung des Stützsystems Fachberatung:** Die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen gilt bundesweit als ein wichtiges Stützsystem für fachliche Innovation, Entwicklung und Si-

cherung von Qualität in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Trotz dieser eminent wichtigen Funktion zeigt sich eine große Vielfalt hinsichtlich der Aufgaben und Organisationsstrukturen – Fachberatung ist nicht gleich Fachberatung.

Die Fachberatung ist lokal, regional und trägerabhängig unterschiedlich organisiert und strukturiert. Ein **drittes Ziel** des Vorhabens besteht deshalb darin, ein detailliertes Bild über die Situation der Fachberatung in Sachsen zu gewinnen, d. h. über Dichte, Organisation, Zuständigkeiten, Anbindungen, lokale Variationen. Damit soll mit Blick auf die organisatorisch-strukturelle Ebene die tatsächliche und potentielle Leistungsfähigkeit des Fachberatungssystems abgeschätzt werden, und zwar sowohl im Hinblick auf Kindertageseinrichtungen als auch im Hinblick auf die Kindertagespflege.

Als **viertes Ziel** gilt es, eine detaillierte Analyse des tatsächlichen Tätigkeitsfeldes von Fachberater/inne/n vorzunehmen. Dazu bedarf es einer Deskription nach verschiedenen Parametern, z. B. der Organisation der Fachberatung, der Qualifikation der Fachberater/innen, ihrem Funktions- bzw. Aufgabenspektrum und ihren Aufgabenprioritäten (die sich beispielsweise in unterschiedlichen Verhältnissen von Beratungs- und Verwaltungszeiten zeigen können) sowie den Einsatzschwerpunkten in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege.

Angestrebt werden Tätigkeitsprofile, die die gegebene Situation angemessen abbilden und als Grundlage für Vorschläge zur Effektivierung des Fachberatungssystems dienen.

- **III. Wechselseitige Verschränkung von Kita-Personal/Tagespflege und Fachberatung:** Die Passung zwischen der Bedarfssituation der Einrichtungen bzw. des dort tätigen Personals einerseits und der Verfügbarkeit sowie den Möglichkeiten des Stützsystems Fachberatung andererseits ist die Voraussetzung für einen Erfolg des Systems. Gleiches gilt im Hinblick auf die Kindertagespflege. Die Analyse von Passung und möglichen Dysfunktionalitäten sowie darauf bezogene Verbesserungsvorschläge bildet das **fünfte Ziel**.

In diesem Zusammenhang soll unter anderem untersucht werden, wie das pädagogische Personal (in den Einrichtungen wie auch das Personal in der Kindertagespflege) die Fachberatung aktuell wahrnimmt, wann und in welchem Umfang und bei welchen Fragen Fachberatung in Anspruch genommen wird bzw. stattfindet und wie ihre Wirksamkeit aus der Perspektive der pädagogischen Praxis beurteilt wird.

Aus der Perspektive der Fachberatung soll demgegenüber ermittelt werden, wie sich Fachberater/innen selbst verstehen (z. B. als Krisenmanager, Fortbildungs- und Innovationsinstanz, etc.), wie sie die Bedarfe der Einrichtungen und Tagespflegestellen wahrnehmen und wie sie ihre Beratungsauftrag ausgestalten.

Die Doppelperspektive soll ermöglichen, differenzierte und steuerungsrelevante Informationen zu gewinnen und gezielte Vorschläge zur Optimierung für das Land Sachsen zu entwickeln.

- **IV. Längsschnittbetrachtung:** Das Projekt ist als Querschnittsanalyse angelegt und liefert damit Erkenntnisse über einen gegebenen Ist-Stand. Ein abschließendes **sechstes Ziel** des Vorhabens besteht darin, soweit wie möglich auch eine längsschnittliche Betrachtung einzuschließen, um Systemveränderungen über die Zeit zu erfassen. Dies soll dadurch erfolgen, dass das aktuelle Vorhaben soweit wie möglich an die „Untersuchungen des Sächsischen Landesjugendamtes zum Einsatz und zur Inanspruchnahme von Fachberatung in Kindertageseinrichtungen“ (2001, 1998) anschließt und damit zumindest in einigen Kernparametern die Dynamik der Systementwicklung aufzeigen kann.

## 2 Vorgehen

### 2.1 Empirisches Design

Die oben beschriebenen Ziele und der Untersuchungsansatz erfordern drei aufeinander bezogene Befragungen der beteiligten Akteure – der pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegestellen – sowie der Fachberatung, die in unterschiedlichen beruflichen Rollen und aus entsprechend unterschiedlichen Perspektiven dem übergeordneten Ziel, der Verwirklichung des Bildungsauftrags, verpflichtet sind:

- eine **Befragung von Einrichtungsleiterinnen und Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen**:
  - von Leitungskräften mit dem Auftrag, unter den gegebenen Rahmenbedingungen, die Organisations- und Arbeitsstrukturen **in den Einrichtungen** so zu gestalten, dass die Bildungsarbeit im Sinne der gewünschten fachlichen Orientierungen und Qualitätsanforderungen realisiert werden kann
  - **von pädagogischen Fachkräften** mit ihrer Verantwortung für die Umsetzung des Bildungsauftrags und der pädagogischen Qualität in der täglichen Arbeit mit den Kindern, deren Familien sowie mit Schulen und anderen Institutionen
- eine **Befragung von Tagespflegepersonen**, die ebenso wie die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen für die Bildung, Betreuung und Erziehung der ihnen anvertrauten Kinder verantwortlich sind
- eine **Befragung von Fachberaterinnen**, deren Aufgabe es ist, Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen bei der Umsetzung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Eine zentrale Aufgabe für das empirische Design bestand darin, eine wechselseitige Beziehbarkeit der Ergebnisse aus den verschiedenen Befragungen zu sichern. Dies geschah auf einer inhaltlichen und auf einer methodischen Ebene. Auf der inhaltlichen Ebene wurde die wechselseitige Beziehbarkeit dadurch sicher gestellt, dass dieselbe Thematik einmal aus der Sicht der Einrichtungen bzw. der Tagespflegestellen, zum anderen aus der Sicht des Stützsystems der Fachberaterinnen beleuchtet wurde. So wird z.B. der Bedarf an Fachberatung sowohl aus der Perspektive der Kindertageseinrichtungen bzw. der Tagespflegestellen als auch aus der Perspektive der Fachberatung thematisiert. Bei diesem Vorgehen kann allerdings nur ein Bezug auf der Aggregatebene hergestellt werden.

Darüber hinaus sollte aber auch der wechselseitige Bezug auf der Ebene der einzelnen Einrichtung bzw. Kindertagespflegestelle ermöglicht werden. Zu diesem Zweck erhielten die befragten Einrichtungen und Kindertagespflegestellen eine Liste aller Fachberaterinnen im Land Sachsen, aus der sie den jeweiligen Code für „ihre“ Fachberaterin(nen) in den eigenen Fragebogen übernehmen. Auf diese Weise können auch Auswertungen von relationalen Daten auf der Ebene der einzelnen Kindertageseinrichtung und Kindertagespflegestelle vorgenommen werden (und nicht nur auf der Aggregatebene).

Die hier angesprochenen Zusammenhänge sind in der Abbildung 3 auf der folgenden Seite grafisch dargestellt:

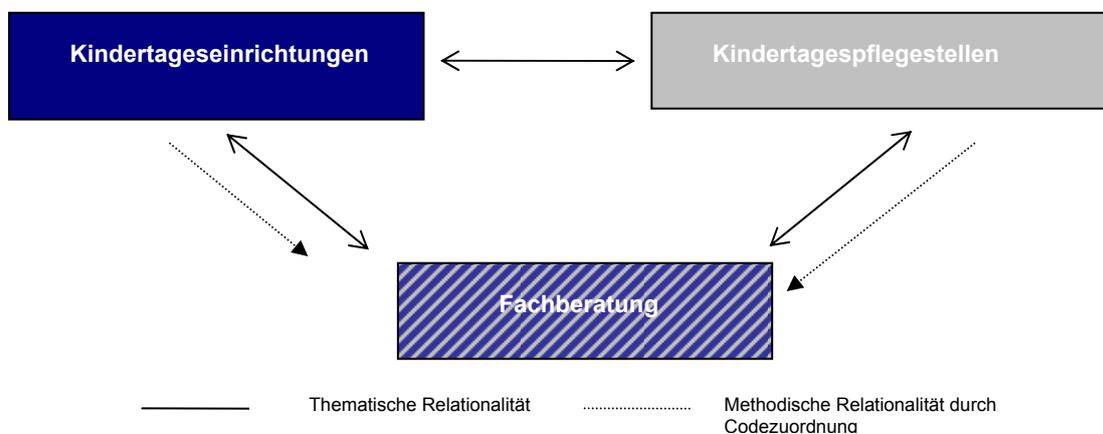


Abbildung 3: Thematischer und methodischer Bezug der verschiedenen Befragungen

## 2.2 Erhebungsdesign

### 2.2.1 Prinzipien und Grundlagen

Grundlage der Entwicklung der Untersuchungsinstrumente war der bereits in Kap. 2.1 benannte Leitgedanke, dass die in die Untersuchung einbezogenen Personengruppen innerhalb des Systems in unterschiedlichen Rollen und mit unterschiedlichen Aufgaben einem gemeinsamen Ziel verpflichtet sind: der Verwirklichung und Umsetzung des Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrags und der Gewährleistung pädagogischer Qualität.

Ausgangspunkte für die Entwicklung der Fragebögen waren die entsprechenden normativen Vorgaben des Landes, ergänzt um Fragenbereiche aus der thematisch verwandten Befragung zur Fachberatung durch das Sächsische Landesjugendamt aus dem Jahr 2001.

Die zentralen Dokumente im Einzelnen waren

- das **Sächsische Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen** in der Fassung der Bekanntmachung vom 29.12.2005 (Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 1/2006)
- der **Sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Kinderkrippen und Kindergärten** (Sächsisches Staatsministerium, 2006)
- der **Sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Krippen, Kindergärten und Horten sowie für Kindertagespflege** (Sächsisches Staatsministerium, 2007)
- die **Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Integration von behinderten und von Behinderung bedrohten Kindern in Tageseinrichtungen – SächsIntegrVO** vom 13.12.2002
- die **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
- die **Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Durchführung und Finanzierung des Schulvorbereitungsjahres in Kindertageseinrichtungen – SächsSchulvorbVO** vom 15.08.2006
- die **Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Förderung der sorbischen Sprache und Kultur in Kindertageseinrichtungen – SächsSorbKitaVO** vom 19.09.2006, gültig für Kindertageseinrichtungen im sorbischen Siedlungsgebiet des Freistaats Sachsen
- die **Empfehlungen des Landesjugendamtes Sachsen zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege** vom 30.11.2006
- die **Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zum Qualitätsmanagement in Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen** vom Februar 2007, in denen die wesentlichen Anforderungen an Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung als unabdingbare Instrumente der Verwirklichung und Sicherung der Bildungsarbeit dargelegt sind
- die **Orientierungshilfe des Sächsischen Landesjugendamts zur Fachberatung in Kindertageseinrichtungen** von 1996 in Verbindung mit den **Empfehlungen zur Fachberatung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter** vom Dezember 2003. Beide Dokumente be-

schreiben die Aufgaben und Arbeitsprinzipien der Fachberatung als zentrales Instrument der Unterstützung der Arbeit in Einrichtungen und Tagespflege und der fachlichen Weiterentwicklung.

Als weitere Orientierungspunkte wurden die Fragebögen der vom Sächsischen Landesjugendamt durchgeführten **Umfrage zur Fachberatung in Kindertageseinrichtungen** vom April 2001 sowie der **Erhebung zum Bedarf von Fachberatung in Kindertageseinrichtungen des Freistaats Sachsen** vom Juli und September 2001 herangezogen.

Auf der Grundlage der Analyse der genannten Dokumente und unter Bezug auf die Untersuchungsfragen wurden die in den Tabellen 1 bis 3 (S. 22-27) aufgeführten Themenkomplexe und Einzelfragestellungen entwickelt. Dabei wurden ebenfalls **Aspekte der subjektiven Bedeutung** von Aufgaben sowie **individuelle Schwerpunktsetzungen** in der Tätigkeit der Akteure berücksichtigt.

Der normative Bezug und die breiteren Themenkomplexe sind in der linken Spalte der Tabellen aufgeführt, die Einzelfragestellungen in der rechten.

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Vorgehen

Tabelle 1: Befragung in den Einrichtungen (differenziert nach Leitungskräften und pädagogischen Fachkräften)

Themenkomplexe und normativer Bezug	Einzelfragestellungen	Lei- tung	Fach- kräfte
<b>Personalausstattung</b>			
Tatsächliche personelle Situation	Wochenarbeitszeit (ggf. zur Gewichtung der angegebenen Vollzeitäquivalente)  IST-Besetzung und SOLL-Besetzung (laut Stellenplan) zum Stichtag 31.10.2007, differenziert nach Leitungskräften, pädagogischen Fachkräften, Fachkräften für die Arbeit mit Kindern mit Behinderung, Praktikantinnen im Anerkennungsjahr  Qualifikationsstruktur der Beschäftigten gem. Sächsisches KitaG und QualiVO	x	
	Tatsächlich anwesendes Personal im Tagesverlauf in den befragten Gruppen  Personal-Soll im Tagesverlauf in den befragten Gruppen		x
Tatsächliche personelle Situation im Vergleich zum Personalschlüssel insgesamt, bzw. im Tagesverlauf gem. §12 Abs. 2 SächsKitaG	Tatsächliche Belegungssituation in Vollzeit-Betreuungsäquivalenten differenziert nach Altersstufen; Anteil Kinder mit Behinderung; Anzahl der Kinder im Schulvorbereitungsjahr  ► In der Auswertung Gegenüberstellung des Soll-Personalschlüssels mit  1) Personal gem. Stellenplan 2) Ist-Personal 3) Tatsächlich anwesendem Personal in den Gruppen	x	x
Abwesenheitszeiten der pädagogischen Fachkräfte	Fehltag für Urlaub, Krankheit und Fortbildung sind zwischen 1. Januar 2007 bis 31. Oktober 2007  Durchschnittlicher Urlaubsanspruch pro Vollzeitkraft  Schließzeiten der Einrichtung	x	
Fortbildungstage der pädagogischen Fachkräfte	Anzahl Fortbildungstage  Zusätzlich in der Fachkräftebefragung: Anzahl Qualifizierungsstunden nach dem Curriculum zum Sächsischen Bildungsplan	x	x
Abdeckung Fortbildungstage durch gesetzl. Personalschlüssel	Wird errechnet		
Umfang weiterer „geeigneter“ Mitarbeiter/innen und/oder Eltern gem. §12 Abs. 1 SächsKitaG	Qualifikationsstruktur des im Personalschlüssel enthaltenen Personals  Anzahl und Vollzeitäquivalente, von Kräften, die nicht im Personalschlüssel enthalten sind, aber dennoch Aufgaben in der pädagogischen Arbeit übernehmen	x	
Verhältnis päd. Fachkräfte zu geeigneten Mitarbeiter/innen und/oder Eltern in der Praxis	Im Tagesverlauf Betreuung/Vertretung durch Mitarbeiterinnen außerhalb des Personalschlüssels, im Verhältnis zum Dienstplan		x
<b>Angebotsstruktur</b>			
Tatsächliche Gruppengrößen	Erfassung aller Gruppen mit Kernbetreuungszeiten und Altersstufen, sowie Anteil der Integrationskinder.	x	
Personalausstattung differenziert	Erhebung der Besetzung laut Dienstplan im Tagesverlauf in den einzelnen Gruppen.		x

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Vorgehen

Themenkomplexe und normativer Bezug	Einzelfragestellungen	Leitung	Fachkräfte
nach Gruppentypen (jeweils in Altersstufen) und Betreuungsdauer	Eine pauschale Zuordnung des Personals zu den Altersstufen ist aufgrund der mehrheitlich altersgemischten Struktur nicht trennscharf und wird nicht erhoben		
<b>Auslastungssituation</b>			
Strukturierung der Nachfrage: wie stellt sich die Nachfrage nach Betreuungspätzen im Verhältnis zum Angebot dar?	Tatsächliche Gruppenstruktur nach Altersstufen (Siehe Angebotsstruktur) Erhebung von Vertragstypen nach Altersstufen	x	
	Belegungs-Soll in der Gruppe		x
Inanspruchnahme der belegten Plätze durch tatsächlich anwesende Kinder im Tagesverlauf	Gesamtzahl der Kinder am Erhebungstag in der Gruppe (differenziert nach Altersstufen)/Belegungs-Soll der Gruppe		x
<b>Qualitative Aufgabenwahrnehmung</b>			
Aufgaben mit den Personalschlüsseln nach §12 SächsKitaG und Abs. 3 SächsSchulvorbVO  A) Bildungsbereiche und Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans 2006	Hierzu wird jeweils erhoben: Einschätzung der Bedeutung für die Einrichtung, Verankerung im pädagogischen Konzept, Einschätzung der derzeitigen Möglichkeiten zur Umsetzung. Im Einzelnen: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bild des Kindes und Leitlinien der Bildungsarbeit</li> <li>■ Ernährung und Gesundheit</li> <li>■ Bewegung</li> <li>■ Soziale Entwicklung und Bildung</li> <li>■ Sprachentwicklung und kommunikative Bildung</li> <li>■ Künstlerische und musische Entwicklung und Bildung</li> <li>■ Naturwissenschaftliche Bildung</li> <li>■ Mathematische Bildung</li> <li>■ Beobachtung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen der Kinder</li> <li>■ Zusammenarbeit mit Familien</li> <li>■ Schulvorbereitung</li> <li>■ Kooperation mit Grundschulen</li> <li>■ Integration von Kindern mit Behinderungen</li> <li>■ Kooperation mit anderen Institutionen im Gemeinwesen</li> <li>■ Evaluation, Qualitätsentwicklung und -sicherung</li> <li>■ Zusammenarbeit mit Familien</li> </ul> Die pädagogischen Fachkräfte werden ausschließlich zu den kursiv dargestellten Bildungsbereichen befragt.	x	x
Aufgaben mit den Personalschlüsseln nach §12 SächsKitaG und Abs. 3 Sächs SchulvorbVO	Regelmäßige Aufgaben (mit Einschätzung der Wichtigkeit, Aufgabenschnitt und monatlicher Zeitanteil in Prozent): <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Personalentwicklung (z.B. Einarbeitung, Personalgespräche, Beurteilungen)</li> <li>■ Dienstplanung</li> </ul>	x	

Themenkomplexe und normativer Bezug	Einzelfragestellungen	Lei- tung	Fach- kräfte
<p><b>B) Aufgaben Kita-Leitung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verwaltungsaufgaben, Teamsitzungen zu organisatorischen Inhalten, Betriebswirtschaft</li> <li>▪ Kooperation mit dem Träger</li> <li>▪ Teamsitzungen mit pädagogischen Inhalten (auch Fallbesprechungen)</li> <li>▪ Zusammenarbeit mit Familien</li> <li>▪ Einzelgespräche mit Fachkräften, Hospitationen</li> <li>▪ Aufgaben der Qualitätsentwicklung und –sicherung /Qualitätsmanagement</li> </ul> <p>Weitere Aufgaben (mit Einschätzung der Wichtigkeit, Aufgabenschnitt, Zeitschätzung für das vergangene halbe Jahr in Stunden)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperation mit Grundschulen und anderen Institutionen</li> <li>▪ Arbeit an der schriftlichen pädagogischen Konzeption</li> <li>▪ Zusammenarbeit mit Fachberatung und andere Beratung /Unterstützung</li> <li>▪ Teilnahme an Fachveranstaltungen, Tagungen, Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>		
<p>Aufgaben mit den Personalschlüsseln nach §12 SächsKitaG und Abs. 3 Sächs SchulverbVO</p> <p><b>C) Aufgaben pädagogische Fachkräfte</b></p>	<p>Regelmäßige Aufgaben (mit Einschätzung der Wichtigkeit, Aufgabenschnitt und monatlicher Zeitanteil in Prozent):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufgaben der Betreuung, Bildung und Erziehung: pädagogische Arbeit mit den Kindern</li> <li>▪ Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungs- und Bildungsprozessen der Kinder</li> <li>▪ Individuelle Vor- und Nachbereitung</li> <li>▪ Zusammenarbeit mit Familien</li> <li>▪ Teamsitzungen mit pädagogischen Inhalten</li> <li>▪ Teamsitzungen mit organisatorischen Inhalten</li> <li>▪ Qualitätsentwicklung und -sicherung</li> </ul> <p>Weitere Aufgaben (mit Einschätzung der Wichtigkeit, Aufgabenschnitt, Zeitschätzung für das vergangene halbe Jahr in Stunden)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperation mit Grundschulen und anderen Institutionen</li> <li>▪ Arbeit an der schriftlichen pädagogischen Konzeption der Einrichtung</li> <li>▪ Zusammenarbeit mit Fachberatung</li> <li>▪ Eigene Fortbildung</li> <li>▪ Externe Beratung/Unterstützung</li> </ul>		x
<p>Aufgaben mit den Personalschlüsseln nach §12 SächsKitaG, Abs. 3 Sächs SchulverbVO, Sächs IntegrVO, SächsSorbKitaVO</p> <p><b>D) Weitere Aufgaben</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Betreuung von Kindern mit Behinderung</li> <li>▪ Sprachentwicklung im sorbischen Kerngebiet</li> <li>▪ Kinder im Schulvorbereitungsjahr</li> </ul>	x	

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Vorgehen

Themenkomplexe und normativer Bezug	Einzelfragestellungen	Lei- tung	Fach- kräfte
Abgleich Aufgaben-Soll und Aufgaben-Ist (Welche Aufgaben werden zuerst weggelassen?)	Der Abgleich von Aufgaben-IST und Aufgaben-SOLL erfolgt auf Basis der Einschätzung der Wichtigkeit der einzelnen Aufgaben und Bildungsbereiche. Diesen Einschätzungen wird gegenübergestellt, ob und in welcher Intensität die einzelne Aufgabe tatsächlich umgesetzt wird.  Bei der Gegenüberstellung wird zudem der Zusammenhang zu der tatsächlichen Personalausstattung als erklärender Variable für die Aufgabenwahrnehmung hergestellt.	x	x
<b>Betreuung im Tagesablauf/Organisationsmodelle</b>			
Bezugspersonen /Betreuungspersonen der Kinder im Laufe des Tages	Personen insgesamt in der Gruppe, differenziert nach Qualifikationsstufen/im Tagesverlauf tatsächlich anwesendes Personal.		x
Organisation des Tagesablaufs vom Öffnen der Kita bis zur Schließung hinsichtlich Personaleinsatz und Gruppenstruktur	Öffnungs- und Schließzeiten der Einrichtung  Kernbetreuungszeiten in den Gruppen  Dienste außerhalb der Kernbetreuungszeiten		
<b>Nutzung der Fachberatung</b>			
Nutzung der Fachberatung	Gibt es eine zuständige Fachberatung? Welche Fachberatung wird tatsächlich genutzt? (Rückschau für die vergangenen 12 Monate)  ► Die genutzte Fachberatung wird mit Codezahl ermittelt, dadurch ist eine kombinierte Auswertung mit der Fachberaterbefragung möglich.  Gründe für die Nicht-Nutzung von Fachberatung  Von wem geht die Initiative aus? Wer stellt den Kontakt her?  Mit wem arbeitet die Fachberatung in der Einrichtung hauptsächlich zusammen?  Formen der Beratung (z.B. Einzelgespräche oder telef. Kurzberatung), mit Erhebung der Nutzungsintensität  Themen der Fachberatung, Bewertung der Unterstützung  Wunsch für zukünftige Fachberatung im Hinblick auf Beratungsformen und -themen	x	x

Tabelle 2: Befragung der Tagespflegestellen

Themenkomplexe und normativer Bezug	Einzelfragestellungen
<p><b>Strukturmerkmale der Tagespflegestelle</b></p> <p><i>SächsKitaG</i></p> <p><i>Empfehlungen des LJA Sachsen zur Kindertagespflege</i></p> <p><i>SächsQualiVO</i></p>	<p>Anzahl betreuter Kinder</p> <p>Betreuungszeiten</p> <p>Personale Merkmale der Tagespflegeperson</p>
<p>Qualitative Aufgabenwahrnehmung</p>	
<p>Bildungsbereiche des <i>Sächsischen Bildungsplans 2007 – Ergänzung zur Tagespflege</i> und weitere pädagogische Aufgaben</p> <p><i>SächsKitaG</i></p> <p><i>Empfehlungen des LJA Sachsen zur Kindertagespflege</i></p>	<p>Hierzu wird jeweils erhoben: Einschätzung der Bedeutung für die Tagespflegeperson, Umsetzung und Aufgabenwahrnehmung</p> <p>Im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Ernährung und Gesundheit</i></li> <li>■ <i>Bewegung</i></li> <li>■ <i>Soziale Entwicklung und Bildung</i></li> <li>■ <i>Sprachentwicklung und kommunikative Bildung</i></li> <li>■ <i>Künstlerische und musische Entwicklung und Bildung</i></li> <li>■ <i>Naturwissenschaftliche Bildung</i></li> <li>■ <i>Mathematische Bildung</i></li> <li>■ Beobachtung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen der Kinder</li> <li>■ Zusammenarbeit mit Familien</li> <li>■ Individuelle Vor- und Nachbereitung</li> <li>■ Qualitätsentwicklung und -sicherung</li> <li>■ Kooperation mit Kindertageseinrichtungen und anderen Institutionen</li> <li>■ Arbeit an der schriftlichen pädagogischen Konzeption der Einrichtung</li> <li>■ Zusammenarbeit mit Fachberatung</li> <li>■ Eigene Fortbildung</li> <li>■ Externe Beratung/Unterstützung</li> <li>■ Austausch mit anderen Tagesmüttern</li> </ul>
<p>Nutzung der Fachberatung</p> <p><i>SächsKitaG §21</i></p> <p><i>Empfehlungen des LJA Sachsen zur Kindertagespflege</i></p>	<p>Gibt es eine zuständige Fachberatung? Welche Fachberatung wird tatsächlich genutzt? (Rückschau für die vergangenen 12 Monate)</p> <p>► Die genutzte Fachberatung wird mit Codezahl ermittelt, dadurch ist eine kombinierte Auswertung mit der Fachberaterbefragung möglich.</p> <p>Gründe für die Nicht-Nutzung von Fachberatung</p> <p>Von wem geht die Initiative aus? Wer stellt den Kontakt her?</p> <p>Mit wem arbeitet die Fachberatung in der Tagespflegestelle hauptsächlich zusammen?</p> <p>Formen der Beratung (z.B. Einzelgespräche oder telef. Kurzberatung), mit Erhebung der Nutzungsintensität</p> <p>Themen der Fachberatung, Bewertung der Unterstützung</p> <p>Wunsch für zukünftige Fachberatung im Hinblick auf Formen und Themen</p>

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Vorgehen

Tabelle 3: Befragung der Fachberaterinnen

Themenkomplexe und normativer Bezug	Einzelfragestellungen
Strukturelle Merkmale	Trägerschaft Qualifikation Arbeitszeit Anteile der Arbeitszeit für verschiedene Aufgabenbereiche von Fachberatung Struktur und Merkmale des Zuständigkeitsbereichs
<b>Aufgabenwahrnehmung</b>	
Strukturelle Merkmale des Kontakts mit dem Klientel	Häufigkeit Formen
Inhalte und Themen der Fachberatung	Merkmale des Zugangs und Kontakts Initiative
<i>Die Orientierungshilfe des Sächsischen LJA zur Fachberatung in Kindertageseinrichtungen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzeptionsentwicklung</li> <li>■ Beratung im personellen Bezugssystem</li> <li>■ Organisationsentwicklung</li> <li>■ Gesetzliche Grundlagen</li> <li>■ Leitungsaufgaben</li> <li>■ Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung</li> <li>■ Supervision, Fallbesprechung</li> <li>■ Konfliktberatung</li> <li>■ Evaluation der päd. Arbeit</li> <li>■ Fort- und Weiterbildung</li> </ul>
<i>Empfehlungen zur Fachberatung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter</i>	
<i>SächsKitaG §21</i>	
<i>Sächsischer Bildungsplan, 3.3 Aufgaben des Trägers</i>	
Angebote zu pädagogischen Schlüsselaufgaben und Bereichen des Sächsischen Bildungsplans	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ernährung und Gesundheit</li> <li>■ Bewegung</li> <li>■ Soziale Entwicklung und Bildung</li> <li>■ Sprachentwicklung und kommunikative Bildung</li> <li>■ Künstlerische und musische Entwicklung und Bildung</li> <li>■ Naturwissenschaftliche Bildung</li> <li>■ Mathematische Bildung</li> <li>■ Beobachtung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen der Kinder</li> <li>■ Zusammenarbeit mit Familien</li> <li>■ Kooperation mit Grundschulen</li> <li>■ Schulvorbereitung</li> <li>■ Integration von Kindern mit Behinderungen</li> </ul>
Beratungsbedarf des Klientels	Analyse der gegenwärtigen Situation der Fachberatungssituation Angebote, Beratungsbedarf und Nachfrage zu den o.g. Themenbereichen werden differenziert nach Einrichtung und Tagespflegestelle erfragt.
Eigener Unterstützungsbedarf	Einschätzung der persönlichen beruflichen Situation Erhebung des Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarfs

### 2.2.1.1 Instrumententwicklung und Pretestung

Der erste Entwurf der Instrumente wurde am **1. Oktober 2007** zur Abnahme an den Auftraggeber gesandt. Nach schriftlicher Bestätigung der Abnahme konnten die Instrumente in dieser Version in einem ersten Pretest erprobt werden.

### 2.2.1.2 Expertinnengespräche und erster Pretest

Gemäß Angebot waren vor der Erprobung und Pretestung der Instrumente im Feld Gespräche mit Vertreterinnen von Trägern und Verbänden vorgesehen. Diese **Expertengespräche** dienten einer ersten Rückmeldung durch Personen, die im Feld Steuerungsfunktionen innehaben und gleichzeitig unabhängig von Auftraggeber und Beirat sind. Mit Unterstützung des Ministeriums konnten Trägervertreterinnen aus Dresden gewonnen werden, um den ersten Entwurf der Fragebögen als Expertinnen mit PädQUIS und SMC zu diskutieren. Im Vorfeld der Expertenrunde erklärten sich die Trägervertreterinnen bereit, die Instrumente auch Einrichtungen für eine erste Erprobung zur Verfügung zu stellen und in einer Gesprächsrunde der Projektgruppe mit den Leitungskräften und Erzieherinnen der Ersterprobung zu diskutieren. Somit konnte bereits vor der geplanten Pretestung ein erster Erprobungsdurchlauf stattfinden.

Die Expertengespräche fanden am **4. Oktober 2007** in Dresden mit Trägervertreterinnen der *Eigenbetriebe Dresden* sowie des *Diakonischen Werks Stadtmission Dresden* statt. In einer zweiten Runde erfolgte eine Diskussion mit acht Leitungs- und Fachkräften aus Einrichtungen beider Träger.

Die Teilnehmerinnen erhielten vor Beginn der Gespräche einen Leitfaden mit den Zielen und Fragestellungen der Untersuchung und folgenden Fragen:

- Erfassen die Fragebögen die wesentlichen Aspekte zur Beantwortung der Fragen des Ministeriums?
- Gibt es wichtige Punkte, die nicht erfasst sind? (z.B. Bedingungen im Land Sachsen, die nicht berücksichtigt wurden)
- Gibt es Aspekte, die überflüssig sind?
- Wie handhabbar und ‚nutzerfreundlich‘ sind die Fragebögen?
- Welchen Nutzen haben die Informationen und Ergebnisse aus der Befragung für die Trägerebene, die Leitungskräfte und die Erzieherinnen?

Beide Gesprächsrunden waren von einer angenehmen, engagierten und kritisch-konstruktiven Atmosphäre geprägt. Die Fragebögen fanden sowohl auf Träger- als auch auf Einrichtungsebene ein großes Interesse und wurden positiv bewertet.

Die wesentlichen Erkenntnisse und Erfahrungen aus dieser ersten Pretest-Phase waren folgende:

#### Expertengespräche

Als Kernproblem wurde die Frage der **Vor- und Nachbereitungszeit** gesehen. Die gesamte vertragliche Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte ist der sogenannte Dienst am Kind. Vor- und Nachbereitungszeiten sowie Zeiten für andere Aufgaben können nur durch interne Organisation und gute Dienstplanung geschaffen werden und sind nicht gesichert.

Diese Anmerkungen führten zu Präzisierungen bei den entsprechenden Fragen.

In der breiten Diskussion zum Themenkomplex der **Fachberatung** stellten die Expertinnen fest, dass die den Instrumenten beiliegende Liste der Fachberaterinnen, die auf Angaben des Sächsischen Landesjugendamtes beruhte, weder vollständig noch aktuell war. Vor diesem Hintergrund wurde eine Aktualisierung der Liste mit Unterstützung von Beiratsmitgliedern im Zeitraum zwischen dem Treffen des Beirats am 10. Oktober und dem Beginn der Erhebungen Ende Oktober 2007 vorgenommen.

Die Trägervertreterinnen betonten weiterhin, dass dem Begriff *Fachberatung* keine eindeutige Definition zugrunde liege. Es gebe in Sachsen weder eine einheitliche Struktur noch ein gemeinsames Rollen- und Aufgabenverständnis von Fachberatung. Fachliche Unterstützung und Begleitung könne zudem auch auf anderen Wegen stattfinden und Anteile von Fachberatung unter anderen Begriffen wie z.B. Coaching, pädagogische Leitung, Personalmanagement u. ä. angeboten werden.

Die entsprechenden Fragen wurden so gefasst, dass die erwähnte Bandbreite von Angeboten und Formen in der Befragung abgebildet werden konnte.

### **Rückmeldungen von Erzieherinnen und Leitungskräften**

Die Gesprächsrunde wies darauf hin, dass Kinder unter drei Jahren bereits ab dem 34. Lebensmonat als Kindergartenkinder gelten können. Bei dieser Regelung orientieren sich Platzbedarf, Personaleinsatz und Elterbeiträge auch für unter dreijährige Kinder an den Rahmenbedingungen für den Elementarbereich.

Ebenfalls wurde auf das hohe Ausmaß an Flexibilität in der Personalausstattung, das von vielen Einrichtungen gefordert wird, hingewiesen. Die Berechnung der Stellenpläne erfolgt danach monatlich entsprechend der Auslastung. Dazu werden alle betreuten Kinder auf fiktive „9-Stunden-Kinder“ hochgerechnet und die Personalstunden entsprechend reduziert oder aufgestockt.

Leitungs- und Fachkräfte beider Träger informierten darüber, dass den Einrichtungen keine zugeordnete Fachberatung zur Verfügung steht.

Aufgrund dieser und weiterer Hinweise und Rückmeldungen der Leitungskräfte und Erzieherinnen wurden im Anschluss an diese Gesprächsrunde Veränderungen und Überarbeitungen in einzelnen Befragungsteilen vorgenommen. Dies betraf Fragen zur Personalausstattung und Leitungskapazität, der Angebotsstruktur sowie der Aufgabenwahrnehmung durch die Erzieherinnen.

Die Befragung zur fachlichen Unterstützung wurde aufgrund der Erkenntnisse aus den Gesprächen überarbeitet und neu konzipiert: Neben der Fachberatung wurden weitere Angebote und Formen fachlicher Unterstützung und deren Nutzung differenziert aufgenommen. Die inhaltlichen Veränderungen wurden auf die entsprechenden Teile des Befragungsinstrumentes für die Tagespflege übertragen.

### **2.2.1.3 Zweiter Pretest und Erstellung der Endversion**

Auf dem Treffen des Beirats am **10. Oktober 2007** wurde den Mitgliedern das Erhebungsdesign, der Aufbau und die Inhalte der Befragungsinstrumente vorgestellt. Hinweise aus diesem Treffen ergänzten die Rückmeldungen des ersten Pretests.

Eine zweite Pretestung mit den revidierten Fragebögen fand im Anschluss statt. An diesem Pretest waren beteiligt:

- zwei Fachberaterinnen (Stadt Leipzig und Landkreis Thorgau-Oschatz)
- die Leitungs- und Fachkräfte aus drei Kindertageseinrichtungen unterschiedlicher Größe (Stadt Leipzig und Mittlerer Erzgebirgskreis)
- drei Tagespflegestellen (Stadt Leipzig)

In den Instrumenten für Erzieherinnen und Leitungskräfte wurden nach diesem zweiten Pretest nur wenige, meist redaktionelle Veränderungen vorgenommen. Überwiegend erfolgten Überarbeitungen in Bezug auf Verständlichkeit, Straffung und Handhabbarkeit in einzelnen Abschnitten der Instrumente.

Inhaltliche Änderungen ergaben sich bei den Fragebögen für die Tagespflegestellen und Fachberaterinnen aufgrund der Hinweise und Anregungen der am Pretest beteiligten Personen.

In den **Fragebogen für Tagespflegestellen** wurden aufgenommen:

- Vorbereitung auf die Tätigkeit als Tagespflegeperson
- Teilnahme an einer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung gemäß dem Curriculum Tagespflege
- Teilnahme an Fortbildungen
- Fragen zum pädagogischen Konzept

Im **Fragebogen für Fachberaterinnen** wurden folgende Aufgaben ergänzt:

- Wahrnehmung der Fachaufsicht für freie Träger (Fachberatungen der öffentlichen Träger)
- Umsetzung des Schutzauftrages gemäß TAG und Kick
- Zusammenarbeit mit anderen Institutionen
- Organisation der Zusammenarbeit von Praxis mit anderen Institutionen
- Bearbeitung von Fördermitteln
- Teilnahme an Projekten
- Öffentlichkeitsarbeit
- Wahrnehmung organisatorischer Aufgaben für den Träger
- Beratung des Trägers
- Mitarbeit in Gremien und Arbeitskreisen

Ebenfalls aufgenommen wurden die Zusatzqualifikationen **Grund- und Aufbaulehrgänge Fachberatung**.

Weitere Hinweise der Befragten betrafen auch hier Aspekte der Nutzerfreundlichkeit, der Verständlichkeit und Formulierung einzelner Fragen.<sup>2</sup>

Die überarbeiteten Fragebögen wurden dem Auftraggeber am **26. Oktober 2007** zur Endabnahme zugesandt. Nach Bestätigung der Abnahme konnte die Versendung der Fragebögen am **30. Oktober 2007** beginnen.

Der abschließende Überblick (vgl. Abb. 4) zeigt den chronologischen Verlauf der Instrumententwicklung.

---

<sup>2</sup> Der Dank der Projektgruppe gilt allen Beteiligten der Pretests sowie den Mitgliedern des Beirats für ihre Anregungen und die wertvolle Unterstützung bei der Verbesserung der Erhebungsinstrumente.

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Vorgehen

	2007									
	August	September				Oktober				
Kalenderwoche	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
Entwicklung des Erstentwurfs der Erhebungsinstrumente										
Zusendung des Erstentwurfs der Instrumente an das SMS					28.					
Expertengespräche und 1. Pretest mit Leitungskräften und Erzieherinnen						4.				
1. Beirattreffen: Vorstellung des Erhebungsdesigns und der Befragungselemente							10.			
Rückmeldungen des Beirats										
Zusendung der zweiten und überarbeiteten Fassung der Instrumente an das SMS								19.		
<b>Erste Überarbeitungsphase</b>										
2. Pretest mit Einrichtungen, Tagespflegestellen und Fachberaterinnen									18.- 22.	
Ende der Rückmeldefrist zur zweiten Fassung durch den Beirat										
<b>Zweite Überarbeitungsphase</b>										
Versendung der Endversion der Instrumente zur Abnahme an das SMS										
Beginn der Erhebungen im Feld										

Abbildung 4: Verlauf Instrumententwicklung

## 2.3 Untersuchungseinheiten und Stichprobenkonstruktion

Ziel der Evaluation ist es, ein möglichst vollständiges und differenziertes Bild von der Situation der sächsischen Kinderbetreuung und den zugehörigen Stützsystemen zu erhalten, so dass Handlungsempfehlungen auf gesicherten Erkenntnissen beruhen. Gleichzeitig ist im Hinblick auf die Kosten der Untersuchung sowie auf die von den untersuchten Einheiten einzusetzenden Ressourcen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Bei der Planung der Untersuchung wurden daher folgende Festlegungen getroffen:

- Um eine möglichst genaue Abbildung der landesweiten Situation von **Kindertageseinrichtungen** zu erhalten, wurde der Weg einer repräsentativen Befragung gewählt. Die an diese Untersuchung gekoppelte Befragung von Erzieherinnen soll mit Hilfe einer Zufallsauswahl innerhalb der Einrichtung sichergestellt werden. (Siehe im Folgenden Kapitel 2.3.1 )
- Für die **Kindertagespflege** wurde aus einem Pool von 686 vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales benannten Tagespflegestellen aus 27 Kreisen zufällig jede zweite Person ausgewählt. Insgesamt wurden somit ca. 37% der Tagespflegestellen in Sachsen befragt. (Siehe im Folgenden Kapitel 2.3.2 )
- Die Zahl der **Fachberatungen** in Sachsen ist begrenzt, so dass hier eine Vollerhebung angestrebt wurde; allerdings ist nicht auszuschließen, dass es in Sachsen mehr Fachberater gibt als die 89 ermittelten. (Siehe im Folgenden Kapitel 2.3.3)

### 2.3.1 Befragung der Kindertageseinrichtungen

Die Grundgesamtheit bilden sämtliche Kindertagesstätten in Sachsen, für die am Stichtag 31. 07.2007 eine Betriebserlaubnis gem. §45 SGB VIII/SächsKitaG vorlag. Hierfür wurde vom Landesjugendamt Sachsen ein Datensatz mit 2.854 Einrichtungen vorgelegt. Ergänzend zu den Adressdaten stand der Projektgruppe ein Datensatz mit der Anzahl von gemeldeten Plätzen zu jeder Einrichtung zur Verfügung.

Die Befragung der Kindertageseinrichtungen richtet sich an zwei Zielgruppen:

- Zielperson bei der **Leitungsbefragung** ist die in der Betriebserlaubnis angegebene verantwortliche Leitungskraft.
- Bei der **Befragung der pädagogischen Fachkräfte** sind die Zielpersonen die mit der Gruppenleitung oder vergleichbaren Aufgaben betrauten Fachkräfte.

#### Strukturdaten der Grundgesamtheit

Im Vorfeld der Feldphase wurden die vom Landesjugendamt vorgelegten Datensätze untersucht. Im Folgenden werden die Ergebnisse im Hinblick auf

- Größe der Einrichtungen,
- regionale Verteilung,
- sowie Struktur nach Altersstufen und geschätzten Gruppengrößen

analysiert. Daraus ergeben sich Schlussfolgerungen für die Stichprobenziehung.

## Größe der Einrichtung

Im Hinblick auf die Größe der Einrichtungen stellt sich die Grundgesamtheit wie folgt dar:

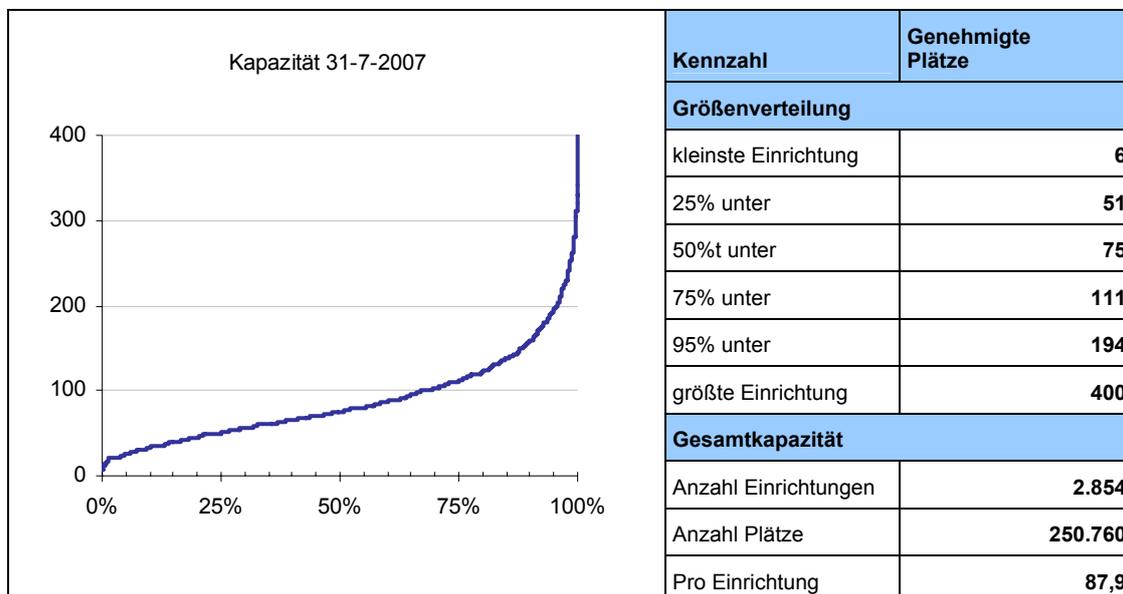


Abbildung 5: Größenverteilung der Kindertagesstätten in Sachsen zum 31.7.2007

Im Einzelnen:

- Die zum Stichtag genehmigten Plätze summieren sich zu einer Gesamtkapazität von mehr als 250.000 Plätzen.
  - Im Durchschnitt werden knapp 88 Kinder pro Einrichtung betreut. Drei Viertel der Einrichtungen haben 111 oder weniger Plätze.
  - Etwa 5 % der größten Einrichtungen halten mehr als 200 Plätze vor.
- In der Grundgesamtheit sind die Größen weitgehend homogen verteilt. Die Gruppe von Großeinrichtungen ist mit einem Anteil von 5 % hinreichend groß, um von einer einfachen Stichprobe erfasst zu werden.

## Regionale Verteilung der Einrichtungen

Regional sind die Kindertagesstätten relativ ausgewogen auf sämtliche Regierungsbezirke verteilt, mit einem Schwerpunkt im Regierungsbezirk Dresden, wo 40 % der Einrichtungen angesiedelt sind.

Die Abbildung 6 zeigt die Zahl der Einrichtungen auf der Ebene der Landkreise. Bei einer angestrebten Brutto-Stichprobe von 1.000 Einrichtungen wurden zu jedem Landkreis zusätzlich die in der Stichprobe zu erwartende Zahl der Kindertageseinrichtungen berechnet – symbolisiert durch die weißen Balken.

Abgesehen von den beiden Großstädten Leipzig und Dresden ist die Verteilung der Einrichtungen über die Landkreise relativ homogen.

Die Stichprobengröße von brutto 1.000 Einrichtungen oder rund 35 % der Grundgesamtheit ist hinreichend groß, um Repräsentativität in der Erhebung zu gewährleisten. Für die konkrete Stichprobenziehung wurden die zu befragenden Einrichtungen entlang ihrer Zugehörigkeit zu Landkreisen geschichtet.

Vorgehen

Hierdurch wird gewährleistet, dass die einzelnen Gebietseinheiten in derselben Stärke in der Stichprobe vertreten sind, wie in der Grundgesamtheit und es nicht zu einem zufallsbedingten Ausfall von kleineren Gebietseinheiten kommt.

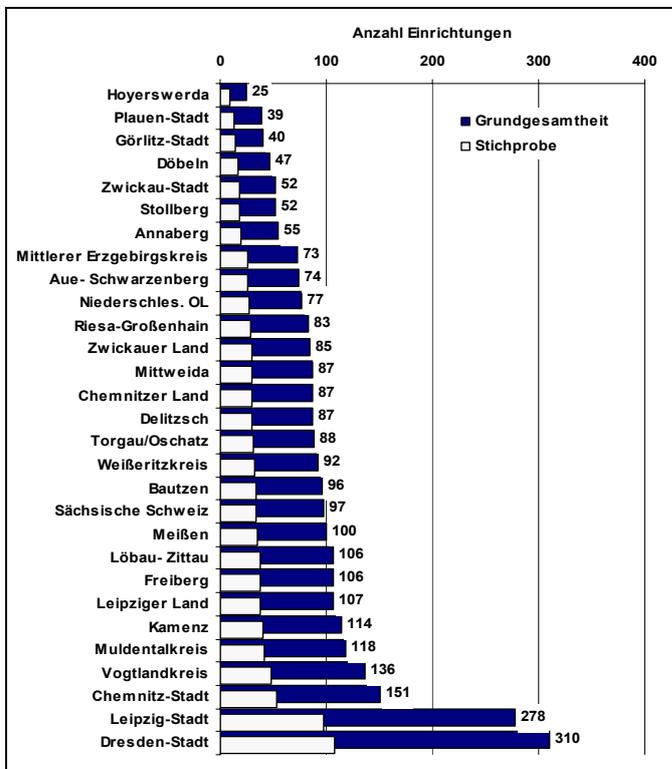


Abbildung 6: Regionale Verteilung der Einrichtungen nach Kreisen

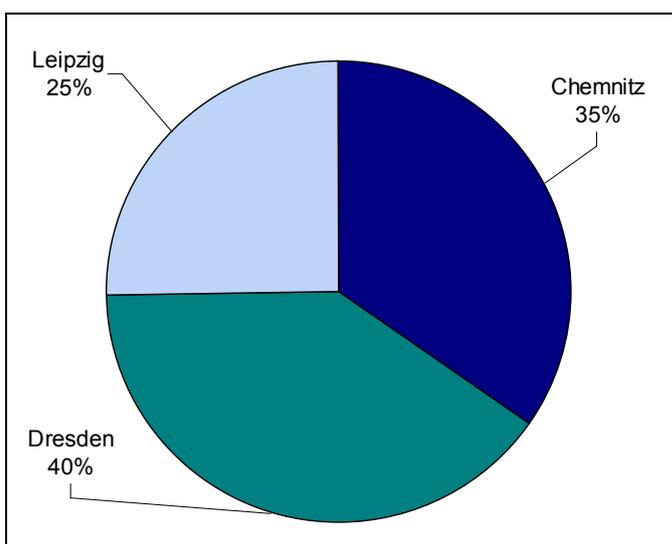


Abbildung 7: Regionale Verteilung der Einrichtungen nach Regierungsbezirken

**Einrichtungen nach Altersstufen der betreuten Kinder in der Grundgesamtheit**

Die Verteilung der Grundgesamtheit nach den angebotenen Altersstufen stellt sich wie folgt dar:

Vorgehen

- Etwas mehr als ein Viertel der sächsischen Einrichtungen sind nach Altersstufen getrennt. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Einrichtungen für Kinder im Schulalter (Horte).
- Die Mehrheit der Einrichtungen (73,7 %) betreut mehrere Altersstufen. Die Kombination Krippe/Kindergarten ist am häufigsten anzutreffen – knapp 41% aller Einrichtungen in Sachsen sind dieser Gruppe zuzuordnen – gefolgt von Einrichtungen, die alle Altersstufen abdecken (28,2%). Die übrigen Kombinationen machen zusammen weniger als 5% der Einrichtungen aus.

Art der Einrichtung	Anteil an allen Einrichtungen
Alle Einrichtungen, darunter	100,0
Nur Krippe	1,1
Nur Kindergarten	2,4
Nur Hort	22,7
gemischte Einrichtungen:	73,7
Krippe/Kindergarten	40,7
Krippe/Kindergarten/Hort	28,2
Kindergarten/Hort	4,6
Krippe/Hort	0,1

Tabelle 4: Verteilung der Einrichtungen nach Altersstufen betreuter Kinder, Angaben in Prozent

### Befragung der Erzieherinnen

Die Befragung der Erzieherinnen soll unter anderem genauere Aussagen über die Gruppensituation liefern. Daher wurde zunächst geschätzt, mit wie vielen Gruppen in einer durchschnittlichen Kindertagesstätte zu rechnen ist.

	Einheit	Krippe	Kindergarten	Hort	Gesamt
<b>Annahme: Gruppengröße</b>	Kinder Pro Gruppe	10	18	23	
<b>Durchschnittliche Einrichtung</b>	Plätze Gesamt	12	42	35	88
	Gruppen	1	2	2	5
<b>Große Einrichtungen</b> (ohne Berücksichtigung der größten 5 Prozent)	Plätze Gesamt	28	94	78	200
	Gruppen	3	5	3	11

Tabelle 5: Durchschnittliche Gruppenverteilung

Basierend auf den in der Tabelle dargestellten Annahmen zur Gruppengröße wurde für die altersgemischten Einrichtungen eine durchschnittliche Gruppengröße von fünf Gruppen ermittelt. Für große Einrichtungen mit 200 Kindern sind es 11 Gruppen.

Sofern pro Gruppe eine Erzieherin befragt werden sollte, wären bei einer Stichprobe von 1.000 Einrichtungen schätzungsweise 5.000 Erzieherinnen zu befragen.

► Für die **Befragung der Erzieherinnen** wurde aus Aufwandsgründen ein Stichprobenverfahren angewendet, mit dem 50 % der Gruppen einbezogen wurden. Hierbei wurde festgelegt, dass mindestens zwei Gruppenleiterinnen, und maximal fünf pro Einrichtung, befragt werden. Die Einrichtungsleitungen erhielten mit dem Anschreiben Anweisungen zur Auswahl der zu befragenden Gruppen.

Mit diesem Auswahlplan wird sichergestellt, dass jede Gruppe die gleiche Wahrscheinlichkeit hat, in die Stichprobe aufgenommen zu werden. Durch die Deckelung der pro Einrichtung erhebbaren Erzieherinnenfragebögen entsteht jedoch eine mögliche Verzerrung, insbesondere bei großen Einrichtungen mit vielen Gruppen und (relativ) weniger befragten Erzieherinnen als bei kleinen Einrichtungen. Um solche potenziellen Verzerrungen auszuschließen, werden die Erzieherinnenantworten nach Größe der Einrichtung und Anzahl der antwortenden Gruppenerzieherinnen in der Einrichtung gewichtet.

**Bei der Auswertung der Erzieherinnenbefragung wird daher wie folgt vorgegangen:**

- Zu jeder Einrichtung wird die Zahl der zugehörigen Erzieherinnenfragebögen ermittelt.
- Auf der Basis der in der **Leitungsbefragung** ermittelten Zahl der Gruppen erfolgt Einrichtung für Einrichtung eine Gewichtung der zugehörigen Erzieherinnenbögen.

Die gewichteten Daten lassen sich auf die jeweilige Erhebungseinheit (in diesem Fall die Einrichtung) hochrechnen, so dass in der Gesamtauswertung repräsentative Aussagen über die Gruppensituation und die Situation der Erzieherinnen getroffen werden können.

### 2.3.2 Befragung der Tagespflegepersonen

#### Grundgesamtheit und regionale Verteilung

Die Anzahl der Plätze in Kindertagespflege nach §3 Abs. 3 SächsKitaG steigt in Sachsen seit der Einführung dieser Betreuungsform im Jahr 2002 kontinuierlich an. Nach Angaben des Landesjugendamtes wurden zum 01. April 2007 3.083 Kinder in 905 Tagespflegestellen betreut.

Dabei ist die landesweite Verteilung an Kindertagespflegestellen sehr unterschiedlich: Zwei Drittel aller Tagespflegestellen konzentrieren sich auf die Städte Dresden (259 Tagespflegestellen) und Leipzig (305 Tagespflegestellen). Entsprechend gibt es hier rund zwei Drittel aller Kindertagespflegeplätze: 1.047 Plätze in Dresden und 924 in Leipzig. Abbildung Nr. 9 gibt einen Überblick über die regionale Verteilung aller Plätze in Kindertagespflege nach §3 Abs. 3 SächsKitaG und aller Tagespflegestellen zum 01. April 2007.

Wenn man von den Großstädten Dresden und Leipzig absieht, bieten nur noch der Weißeritzkreis und Meißen mehr als 120 Plätze in Kindertagespflege an. In den anderen Kreisen scheint die Kindertagespflege nach §3 Abs. 3 SächsKitaG im Verhältnis zur institutionellen Betreuung in der Kindertageseinrichtung eine eher untergeordnete Rolle zu.

# Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

## Vorgehen

Regierungsbezirk	Anzahl Kinder in Tagespflege		Anzahl Tagespflege- personen	
			Absolut	In %
Chemnitz	318	10,3%	95	10,4%
Leipzig	1.155	37,4%	440	48,6%
Dresden	1.610	52,3%	370	41%
<b>gesamt</b>	<b>3.083</b>	<b>100%</b>	<b>905</b>	<b>100%</b>

Tabelle 6: Tagespflegekinder und Tagespflegestellen nach Regierungsbezirken

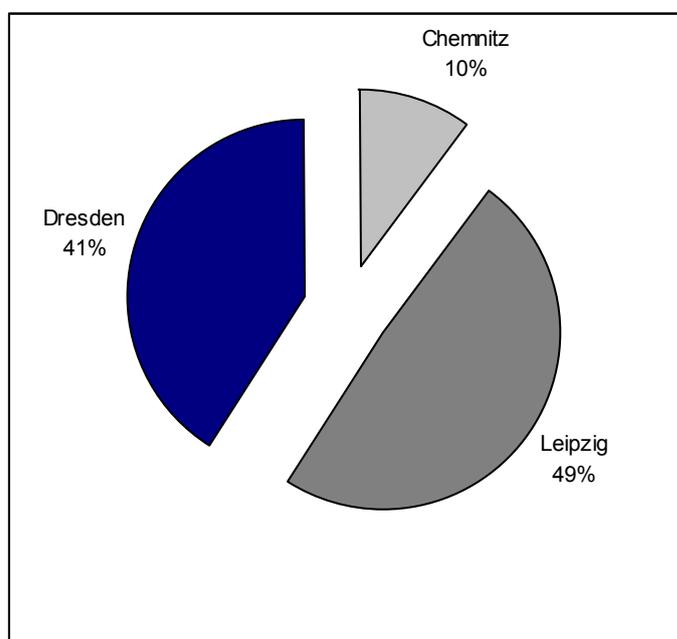


Abbildung 8: Verteilung der Tagespflegestellen nach Regierungsbezirken

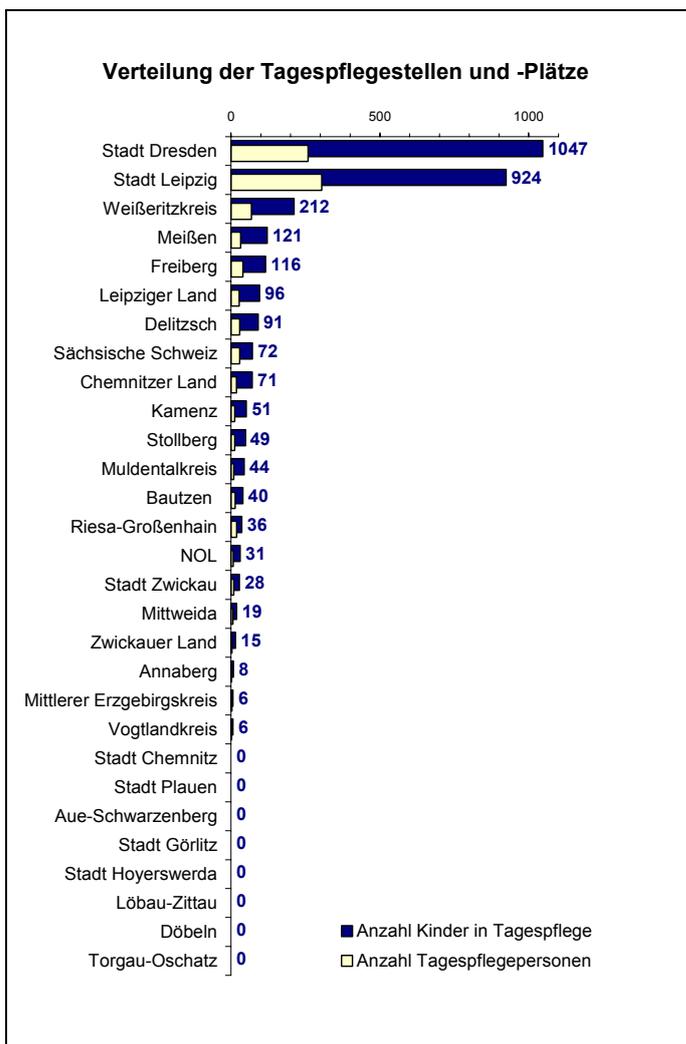


Abbildung 9: Regionale Verteilung der Plätze in Kindertagespflege und der Tagespflegestellen nach Kreisen

### Stichprobenziehung

Die Untersuchungsstichprobe sollte so angelegt sein, dass Tagespflegestellen aus ganz unterschiedlichen Teilen des Landes berücksichtigt werden konnten. Um die Repräsentativität gewährleisten zu können, muss die der Stichprobe zugrunde liegende Grundgesamtheit hinreichend bekannt sein, vor dem Hintergrund der Angaben des Landesjugendamtes vom 01.04.2007 war von einer Grundgesamtheit von 905 Tagespflegestellen im Land Sachsen auszugehen.

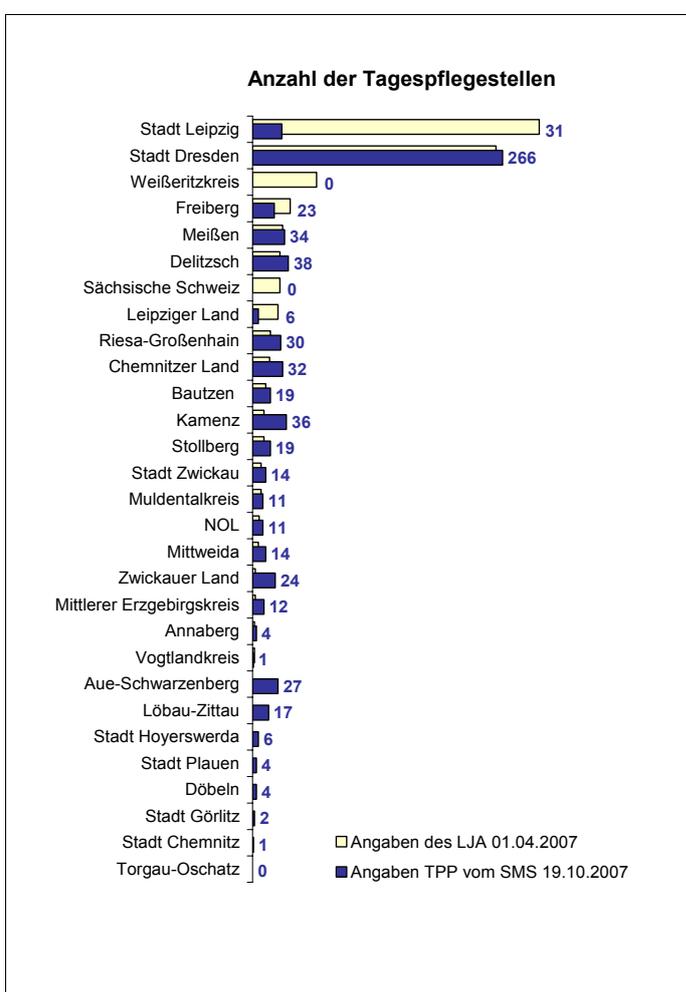
In einem ersten Schritt wurden alle kommunalen Jugendämter durch PädQUIS gebeten, die Tagespflegestellen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu benennen, denn eine entsprechende Adressdatenbank des Landesjugendamtes lag nicht vor. Der Informationsrücklauf auf diese Anfrage durch PädQUIS gestaltete sich schwieriger als von Seiten des Auftraggebers wie auch des Auftragnehmers angenommen. Hauptgrund für die zögerliche Unterstützung durch die kommunalen Jugendämter war der Datenschutz. Da die Tagespflege in einem nicht-institutionellen Rahmen angeboten wird, scheuten sich viele Jugendämter, die Adressen der Tagespflegestellen weiter zu leiten.

So lagen bis zum 10. Oktober 2007 nur 164 Angaben aus 13 Kreisen zu Tagespflegestellen vor, von denen zudem unbekannt war, inwiefern sie die Gegebenheiten vor Ort repräsentieren. Daraufhin

Vorgehen

forderte das Sächsische Staatsministerium für Soziales in einem zweiten Schritt die kommunalen Jugendämter auf, die Adressen der Tagespflegestellen in ihrer Zuständigkeit zur Ziehung einer repräsentativen Stichprobe aus der Grundgesamtheit an das SMS zu übermitteln.

Die nachfolgende Abbildung Nr. 10 zeigt die Verteilung der vom Landesjugendamt statistisch erfassten Tagespflegestellen (weiß) sowie die an das SMS durch die kommunalen Jugendämter zurückgemeldeten Tagespflegestellen (blau) im Vergleich auf. Auffällig ist die Tatsache, dass aus einigen Kreisen deutlich mehr Tagespflegestellen gemeldet wurden, als in der Statistik des Landesjugendamtes ausgewiesen sind. Ein Grund hierfür ist, dass zwischen der Erhebung der Tagespflegedaten durch das Landesjugendamt zu Beginn des Jahres 2007 und der Ziehung der Stichprobe im Oktober 2007 mindestens acht Monate liegen, sodass es zu Schwankungen je nach Bedarf und Ausbau dieser Betreuungsform kommt.



Des Weiteren erfasst die vorliegende Statistik nur Tagespflegestellen nach §3 Abs. 3 SächsKitaG. Neben diesen Tagespflegeverhältnissen gibt es aber im Freistaat Sachsen auch Tagespflegestellen, für die „nur“ das SGB VIII §23 gilt, bzw. private Pflegeverhältnisse (zur Abgrenzung zwischen den Tagespflegeformen in Sachsen vgl. Kap.6.). Bei der vorliegenden Befragung der Tagespflegestellen wurde nicht zwischen einer Tagespflegestelle nach §3 Abs. 3 SächsKitaG und einer Tagespflegestelle nach §23 SGB VIII unterschieden, da für beide Betreuungsformen sowie auch für privat organisierte Tagespflegeverhältnisse ein Anspruch auf (Fach-) Beratung durch die Jugendämter besteht (vgl. Empfehlungen LJA zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege 2006).

Abbildung 10: Grundgesamtheit der TPP zum 01.04.2007 und Angaben zu TPP des SMS zum 19.10.2007

Das Sächsische Staatsministerium für Soziales konnte Angaben zu 686 Tagespflegestellen aus 27 der 29 Kreise machen. Diese übermittelten Adressen wurden nicht bei der Stichprobenziehung gefiltert, sondern es wurde per Zufall jede zweite Tagespflegestelle ausgewählt. So kann es vorkommen, dass in einigen Kreisen mehr Tagespflegestellen in der Stichprobe berücksichtigt sind, als dem Jugendamt nach §3 Abs. 3 SächsKitaG gemeldete Tagespflegestellen vorliegen.

Die so gezogene Stichprobe kann nur Anspruch auf eingeschränkte Repräsentativität erheben: sie ist repräsentativ im Hinblick auf die zur Verfügung stehenden Daten, da zufällig jede zweite Tagesmutter aus dem Datensatz gezogen wurde, jedoch nur eingeschränkt repräsentativ für die Grundgesamtheit aller Tagespflegestellen in Sachsen. Für die Jugendamtsbezirke Weißeritzkreis und Sächsische Schweiz lagen keine Angaben vor. Für die Stadt Leipzig, in der ein Drittel aller Tagespflegepersonen in Sachsen arbeiten, liegen nur Angaben über 10% der dort etablierten Tagespflegestellen vor.

Insgesamt wurden sachsenweit 339 Tagespflegestellen, das sind ca. 37% aller Tagespflegestellen, befragt.

### 2.3.3 Befragung der Fachberatungen

#### Grundgesamtheit

Für die Befragung der Fachberater war – analog zu den Vorgängeruntersuchungen 1998 und 2001 – eine Vollerhebung vorgesehen.

Im Verlauf der Untersuchung stellte sich jedoch heraus, dass die Grundgesamtheit der Fachberater in Sachsen letztlich nicht bekannt ist. Die Listen der Fachberater des Sächsischen Bildungservers ([www.kita-bildungsserver.de](http://www.kita-bildungsserver.de); Stand August 2007) sowie die Vorlage des Sächsischen Landesjugendamtes, in denen zu Projektbeginn im August 2007 76 Fachberater angegeben waren, erwiesen sich als nicht mehr aktuell und unvollständig. Daher startete PädQUIS mit Unterstützung von Trägervertretern Ergänzungsrecherchen.

Zu Beginn der Feldphase waren PädQUIS 95 Personen bekannt, die Fachberatung anbieten. An diese wurde der Fachberater-Fragebogen verschickt. Vier bis dahin dem Projektteam unbekannt Fachberaterinnen meldeten sich nach Versand der Fragebögen an ihre Kolleginnen telefonisch, sodass sie noch in das Projekt mit einbezogen werden konnten. Diese vier Fachberaterinnen sind daher nicht in der Code-Liste enthalten, die dem Leitungs-, Fächkräfte- und Tagespflegestellen-Fragebogen beigelegt war.

Trotz dieser Unterstützung durch Mitglieder des Beirats, u. a. des Landesjugendamtes, der Liga und des Kindertagespflegeverbandes, ist nicht vollkommen sicher gestellt, dass alle Fachberater bzw. alle Personen, die Fachberatung anbieten, ermittelt worden sind. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in dem nicht eindeutig definierten Berufsfeld „Fachberatung“ und zum anderen in der Vielfalt der Anbieter. Fachberatung wird von öffentlichen und freien Trägern angeboten. Da sie vor allem bei kleinen Trägern und Verbänden häufig als Ehrenamt ausgeübt und somit nicht mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sind diese Fachberater den Jugendämtern nicht bekannt.

In der weiteren Feldphase zeigte sich, dass acht Personen aus der ermittelten Grundgesamtheit von 99 Fachberatern entweder nicht mehr oder noch nie als Fachberater tätig waren. In zwei weiteren Fällen kam es zu Doppelerfassungen, sodass sich die Grundgesamtheit im Januar 2008 auf 89 Fachberater beläuft.

Damit sind alle dem Auftraggeber und Auftragnehmer bekannten Fachberaterinnen des Freistaats Sachsen in die Untersuchung mit einbezogen.

Für die drei Regierungsbezirke Chemnitz, Leipzig und Dresden ergibt sich folgende Verteilung:



### 3 Datenlage

#### 3.1 Rücklauf

Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich auf Fragebögen, die bis Ende Januar eingegangen sind. Der Rücklauf stellt sich in den einzelnen Befragungen wie folgt dar:

Befragung	Stichprobe brutto	Nicht zustellbar	Stichprobe netto	Rücklauf
Kindertagesstätten (Leitung)	1.000	27	973	602
Tagespflege	339	7	332	205
Fachberatung	99	10	89	74
<b>Gesamt</b>	<b>1.438</b>	<b>44</b>	<b>1.394</b>	<b>881</b>

Tabelle 8: Rücklauf der Befragungen zum Stichtag 29.1.2008

Von der Brutto-Stichprobe, also der Anzahl der in der jeweiligen Befragung versandten Fragebögen, werden diejenigen Untersuchungseinheiten abgezogen, die keine Möglichkeit hatten, an der Befragung teilzunehmen – in der Regel handelt es sich um postalische Rückläufer mit fehlerhaften Adressen. Die sich aus dieser Differenz ergebende Netto-Stichprobe bildet die Basis für die Berechnung der Rücklaufquoten.

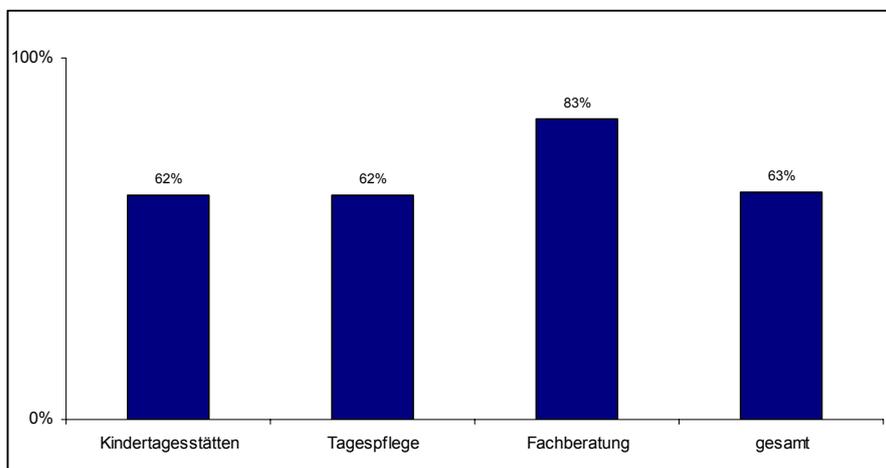


Abbildung 12: Rücklaufquoten zum Stichtag 29.01.2008

Die Beteiligung der in der Studie angesprochenen Zielgruppen ist ausnahmslos hoch. Somit liegt eine solide Datenbasis für die Auswertung vor.

- Es haben sich 602 Kindertagesstätten mit einem Leitungsbogen an der Befragung beteiligt, dies entspricht einer Rücklaufquote von 62 %. In diese Befragung sind zudem rund 2.100 Fragebögen von Erzieherinnen eingegangen. Dies dürfte einer Rücklaufquote der gleichen Größenordnung entsprechen.

Bei der Eingangsprüfung wurde für einen kleinen Teil des Rücklaufs festgestellt, dass Leitungsbögen ohne Erzieherinnenbögen zurückgesendet wurden und umgekehrt. Für einen Teil konnten die fehlenden Fragebögen im Nachgang ergänzt werden. Bereinigt um die Datensätze, bei denen für eine der beiden avisierten Zielgruppen keine Fragebögen vorliegen, reduziert sich der auswertungsfähige Datensatz für die Untersuchung von Fragestellungen, in denen die Befragung der pädagogischen Fachkräfte einbezogen werden, auf 596 Einrichtungen.

Ausgehend von der Grundgesamtheit von rund 2.800 Einrichtungen liegen somit Angaben von gut 20 % aller öffentlich geförderten sächsischen Kindertagesstätten vor.

- Von den 339 angeschriebenen Tagespflegestellen erklärten sich 205 Tagespflegestellen bereit, an der Befragung teilzunehmen. Dies sind 62 % der Netto-Stichprobe. Somit deckt der Auswertungsdatsatz ein Viertel der geschätzten 900 Kindertagespflegestellen im Land Sachsen ab. Von den 38%, die nicht am Projekt teilnehmen wollten, arbeiteten viele Tagespflegepersonen erst seit kurzem oder wollten in naher Zukunft diese Tätigkeit beenden. Einen grafischen Überblick über den Rücklauf auf Ebene der Kreise gibt Abbildung 13.

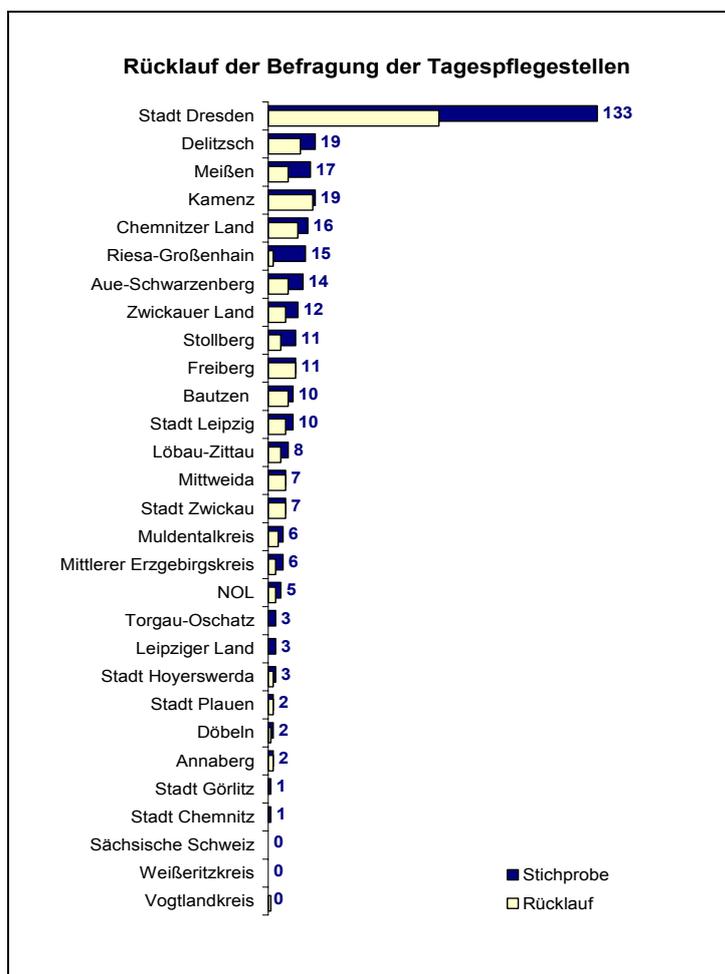


Abbildung 13: Rücklauf Befragung Tagespflegestellen

- Bei der angestrebten Vollerhebung der Fachberatung konnten mehr als vier Fünftel der ermittelten Stellen erreicht werden. Ausgehend von 89 Fachberatern in Sachsen liegt die Rücklaufquote bei

83%. Als Gründe, die Kooperation zu verweigern, wurden aktuelle Arbeitsüberlastung und damit einhergehende mangelnde Zeit zum Bearbeiten des Fragebogens die Befürchtung, dass die Anonymität nicht gewahrt bleibe sowie das Unverständnis des Trägers bezüglich der Befragung und daraus resultierend ein Teilnahmeverbot für den Fachberater genannt. Über vier Fünftel der Fachberater der Regierungsbezirke Chemnitz (86,2%) und Dresden (84,8%) beteiligten sich am Projekt. Im Regierungsbezirk Leipzig war die Rücklaufquote etwas niedriger, hier nahmen knapp drei Viertel an der Befragung (71,4%) teil.

### 3.2 Repräsentativität der Untersuchung

Mit den vorliegenden Rücklaufquoten ist eine notwendige Bedingung für die Herstellung der Repräsentativität in der Auswertung erfüllt. Im Folgenden ist zusätzlich zu prüfen, ob der Auswertungsdatensatz im Hinblick auf die Schichtungsmerkmale der Stichprobe homogen ist, oder ob systematische, d.h. nicht-zufallsbedingte Verzerrungen vorliegen.

#### Verteilung der Kindertageseinrichtungen auf Gebiete

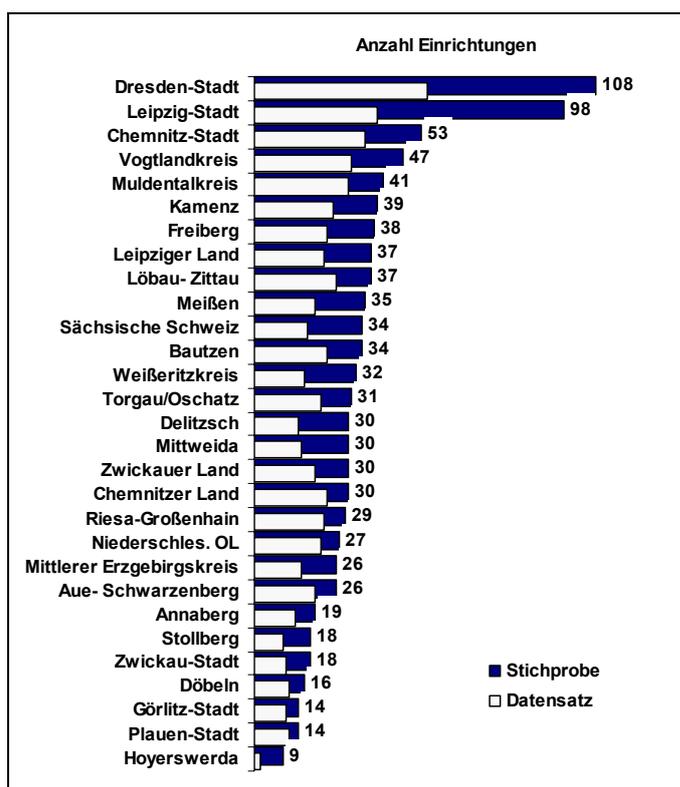


Abbildung 14: Regionale Verteilung in Stichprobe und Datensatz im Vergleich

Die Stichprobe der Kindertageseinrichtungen wurde nach Gebieten geschichtet. Im Vergleich mit der repräsentativen Stichprobe stellt sich die regionale Verteilung der auswertbaren Datensätze wie folgt dar:

- Der Rücklauf entspricht weitgehend der regionalen Verteilung in der Stichprobe (siehe auch Abbildung 14). Für zwei Drittel der Landkreise weicht die Rücklaufquote innerhalb eines beidseitigen Korridors von höchstens 10% ab. Diese Landkreise sind also im Auswertungsdatensatz nicht wesentlich über- oder unterrepräsentiert.
- Sieben Landkreise haben überdurchschnittliche Rücklaufquoten und sind im Auswertungsdatensatz überrepräsentiert.
- Bei drei Gebietseinheiten kommt es zu einer unterdurchschnittlichen Repräsentation im Auswertungsdatensatz.

- Die Verteilung der Kindertagesstätten auf die sächsischen Gebietseinheiten im Auswertungsdatensatz spiegelt die Verteilung in der Grundgesamtheit hinreichend genau wider.

### Verteilung der Kindertageseinrichtungen nach Größenklassen

Ein weiteres Merkmal für die Repräsentativität ist die Verteilung der befragten Einrichtungen im Hinblick auf deren Größe. Im Verhältnis zur Grundgesamtheit bzw. zur Stichprobe stellt sich die Größenverteilung der Kindertageseinrichtungen wie folgt dar:

Kennzahl	Genehmigte Plätze		
	Grundgesamtheit	Stichprobe	Datensatz
<b>Größenverteilung</b>			
kleinste Einrichtung	6	6	6
25% unter	51	50	52
50% unter	75	73	74
75% unter	111	110	108
95% unter	194	200	195
größte Einrichtung	400	400	263
<b>Gesamt</b>			
Anzahl Einrichtungen	2.854	1.000	596
Anzahl Plätze	250.760	86.270	50.920
Pro Einrichtung	87,9	86,3	85,4

Tabelle 9: Verteilung der Einrichtungen nach Größen

Im Einzelnen:

- Die 25 % kleinsten Kindertagesstätten haben im Auswertungsdatensatz bis zu 52 genehmigte Plätze. Es ist nur eine sehr geringe Abweichung gegenüber der Grundgesamtheit festzustellen (51 Plätze).
- Im Auswertungsdatensatz liegt jeweils die Hälfte der Einrichtungen über oder unter der Zahl von 74 genehmigten Plätzen (Median). Auch dieser Wert liegt dicht beim Referenzwert der Grundgesamtheit (75 genehmigte Plätze).
- Auch die größeren Einrichtungen sind hinreichend im Auswertungsdatensatz vertreten. Abweichungen liegen bei 5% der größten Einrichtungen vor, die gleichwohl im Hinblick auf die Gesamtheit nicht stark ins Gewicht fallen.

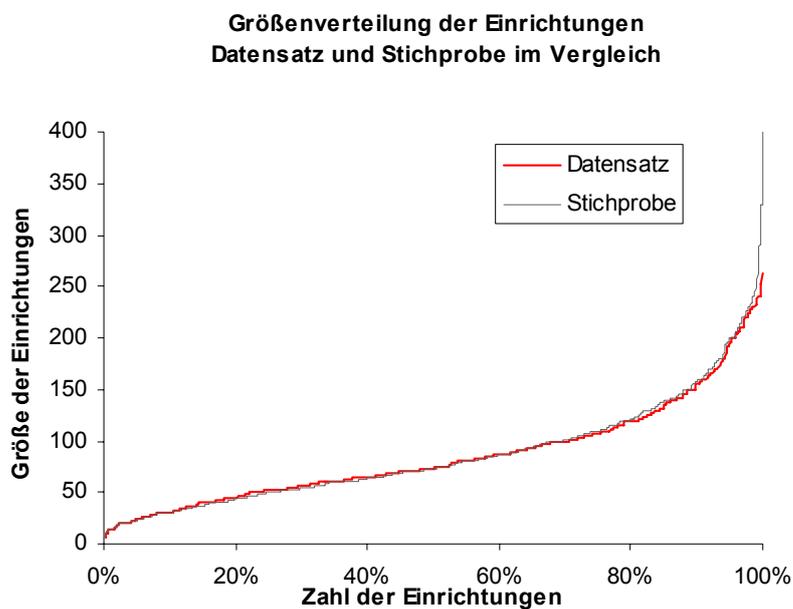


Abbildung 15: Größenverteilung in Stichprobe und Auswertungsdatensatz

- Die Größenverteilung der 596 im Auswertungsdatensatz erfassten Kindertageseinrichtungen entspricht weitgehend der Verteilung in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe.

### 3.3 Datenplausibilisierung

#### 3.3.1 Befragungen der Einrichtungen und pädagogischen Fachkräfte

Eigenerhebungen zur Personalsituation sind erfahrungsgemäß mit Unschärfen behaftet. Aufgrund der in dieser Untersuchung avisierten hohen Fallzahl ist eine Verifizierung der Angaben nicht mit einem vertretbaren Aufwand möglich.

Dieses Problem wurde im Untersuchungsdesign berücksichtigt, indem Kontrollfragen gestellt wurden, und zwar gleichermaßen zum tatsächlichen Personaleinsatz als auch zu den Bemessungsgrundlagen für das Personal-Soll (Kinderzahlen, Altersstufen). Auf diese Weise ist es möglich – innerhalb gewisser Toleranzgrenzen –, Datensätze anhand ihrer Widerspruchsfreiheit im Hinblick auf einzelne Merkmale für die weitere Auswertung herauszufiltern.

Nachfolgend werden die Schritte zur Plausibilisierung und Korrektur der Daten dargestellt.

##### ▪ Schritt 1: Plausibilisierung und Korrektur der Daten zur tatsächlichen Personalausstattung

In der Leitungsbefragung wurden in den einzelnen für den Personalschlüssel relevanten Personalsegmenten (Leitungskräfte, pädagogische Fachkräfte, Fachkräfte für die Arbeit mit Integrationskindern sowie Praktikant/innen im Anerkennungsjahr) die Zahl der Vollzeitäquivalente und die zugrunde liegende Anzahl der Mitarbeiter/innen abgefragt:

	Tatsächliche Besetzung (IST)	
	in Vollzeitäquivalenten	Anzahl Mitarbeiter/innen
Leitungskräfte	<input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
pädagogische Fachkräfte	<input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
päd. Fachkräfte für die Arbeit mit behinderten Kindern	<input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
Praktikant/innen im Anerkennungsjahr <i>(werden mit 0,5 VZÄ angerechnet)</i>	<input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>

Abbildung 16: Leitungsbefragung, Tatsächliche Personalausstattung der Einrichtung

Bei der Plausibilisierung wurden zwei wesentliche Probleme festgestellt:

##### ▪ Die Vollzeitäquivalente wurden durch die Einrichtungen nicht immer in Stellen, sondern z. T. irrtümlich in Wochen- oder Tagesstunden erfasst.

*Beispiel: In einem Datensatz wurde für zwei pädagogische Fachkräfte ein Vollzeitäquivalent von 60 eingetragen. Der korrekte Wert würde, ausgehend von einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und unter Vorbehalt einer Prüfung anhand weiterer Daten, bei 1,5 Vollzeitstellen liegen.*

Die Folge: Ohne Korrektur würde die Zählung zu einer hohen Überschätzung der Vollzeitäquivalente in diesen Datensätzen führen.<sup>3</sup>

Die Datenkorrektur erfolgte konservativ; bei Anzeichen von Inkonsistenzen zwischen den einzelnen Angaben wurde der Datensatz als nicht auswertbar gekennzeichnet. Gleichwohl konnten 65 Datensätze wiederhergestellt werden.

- **Die Vollzeitäquivalente wurden zwar korrekt in Stellen erfasst, diese wurden aber nicht über alle Mitarbeiterinnen addiert.**

*Beispiel: Für 5 Pädagogische Fachkräfte wurde ein Vollzeitäquivalent von 0,5 erhoben. Der korrekte Wert würde unter Vorbehalt einer Prüfung anhand weiterer Daten bei 2,5 Vollzeitstellen liegen.*

Die Folge: Ohne eine Korrektur würden die Vollzeitäquivalente in diesen Datensätzen erheblich unterschätzt. Insgesamt wurden 50 potenzielle Datensätze mit diesem Merkmal identifiziert.<sup>4</sup>

Bei Anzeichen von Inkonsistenzen zwischen den einzelnen Angaben wurde der Datensatz im Zweifel als nicht auswertbar gekennzeichnet. Es konnten 42 Datensätze wiederhergestellt werden; ein Datensatz wurde ohne Änderungen übernommen.

Weiterhin wurden bei der Plausibilisierung diejenigen Fälle geprüft, für die in der Personalausstattung zwar eine Angabe zu Vollzeitäquivalenten, nicht aber zur Anzahl der Personen gemacht wurde. Unter den 16 untersuchten Fällen wurden weitere acht von der Auswertung ausgeschlossen.

Die Ergebnisse der Plausibilisierung und Korrektur der **Personalausstattung** stellen sich zusammenfassend wie folgt dar:

Befragung der Einrichtungen	Betroffene Datensätze	Ausfall	Wiederherstellung
<b>Verfügbare Datensätze</b>	<b>602</b>		
Ohne Angaben zu Vollzeitäquivalenten		58	
[1] Überschätzung von Vollzeitäquivalenten	75	10	65
[2] Unterschätzung von Vollzeitäquivalenten	50	7	43
Ohne Angaben zum Personal	16	8	8
abzüglich Doppelzählung		-1	
<b>Gesamt</b>		<b>82</b>	<b>116</b>
<b>Auswertbare Datensätze</b>	<b>520</b>		

Tabelle 10: Ergebnis Plausibilisierung/Korrektur Personalausstattung

<sup>3</sup> Es wurden 75 Datensätze mit diesem Merkmal identifiziert. Überprüft wurden alle Datensätze, bei denen mehr Vollzeitäquivalente als Personen gezählt wurden. Bei der Bearbeitung wurden in der Regel die in die Fragebögen eingetragenen Stundensätze auf Vollzeitstellen heruntergerechnet. Zur Plausibilisierung wurden die Angaben zum Personal und Vollzeitäquivalenten aus einer weiteren Frage nach der Qualifikation des Personals herangezogen, sowie zusätzlich das auf der Basis der Belegung errechnete Soll-Personal der Einrichtung. Zusätzlich wurden die Fragebögen nochmals geprüft und schriftliche Anmerkungen ausgewertet.

<sup>4</sup> Überprüft wurden alle Datensätze, bei denen pro Mitarbeiter/in in Summe weniger als ein halbes Vollzeitäquivalent gezählt wurde. Bei der Bearbeitung wurden in der Regel die eingetragenen Vollzeitäquivalente mit der Anzahl der Stellen multipliziert. Zur Plausibilisierung wurden die Angaben zum Personal und Vollzeitäquivalenten aus der Frage nach der Qualifikation des Personals herangezogen, sowie zusätzlich das auf der Basis der Belegung errechnete Soll-Personal der Einrichtung. Auch hier wurde konservativ vorgegangen. So konnte das geringe Verhältnis zwischen Personal- und Vollzeitäquivalenten teilweise dadurch erklärt werden, dass sich tatsächlich mehrere Personen eine Stelle teilen, so dass in Summe weniger als eine halbe Stelle pro Person zur Verfügung steht. Daher waren Änderungen nicht in jedem Personalsegment notwendig.

▪ **Schritt 2: Plausibilisierung der Daten zum Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen**

Analog zum vorherigen Arbeitsschritt erfolgte eine Überprüfung der Zahlen zum Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen. Dieser errechnet sich unter Maßgabe des Sächsischen Kindertagesstättengesetzes und der zugehörigen Verordnungen auf der Basis der tatsächlichen Belegung der Einrichtung:

- 2.2 Bitte rechnen Sie die tatsächlichen Anmeldungen auf „Fiktive Vollzeit-Kinder“ um (Stichtag: 31.10.2007).  
Einem Vollzeitkind liegen folgende tägliche Betreuungsstunden zu Grunde:  
KRIPPE und KINDERGARTEN ⇒ 9 Stunden, HORT ⇒ 6 Stunden.

Bitte rechnen Sie die Belegung anhand Ihrer Betreuungsverträge auf „Fiktive Vollzeitkinder“ um. *Beispiel:*  
Zwei KINDERGARTEN-Kinder mit einer Betreuungsdauer von 4,5 Stunden ⇒ ein „fiktives Vollzeit-Kind.“  
Drei HORT-Kinder mit einer Betreuungsdauer von 4 Stunden ⇒ zwei „fiktive Vollzeit-Kinder“

Anzahl fiktive 9-Stunden Kinder KRIPPE		Anzahl fiktive 9-Stunden Kinder KINDERGARTEN		Anzahl fiktive 6-Stunden Kinder HORT	
Anzahl ohne Integrationskinder	Anzahl Integrationskinder	Anzahl ohne Integrationskinder	Anzahl Integrationskinder	Anzahl ohne Integrationskinder	Anzahl Integrationskinder
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>

Abbildung 17: Leitungsbefragung: Tatsächliche Belegung in der Einrichtung

Zusammen mit an anderer Stelle abgefragten Angaben lässt sich hieraus der rechnerische Personalbedarf ermitteln.

Auch zu dieser Frage wurde eine Kontrollfrage gestellt, die zur Plausibilisierung der Belegungszahl herangezogen wurde. Es handelt sich hierbei um die Frage nach den Vertragstypen in der Betreuung. Insgesamt 95 Datensätze, bei denen Abweichungen außerhalb einer Toleranzgrenze festgestellt wurden, wurden im Hinblick auf das Merkmal „Belegung/Personalbedarf“ als nicht-auswertbar gekennzeichnet.

▪ **Schritt 3: Gegenüberstellung von Personalausstattung und rechnerischem Personalbedarf**

Diejenigen Fälle, die in den Schritten 1 und 2 die bisherigen Tests passiert haben, wurden einander gegenübergestellt. Hierfür wurde aus den jeweils gültigen Datensätzen eine Schnittmenge von 387 Datensätzen gebildet. In dieser Schnittmenge wurde die Differenz zwischen dem Personal-Ist und dem sich aus den Belegungszahlen ergebenden Personalbedarf errechnet. Diese Differenzen wurden um Extremwerte<sup>5</sup> bereinigt (23 Fälle).

**3.3.2 Befragungen der Tagespflegestellen und Fachberaterinnen**

Für die Befragungen der Kindertagespflegestellen sowie der Fachberaterinnen war eine Plausibilisierung der Daten nicht erforderlich, da es sich um Angaben mit ausschließlichen Bezug auf die befragte Person handelt. Hier wurden im üblichen Rahmen der Datenprüfung und -bereinigung lediglich Angaben zu aufeinander bezogenen Fragen im Hinblick auf ihre logische Konsistenz überprüft.

<sup>5</sup> Es wurden Extremwerte bereinigt, die nach oben oder unten außerhalb der dreifachen Interquartilsdistanz, liegen, vgl. Polasek, 1994: S. 53. Als Grenzwert nach oben wurde eine Abweichung von 2,5 und nach unten von 2,3 Vollzeitäquivalenten ermittelt.

## 4 Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen

### 4.1 Gesetzliche Vorgaben

#### 4.1.1 Bestandsaufnahme

Gemäß §12 Abs. 2 SächsKitaG müssen die Kindertageseinrichtungen über eine ausreichende Anzahl pädagogischer Fachkräfte für die Leitung und die Arbeit mit den Kindern verfügen. In der Regel gelten folgende **Personalschlüssel**:

Altersstufe		Personalschlüssel für Kinder...		Bemessungs- grundlage tägliche Betreu- ungszeit
		ohne Anspruch auf Eingliederungshilfe	mit Anspruch auf Ein- gliederungshilfe	
<b>Kinderkrippe</b>	In der Regel Kinder bis zur Vollen- dung des dritten Lebensjahres	1 pädagogische Fach- kraft für 6 Kinder	1 pädagogische Fach- kraft für 3 Kinder	9 Stunden
<b>Kindergarten</b>	In der Regel Kinder von der Vollen- dung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt Aufnahme ab dem 34. Lebensmo- nat ist möglich	1 pädagogische Fach- kraft für 13 Kinder	1 pädagogische Fach- kraft für 4 Kinder	9 Stunden
<b>Hort</b>	In der Regel schulpflichtige Kinder bis zur Vollendung der vierten Klasse	0,9 pädagogische Fachkräfte für 20 Kin- der (umgerechnet 1 pädagogische Fach- kraft für 22,2 Kinder)	1 pädagogische Fach- kraft für 10 Kinder	6 Stunden

Tabelle 11: Betreuungsschlüssel gem. §12 SächsKitaG

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:

Aufgabe	Fundstelle	Personalschlüssel/Bemessungsgrundlage
<b>Leitung der Kindertageseinrichtung</b>	§12(2) SächsKitaG	1 pädagogische Fachkraft für 10 einzusetzende vollzeitbeschäftigte Fachkräfte
<b>Schulvorbereitungsjahr</b>	§2(3) SächsKitaG, SächsSchulvorbVO	0,075 vollzeitbeschäftigte pädagogische Fachkräfte pro 13 Kinder im Schulvorbereitungsjahr, unabhängig von der Betreuungsdauer der Kinder.

Tabelle 12: Personalschlüssel für weitere Aufgaben

Die pädagogischen Fachkräfte müssen für die Arbeit in der Einrichtung zur Verfügung stehen. Somit sind Fachkräfte in Altersteilzeit oder in Freistellungsphasen nicht auf den Personalschlüssel anzurechnen. Dagegen sind Fehlzeiten, z.B. aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Fortbildung, im Perso-

nalschlüssel enthalten. Mit dem auf der Basis des Personalschlüssels bemessenen Personal sind sämtliche Betreuungs-, Bildungs-, und Managementaufgaben zu erbringen. Eine besondere Regelung zu kinderdienstfreien Zeiten, z.B. für Vor- und Nachbereitung, besteht nach SächsKitaG nicht.

Gemäß §12 Abs. 1 kann die Arbeit der Fachkräfte durch weitere geeignete Mitarbeiter sowie durch Eltern unterstützt werden, die nicht auf den Personalschlüssel anzurechnen sind.

Im Personalschlüssel enthalten sind pädagogische Fachkräfte mit Qualifikationen nach den Vorgaben der SächsQualiVO, wobei Praktikant/-innen mit einem halben Vollzeitäquivalent anzurechnen sind. Im Einzelnen werden dort folgende Regelungen für die Qualifikation getroffen:

	Geforderte Qualifikation	Geforderte Zusatzqualifikation für die Arbeit mit behinderten Kindern
<b>Arbeit mit Kindern</b>	Staatlich anerkannte <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erzieher/-innen</li> <li>▪ Diplom Sozialpädagoginnen/-pädagogen</li> <li>▪ Diplom Sozialarbeiter/-innen</li> <li>▪ Weitere zugelassene Personengruppen:</li> <li>▪ Praktikantinnen und Praktikanten während der berufspraktischen Ausbildung</li> <li>▪ Gleichwertige Qualifikationen</li> <li>▪ Vertrauensschutz für Beschäftigte ohne die geforderten Qualifikationen</li> <li>▪ Personen in berufsbegleitender Ausbildung</li> </ul>	Staatlich anerkannte <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Heilpädagoginnen/-pädagogen</li> <li>▪ Diplom Heilpädagoginnen/-pädagogen</li> <li>▪ Erzieher/-innen mit anerkannter heilpädagogischer Zusatzqualifikation.</li> </ul>
<b>Leitungsaufgaben</b>	<b>In Einrichtungen bis zu 70 Plätzen:</b> Staatlich anerkannte <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erzieher/-innen mit anerkannter Zusatzqualifikation für Leitungsaufgaben</li> <li>▪ Diplom-Sozialpädagoginnen/-pädagogen</li> <li>▪ Diplom-Sozialarbeiter/-innen</li> </ul> <b>In Einrichtungen mit mehr als 70 Plätzen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diplom-Sozialpädagoginnen/-pädagogen</li> <li>▪ Diplom-Sozialarbeiter/-innen</li> <li>▪ Ein Nachholen des Abschlusses innerhalb von 5 Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit ist möglich.</li> <li>▪ Vertrauensschutz für Beschäftigte ohne die geforderten Qualifikationen</li> </ul>	Es bestehen keine zusätzlichen Anforderungen. Leitungsfunktionen können auch durch die folgenden Gruppen wahrgenommen werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Heilpädagoginnen/-pädagogen</li> <li>▪ Diplom Heilpädagoginnen/-pädagogen</li> </ul>

Tabelle 13: Anforderungen an die Qualifikation des Personals in Kindertageseinrichtungen laut SächsQualiVO

Gemäß §4 SächsQualiVO besteht für jede pädagogische Fachkraft die Verpflichtung zu einer regelmäßigen **Fortbildung**. Die Träger sorgen dafür, dass die berufliche Eignung der Fachkräfte aufrechterhalten und weiterentwickelt wird. Die Verordnung setzt hierbei einen Mindeststandard von fünf Fortbildungstagen.

Zur Größe und Zusammensetzung der **Gruppen** trifft das SächsKitaG keine expliziten Regelungen. Die tatsächliche Kinderzahl in einer Gruppe ist abhängig von den vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten und den in der Gruppe betreuten Altersstufen. Für Gruppen, in denen Integrationskinder betreut werden, setzt die Sächsische Integrations-VO folgende Vorgaben:

- Pro Gruppe sollen in der Regel nicht mehr als drei behinderte Kinder aufgenommen werden.
- In Krippengruppen sind insgesamt nicht mehr als elf Kinder aufzunehmen.
- In allen anderen Fällen liegt die maximale Gruppenbesetzung bei 17 Kindern.

#### 4.1.2 Bewertung der gesetzlichen Vorgaben

Vor der empirischen Analyse der in den Einrichtungen vorgefundenen Personalausstattung wird zunächst geprüft, inwieweit die gesetzlichen Normen nationalen und internationalen Standards entsprechen.

Geprüft werden die wesentlichen Determinanten der Strukturqualität der Kindertagesbetreuung:

- Personal-Kind-Schlüssel
- Gruppengröße
- Freistellung der Leitung
- Qualifikation des Personals
- Kinderdienstfreie Zeit, Weiterbildung

Hierzu lassen sich aus der Sicht der Evaluation folgende Feststellungen treffen:

► **Der im SächsKitaG festgelegte Personalschlüssel bewegt sich für die Altersgruppen bis zu sechs Jahren nominell im Rahmen der europäischen Standards. Der Personalschlüssel gibt in seiner jetzigen Ausgestaltung nur eine grobe Vorgabe im Hinblick auf die Betreuungsverhältnisse und lässt den Trägern und Einrichtungen hohe Gestaltungsspielräume.**

Die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die Erfüllung der Aufgaben bei der Bildung und Betreuung. Von der Anzahl an Personen, die in der Gruppe eine pädagogische Aufgabe zu erfüllen haben, hängt es ab, in welchem Ausmaß auf die individuellen Bedürfnisse, Interessen, Begabungen und Probleme der Kinder eingegangen werden kann.

Im Rahmen des von der Europäischen Kommission initiierten Kinderbetreuungsnetzwerkes wurden Kriterien für die Definition von Qualität in Kinderbetreuungsangeboten definiert.

Die in diesem Zusammenhang aufgestellten Mindestanforderungen für eine Personal-Kind-Relation stellen sich im Vergleich mit den in Sachsen getroffenen Vorgaben zum Personalschlüssel wie folgt dar:

Altersstufe	Mindeststandards Kinderbetreuungsnetzwerk Erzieherinnen-Kind-Relation	Freistaat Sachsen zu bemessendes Personal auf Basis der Vollzeit-Kinder
0-1 Jahr	1:4	1:6
1-2 Jahre	1:6	
2-3 Jahre	1:8	
3-6 Jahre	1:15	1:13

Tabelle 14: Personalschlüssel SächsKitaG im Verhältnis zu europäischen Mindeststandards

► **Der Personalschlüssel erscheint nur auf den ersten Blick günstiger als europäische Standards.**

Auch wenn die sächsischen Zahlen zunächst auf eine Übererfüllung der Standards hindeuten, ist zu beachten, dass die europäischen Vorgaben auf die tatsächlich für die direkte Arbeit mit den Kindern **verfügbare** Zeit, also eine echte **Erzieherinnen-Kind-Relation** abstellen. 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. Zudem ist die tatsächliche Verfügbarkeit 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.

Für einen ersten Vergleich mit den europäischen Kriterien wurde der Brutto-Personalschlüssel bereinigt und eine fiktive Erzieherinnen-Kind-Relation ermittelt. Hierbei wurde bewusst auf worst-case Szenarien verzichtet; die Orientierung erfolgte vielmehr daran, mit welcher rechnerischen Erzieherinnen-Kind-Relation beim gegebenen Personalschlüssel **im günstigsten Fall** zu rechnen ist.

Die Schätzung einer Personal-Kind-Relation geht von folgenden Annahmen aus:

- **Bereinigung von Kalendereffekten:** Von 365 Kalendertagen sind 104 Wochenendtage abzuziehen sowie 11 Feiertage, die nicht auf ein Wochenende fallen. Für die Betreuung stehen somit maximal 250 Tage zur Verfügung.
- **Rechnerische Korrektur von neunstündigen Schlüsseln:** Der sächsische Personalschlüssel für die Alterstufen Krippe und Kindergarten ist für eine neunstündige Betreuungszeit bemessen. Da eine Vollzeitkraft maximal acht Stunden in der Betreuung arbeitet, ist bei der Schätzung einer Erzieherinnen-Kind-Relation im günstigsten Fall ein Achtel auf die durch eine Fachkraft zu betreuenden Kinder aufzurechnen. Somit sind durch jede Fachkraft innerhalb ihrer Arbeitszeit rechnerisch statt 6 mindestens 6,75 Krippenkinder zu betreuen. Das Betreuungsverhältnis für Kindergartenkinder verschlechtert sich hierdurch von 13 auf 14,63 Kinder pro pädagogische Fachkraft. Dass es sich bei dieser Rechnung um die günstigste Konstellation handelt, soll am folgenden Beispiel illustriert werden.

*Beispiel: Eine Krippe hat zwei Vollzeitkräfte und 12 Vollzeit-Kinder mit einer neunstündigen Betreuungszeit. Laut Personalsschlüssel stehen für die Betreuung zwei Vollzeitkräfte zur Verfügung. Der Tagesverlauf verläuft im Modell linear:*

Stunde nach Öffnungszeit	Kinder	Erzieherin A	Erzieherin B	Kinder pro Erzieherin
1	12	1		12,0
2	12	1	1	6,0
3	12	1	1	6,0
4	12	1	1	6,0
5	12	1	1	6,0
6	12	1	1	6,0
7	12	1	1	6,0
8	12	1	1	6,0
9	12		1	12,0
<b>Mittelwert:</b>				<b>7,3</b>

Tabelle 15: Personalschlüssel SächsKitaG im Verhältnis zu europäischen Mindeststandards

Es stehen für die neun Betreuungsstunden insgesamt 2 mal 8 Personalstunden zur Verfügung. Somit kommt es an mindestens zwei Stunden zwangsläufig zu einer Versorgung aller Kinder nur durch eine Kraft. In diesem Beispiel betreut eine Erzieherin über den Tag verteilt somit rechnerisch 7,3 Kinder.

- **Anwesenheit der Kinder:** Ausgehend von 250 Arbeitstagen im Jahr wird für die Modellrechnung davon ausgegangen, dass die Einrichtung an sämtlichen Urlaubstagen der Erzieherinnen geschlossen ist. Bei 30 Urlaubstagen sind Kinder an 220 Tagen zu betreuen. Krankheitszeiten der Kinder führen in der Regel zu einem besseren Betreuungsverhältnis, werden aber explizit nicht in die Modellrechnung einbezogen, da das Angebot auch bei Abwesenheit der Kinder aufrecht erhalten werden muss.
- **Verfügbarkeit der pädagogischen Fachkräfte:** Ausgehend von 250 Arbeitstagen sind durchschnittlich 30 Urlaubstage anzusetzen. Von den verbleibenden 220 potenziellen Arbeitstagen sind 5 Tage für Fortbildung (gem. Standard der SächsQualiVO) abzuziehen, sowie durchschnittlich 15 Tage<sup>6</sup> für Krankheit sowie für sonstige Abwesenheitszeiten. Hieraus ergibt sich eine Schätzung von 200 Netto-Arbeitstagen im Jahr.

Aus diesen Annahmen ergeben sich pro Vollzeit-Fachkraft im Jahresdurchschnitt günstigstenfalls erreichbare Personal-Kind-Relationen, wie in Tabelle 17 dargestellt:

<sup>6</sup> Die Schätzung beruht auf der Krankenstandsstatistik der BKK. Diese weist je nach Art der Anstellung einen Krankenstand zwischen 12 und knapp 15 Tagen pro Jahr aus. Da in dieser Kategorie auch noch sonstige Fehltag aufzunehmen sind (z.B. Kuren, Sonderurlaube, etc.), ist die Schätzung mit 15 Abwesenheitstagen konservativ.

Arbeitsschritte		Krippe	Kindergarten
Personalschlüssel SächsKita	Kinder pro Fachkraft (Betreuungsdauer: 9h)	6,00	13,00
Rechnerische Korrektur von neunstündigen Schlüsseln	Kinder pro Fachkraft (Betreuungsdauer: 8h)	6,75	14,63
Anwesenheit Kinder	Kinderbetreuungstage (Betreuung an 220 Tagen)	1.485,00	3.217,50
Verfügbarkeit der Fachkräfte	Kinderbetreuungstage (Verfügbarkeit an 200 Arbeitstagen)	1.350,00	2.925,00
<b>Rechnerisches Betreuungsverhältnis</b>	<b>mindestens Kinder pro Vollzeit-Fachkraft</b>	<b>7,43</b>	<b>16,09</b>

Tabelle 16: Schätzung einer minimalen Erzieherinnen-Kind-Relation

Umgerechnet auf eine achtstündige Arbeitszeit sind durch eine Fachkraft pro Tag rechnerisch 6,75 Kinder zu betreuen, der Schlüssel für den Kindergarten erhöht sich auf 14,63 Kinder. Diese Leistung wird an 220 Tagen nachgefragt, aus der Multiplikation ergibt sich pro Vollzeitkraft eine Nachfrage von 1.485 Kinderbetreuungstagen in der Altersstufe der Krippenkinder (Kindergarten: 3217). Diese Nachfrage ist durch die verfügbare jährliche Arbeitszeit einer Fachkraft von 200 Tagen nicht vollständig gedeckt. Die fehlende Kapazität ist zusätzlich auf das rechnerische Betreuungsverhältnis aufzuschlagen.<sup>7</sup>

Aus dieser Modellrechnung ergibt sich im günstigsten Fall eine Relation von einer Erzieherin zu 7,4 Krippen- und 16,1 Kindergartenkindern.

Altersstufe	Mindeststandards Kinderbetreuungsnetzwerk Erzieherinnen-Kind-Relation		Freistaat Sachsen Rechnerisches Betreuungsverhältnis von mindestens
0-1 Jahr	1:4	1:7,1 <sup>8</sup>	1:7,4
1-2 Jahre	1:6		
2-3 Jahre	1:8		
3-6 Jahre	1:15		1:16,1

Tabelle 17: Rechnerischer Betreuungsschlüssel im Verhältnis zu europäischen Mindeststandards

Inwiefern die Regelung im Vollzug zu einem unzureichenden Personal-Kind-Verhältnis führt, ist aus der empirischen Untersuchung heraus genauer zu beantworten. Gleichwohl zeigt die Prüfung bereits unter verhältnismäßig günstigen Annahmen, dass die Mindeststandards des europäischen Kinderbetreuungsnetzwerks in der Summe eines Jahres nicht vollständig durch die nach Kindertagesstätten-gesetz zustehende Personalausstattung abgedeckt sind.

<sup>7</sup> Während der Abwesenheit einer Kraft werden die zu betreuenden Kinder in der Regel durch eine andere Kraft aus dem Personalkorpus übernommen. Die vertretene Kraft muss zu einem anderen Zeitpunkt wiederum eine andere Kraft vertreten.

► **Der Personalschlüssel für schulpflichtige Kinder befindet sich in Sachsen am unteren Ende der Skala.**

Die meisten Bundesländer sehen hinsichtlich der Betreuung von Schulkindern eine pädagogische Fachkraft für 12 bis 16 Kinder vor. In Bremen und Mecklenburg-Vorpommern kommt eine Fachkraft auf ca. 20, in Bayern und Sachsen-Anhalt auf 25 Kinder. Internationale Expertenempfehlungen gehen für Schulkinder von einer Personal-Kind Relation zwischen 1:10 und 1:15 aus. Für die weitere Untersuchung wird für die Betreuungsrelation ein Sollwert von 15 Kindern pro anwesender Erzieherin angesetzt.

Analog zum oben angewendeten Verfahren wurde für eine sechsstündige Betreuungszeit eine Betreuungsrelation von rechnerisch 25,19 Kindern pro pädagogischer Fachkraft ermittelt.

► **Mindestanforderungen für die Größe und Zusammensetzung der Gruppen sind im Gesetz nicht definiert.**

Die Gruppengröße gehört zu den zentralen Rahmenbedingungen im Kindergarten. In einer großen Kindergruppe ist die Erzieherin gezwungen, stärker lenkend einzugreifen. Sie kann den Kindern weniger Freiraum zum Erkunden ihrer Umwelt und zum eigenständigen Lernen gewähren. Die Kindergartenpädagogin ist häufig nicht in der Lage, ausreichend auf die Bedürfnisse der Kinder nach Nähe und Kontakt einzugehen sowie die Kinder systematisch zu beobachten. Vor allem junge Kinder, aber auch Kinder mit besonderen Bedürfnissen sind in zu großen Gruppen besonders benachteiligt.

Für Gruppen mit 3- bis 6-jährigen Kindern sehen die meisten Bundesländer eine maximale Gruppengröße von 20 bis 25 Kindern vor. Für die Altersstufe unter drei Jahren legen die meisten Regelungen eine Gruppengröße von 8 bis 10 Kindern fest, für Hortkinder liegt die Gruppengröße zwischen 15 und 20 Kindern.

Internationale Expertenempfehlungen hinsichtlich der Gruppengröße ergeben folgendes Bild:

Fundstelle	Altersstufe	Gruppengröße
Sagi (1988)	3-6 Jahre	Max. 20 Kinder
Siebenmorgen (1988)	3-6 Jahre	15-20 Kinder, möglichst keine Sammelgruppen
Scarr (1990)	0-2 Jahre 2-3 Jahre 3-6 Jahre	Max. 6 Kinder Max. 12 Kinder Max. 16 Kinder
Hayes, Palmer & Zaslow (1990)	0-1 Jahr 1-3 Jahre 3-4 Jahre 4-6 Jahre	6-8 Kinder 6-12 Kinder 14-20 Kinder 16-20 Kinder
Amend, Haberkorn, Hagemann & Seehausen (1992)	3-6 Jahre	Max. 20 Kinder, davon max. 8 Kinder ganztags

Tabelle 18: Expertinnenempfehlungen zur Gruppengröße

Diese zentrale Determinante der Prozessqualität wird im Gesetz ausschließlich für Gruppen geregelt, in denen Integrationskinder betreut werden. Darüber hinaus gehende Vorgaben zur Gruppengröße

<sup>8</sup> Die europäischen Mindeststandards weisen im Krippenbereich je nach Lebensjahr unterschiedliche Erzieher-Kind-Schlüssel aus. Auf Basis der in der amtlichen Statistik ausgewiesenen Altersstruktur der in Sachsen betreuten Kinder wurde ein

macht das SächsKitaG nicht. Dies ist nicht von vornherein negativ zu bewerten, zumal eine Vorgabe von Gruppengrößen in hohem Maße die pädagogische Konzeption der Einrichtungen determiniert, und alternative Organisationsformen, wie offene Gruppenstrukturen nur noch eingeschränkt, oder gar nicht möglich sind.

Inwieweit es hier in der Umsetzung der Kindertagesbetreuung zu ungünstigen Gruppengrößen kommt und ggf. im Gesetz eine Regelungslücke besteht, ist auf Basis der empirischen Befunde zu klären.

► **Die Freistellung der Leitung ist im Gesetz berücksichtigt. Die Auskömmlichkeit der Leitungskapazität ist auf Basis der empirischen Befunde zu bewerten.**

Der Leitung kommt bei der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen und der Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes eine wichtige Bedeutung zu. Für die Leitungsaufgaben benötigt die Leiterin vor allem Zeit, die ausschließlich für Leitungstätigkeiten zur Verfügung stehen muss.

Das Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission (1996) fordert, dass die Zeit für Leitungstätigkeiten eigens gerechnet werden soll – zusätzlich zu der mit den Kindern verbrachten Zeit. Mit der Freistellung der Leitung erfüllt das SächsKitaG diese Voraussetzung.

Die Bemessung der Freistellungszeit erfolgt in den meisten Bundesländern auf Grundlage der Anzahl der Gruppen. Meist erfolgt ab ca. 3 Ganztagsgruppen eine völlige Freistellung. Da in Sachsen Gruppengrößen nicht gesetzlich geregelt sind, ist ein Vergleich auf Basis der rechtlichen Normen nicht möglich.

Im Verhältnis zum Land Brandenburg, das analog zum Freistaat Sachsen eine Bemessung auf Basis der Zahl der pädagogischen Fachkräfte vorsieht, stellt sich die Freistellungszeit für Leitungskräfte in Sachsen wesentlich besser dar. Für 10 Vollzeitstellen ist in Sachsen eine ganze Leitungsstelle vorgesehen, in Brandenburg dagegen eine Viertelstelle.

Andere Bundesländer wiederum bemessen die erforderliche Leitungskapazität auf Basis der Kinderzahl. So stehen z.B. in Berlin und Bremen ca. 0,4 Wochenstunden pro aufgenommenem Kind zur Verfügung. Ein Vergleich hierzu wird im Rahmen der empirischen Untersuchung erfolgen.

Der Bedarf an Leitungskapazität ist zudem abhängig von der Zahl der Integrationskinder. Hierfür sehen einzelne Bundesländer zusätzliche Kapazitäten vor. Dieser zusätzliche Bedarf an Leitungskapazität ist im SächsKitaG unberücksichtigt.

► **Die Anforderungen an die Qualifikation des Personals sind weitgehend erfüllt. Im Hinblick auf die im Gesetz getroffenen Vertrauensschutzregelungen ist deren Reichweite zu prüfen.**

Zwischen der fachlichen Qualifikation des Personals und der Qualität einer Kinderbetreuung besteht ein nachgewiesener positiver Zusammenhang. Mehrere internationale Studien weisen nach, dass eine höhere Ausbildung des pädagogischen Personals Auswirkungen auf die sprachliche, soziale und körperliche Entwicklung der Kinder hat.

Das Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission fordert, dass mindestens 60% der direkt mit den Kindern beschäftigten Personen über eine allgemein anerkannte Ausbildung verfügen sollten. Diese sollte mindestens drei Jahre dauern. Alle Beschäftigten, die keine solche Ausbildung vorweisen können, sollen ein Recht darauf haben, entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.

Diese Anforderungen sind durch die in der SächsQualiVO getroffenen Regelungen erfüllt. Gleichwohl sieht die Regelung einen Vertrauensschutz für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse mit pädagogischen Fachkräften vor, die nicht über die geforderte formale Ausbildung verfügen. Der Anteil der

---

mit den Anteilswerten der jeweiligen Altersgruppen gewichteter Sollwert ermittelt.

über den Personalschlüssel finanzierten pädagogischen Fachkräfte, der nicht über die geforderten formalen Qualifikationen verfügt, wird im Rahmen der empirischen Befunde weiter untersucht.

Der internationale Vergleich zeigt, dass in beinahe allen Staaten der EU eine Ausbildung zur Kindergartenpädagogin einen Abschluss der Sekundarstufe II erfordert und oftmals auf Hochschulebene angesiedelt ist.

Vor diesem Hintergrund bleibt das formale Qualifikationsniveau der pädagogischen Fachkräfte hinter den Europäischen Standards zurück – in Sachsen und allen anderen Bundesländern gleichermaßen. Die im SächsKitaG geforderte Akademisierung zumindest der Leitungsfunktionen in größeren Einrichtungen stellt aus der Sicht der Evaluation einen Schritt in die richtige Richtung dar. In welchem Umfang dieses Ziel unter Bedingungen eines Vertrauensschutzes für die bestehenden Leitungskräfte und der in der Verordnung vorgesehenen fünfjährigen Nachholfristen erreicht werden konnte, wird vor dem Hintergrund der empirischen Befunde untersucht.

► **Die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit ist im Gesetz nicht explizit geregelt.**

Eine professionelle Planung, Reflexion und Dokumentation der pädagogischen Arbeit erfordert ein angemessenes Kontingent an kinderdienstfreier Zeit. Das Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission empfiehlt, dass mindestens ein Zehntel der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Kontakt zu den Kindern bleiben und der Vorbereitung und Weiterbildung dienen soll.

Im bundesweiten Vergleich treffen die gesetzlichen Regelungen allenfalls Kann-Empfehlungen zur kinderdienstfreien Zeit der pädagogischen Fachkräfte. In Österreich dagegen ist die wöchentliche Vor- und Nachbereitungszeit gesetzlich geregelt und bewegt sich zwischen 5 und 10 Stunden.

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. Inwieweit dies zu einer Einschränkung der Betreuungsarbeit bzw. zu einer nicht angemessenen Vor- und Nachbereitungszeit führt, wird auf Basis der empirischen Ergebnisse untersucht.

#### 4.1.3 Zusammenfassung

Im Hinblick auf die wesentlichen Determinanten der Strukturqualität der Kindertagesbetreuung stellen sich die in Sachsen geltenden gesetzlichen Normen im Spiegel von nationalen und internationalen Standards wie folgt dar:

- Der im SächsKitaG festgelegte **Personalschlüssel** bewegt sich für die Altersgruppen bis zu sechs Jahren nominell im Rahmen der europäischen Standards, berücksichtigt hingegen keine Fehlzeiten oder außerhalb der Gruppe verbrachten Arbeitszeiten der Erzieherinnen (z.B. für Teamsitzungen, Vor- und Nachbereitung, Fortbildung etc.). Wird der sächsische Personalschlüssel unter verhältnismäßig günstigen Annahmen um diese Fehlzeiten korrigiert, kommt es rechnerisch zu einer Unterschreitung der im Rahmen des europäischen Kinderbetreuungsnetzwerkes aufgestellten Mindeststandards für Erzieherinnen-Kind-Relationen.

Der Personalschlüssel gibt in seiner jetzigen Ausgestaltung somit nur eine grobe Vorgabe im Hinblick auf die tatsächlichen Personal-Kind-Relationen und lässt den Trägern und Einrichtungen hohe Gestaltungsspielräume.

- Für die **Größe und Zusammensetzung der Gruppen** sieht das SächsKitaG keine Regelung vor. Dies ist nicht von vornherein negativ zu bewerten, zumal eine Vorgabe von Gruppengrößen in hohem Maße die pädagogische Konzeption der Einrichtungen determiniert, und alternative Organisationsformen, wie offene Gruppenstrukturen nur noch eingeschränkt oder gar nicht möglich sind.
- Die **Freistellung der Leitung** ist im SächsKitaG berücksichtigt, somit wird eine wichtige Vorgabe erfüllt. Die Auskömmlichkeit der Leitungskapazität lässt sich mit den anderen Bundesländern nicht vergleichen, weil dort die Zuweisung in der Regel durch die Zahl der Gruppen bemessen wird.
- Die Anforderungen an die **Qualifikation des Personals** sind weitgehend erfüllt.
- Die **Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit** ist im Gesetz nicht explizit geregelt. 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 und geht zu Lasten der Kinderdienstzeiten.

## 4.2 Angebotsstruktur und Strukturmerkmale

### 4.2.1 Trägerschaft

► Die sächsischen Kindertagesstätten befinden sich in etwa zu gleichen Teilen in öffentlicher und freier Trägerschaft. Private Träger sind in der öffentlich geförderten Kindertagesbetreuung nur vereinzelt vertreten.

Träger	Anteil an allen Einrichtungen
Öffentlicher Träger	48
Privater Träger	1
Freier Träger insgesamt	51
darunter:	
Arbeiterwohlfahrt	8
Deutsches Rotes Kreuz	5
Konfessioneller Träger	10
Träger im Paritätischen Wohlfahrtsverband/Volkssolidarität	13
Andere freie Träger	15

Tabelle 19: Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen in Sachsen, n=598; Angaben in Prozent

Unter den Freien Trägern ist der Paritätische Wohlfahrtsverband zusammen mit der teilweise dort organisierten Volkssolidarität „Marktführer“ in Sachsen. Die Einrichtungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes bzw. der Volkssolidarität haben einen Anteil von 13% an allen Einrichtungen in Sachsen. Jede zehnte Einrichtung ist einem konfessionellen Träger zuzuordnen. Insgesamt 8% der Einrichtungen sind der Arbeiterwohlfahrt und 5% dem Deutschen Roten Kreuz zugeordnet. Insgesamt 15% der Einrichtungen ordnen sich der Kategorie „Sonstige“ zu.

Es ist ein überraschend hoher Anteil an Einrichtungen festzustellen, die durch Elterninitiativen getragen werden (5%). Deren Zahl dürfte noch höher liegen, da ein Teil der Elterninitiativen im Paritätischen Wohlfahrtsverband organisiert ist und sich in der Befragung in diese Kategorie eingeordnet hat.

Betriebliche Einrichtungen spielen in Sachsen keine Rolle: in der Stichprobe haben sich nur zwei Einrichtungen dieser Kategorie zugeordnet.

### 4.2.2 Öffnungs- und Schließzeiten

► Die sächsischen Einrichtungen halten ein umfangreiches Betreuungsangebot vor, das im Verhältnis gut auf die Anforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingestellt ist.

Die Kindertageseinrichtungen sind im Schnitt rund 10½ Stunden am Tag geöffnet. Beinahe alle Einrichtungen (97%) sind 8 Stunden oder länger und damit ganztägig und durchgängig in Betrieb. Der

Tagesbetrieb wird nur bei vereinzelt Einrichtungen durch Schließzeiten im Tagesverlauf unterbrochen (1%).

Tägliche Öffnungszeiten im Durchschnitt...	
Einrichtung mit kürzester Öffnungszeit	4:35
25% der Einrichtungen unter...	10:30
50% unter...	10:48
75% unter...	11:00
Längste Öffnungszeit	15:00
<b>Mittelwert</b>	<b>10:34</b>
Standardabweichung	1:05
8 Stunden oder länger geöffnet	97%

Tabelle 20: Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen, Mo-Fr, n=598

Das Angebot wird ganzjährig, in der Regel nur mit kürzeren Unterbrechungen vorgehalten. Die Einrichtungen sind an durchschnittlich 6 Tagen im Jahr geschlossen. Hierbei hat die Mehrheit der Einrichtungen (64%) weniger als fünf Tage im Jahr geschlossen. Dagegen liegen längere Schließzeiten von über 15 Tagen pro Jahr nur für jede zehnte Einrichtung vor.

Knapp 19% der Kindertagesstätten führen in Zeiten geringer Auslastung ihr Angebot in einem eingeschränkten Betrieb fort. Die Mehrheit dieser Einrichtungen (59%) wird weniger als fünf Tage eingeschränkt betrieben; im Durchschnitt dauert der eingeschränkte Betrieb 8 Tage.

#### 4.2.3 Sorbische Kindertagesstätten

Laut Auswertungsdatensatz liegen 4,3% oder 25 Einrichtungen der Untersuchungsstichprobe in einem sorbischen Siedlungsgebiet. Hierunter sind drei Einrichtungen, die ein Bildungsangebot zum Abbau von Hemmungen und Defiziten im Umgang mit der deutschen Sprache für sorbische Kinder vorhalten. Dieses Angebot erreicht 97 Kinder in neun Gruppen.

Neun Einrichtungen bieten ein Bildungsangebot zur intensiven Vermittlung der sorbischen Sprache für Kinder an, die ungenügende oder keine sorbischen Sprachkenntnisse haben. Dieses Angebot erreicht 286 Kinder in neun Gruppen.

#### 4.2.4 Kapazität der Einrichtungen

Die vorgehaltenen Kapazitäten geben Aufschluss über die vorliegende Größenstruktur der Einrichtungen.

Die Angaben der Einrichtungen zu den genehmigten Plätzen weichen in einzelnen Fällen erheblich von den Daten ab, die für die Stichprobenziehung vom Landesjugendamt zur Verfügung gestellt worden waren. Diese Diskrepanz ist nur teilweise auf unterschiedliche Stichtagsregelungen zurückzuführen. Vielmehr erhielt die Projektgruppe in der Feldphase immer wieder Meldungen über die Zusammenlegung einzelner Kindertagesstätten bzw. darüber, dass zwei oder mehr in den Daten des Landesjugendamtes getrennt aufgeführte Einrichtungen sich als eine Einrichtung mit zwei oder mehre-

ren Standorten herausstellten. Daher weicht die tatsächlich gemessene Kapazität von den Informationen ab, die auf der Basis der Daten des Landesjugendamtes berechnet wurden.

In der realisierten Stichprobe stellt sich die Kapazität der Kindertagesstätten wie folgt dar:

<b>Genehmigte Plätze</b>	
Mittelwert	<b>100</b>
25 Prozent der Einrichtungen unter	<b>56</b>
50 Prozent unter	<b>85</b>
75 Prozent unter	<b>129</b>
Maximalwert	<b>459</b>
<b>Integrationskinder</b>	
Anteil der Einrichtungen mit Plätzen für Integrationskinder an allen Einrichtungen	<b>42%</b>
Anteil der Kapazität für Integrationskinder an der Gesamtkapazität	<b>3%</b>

Tabelle 21: Gesamtkapazität in den Einrichtungen, Stichtag 31.10.2007, n=599

- Über alle Einrichtungen ergibt sich ein Mittelwert von 100 und ein Median von 85 genehmigten Plätzen.
- Drei Viertel der Einrichtungen haben weniger als 129 genehmigte Plätze.
- Mehr als ein Drittel der Einrichtungen (42%) verfügen über Plätze für Integrationskinder; diese vereinigen drei Prozent der genehmigten Kapazität.

Die Mehrheit der Einrichtungen umfasst mehrere Altersstufen:

<b>Angebotene Altersstufen</b>	<b>Anteil an allen Einrichtungen</b>
<b>Nicht-altersgemischte Einrichtungen</b>	<b>21</b>
Nur Krippe	3
Nur Kindergarten	3
Nur Hort	15
<b>Altersgemischte Einrichtungen</b>	<b>79</b>
Krippe/Kindergarten/Hort	33
Krippe/Kindergarten	43
Kindergarten/Hort	3
Krippe/Hort	0

Tabelle 22: Einrichtungen nach Alterszusammensetzung von Kindern, Stichtag 31.10.2007, n=593, Angaben in Prozent

Altersgemischte Einrichtungen bilden in der sächsischen Einrichtungslandschaft die Mehrheit, mit einem Anteil von 80 %. Vorherrschend ist die Kombination aller drei Altersstufen, gefolgt von der Kombination Krippe und Kita. Drei Viertel der Plätze werden in diesen beiden Mischformen vorgehalten. Unter den 20% der Einrichtungen mit nur einer Altersstufe dominieren die Horte mit einem Anteil von 15 % an allen Einrichtungen.



## 4.3 Auslastungssituation

### 4.3.1 Auslastung nach Köpfen

Die Kennziffer zur **Auslastung** „nach Köpfen“ setzt die Anzahl der tatsächlich angemeldeten Kinder ins Verhältnis zur jeweiligen genehmigten Gesamtkapazität, zunächst ohne im Einzelnen die Betreuungsdauer zu berücksichtigen. Die Kindertagesstätten sind gehalten, diese maximal genehmigte Anzahl von Kindern unter anderem wegen baulicher Vorschriften einzuhalten. Ausnahmen sollen nur im Einzelfall und nur mit Genehmigung der örtlichen Träger der Jugendhilfe erfolgen.

Die Auslastung nach Köpfen stellt sich wie folgt dar:

Auslastungssituation	
<b>belegte/verfügbare Plätze</b>	
Gesamt	88,2
25% unter	82,1
50% unter	90,6
75 % unter	96,3
Einrichtungen mit einer Überbelegung	8,0
<b>Auslastung nach Größengruppen</b>	
bis 50 Plätze	94
51-130 Plätze	88
über 130 Plätze	88

Tabelle 23: Auslastung „nach Köpfen“, Stichtag 31.10.2007, n=590, Angaben in Prozent

Im Einzelnen:

- Insgesamt waren zum Erhebungsstichtag, über alle Einrichtungen hinweg betrachtet, 88% der genehmigten Plätze belegt. Die mittleren 50% der Verteilung schwanken zwischen einer Auslastung von 82 und 96%. Jeweils ein Viertel der Einrichtungen liegen über bzw. unter diesen Werten.
- In 8% der Einrichtungen wurde mit einer Auslastung von mehr als 100% eine Überbelegung gemessen.
- Es wurde eine Auswertung nach Einrichtungsgrößen durchgeführt. Hier haben kleinere Einrichtungen eine geringfügig höhere Auslastung gegenüber größeren Einrichtungen.

### 4.3.2 Auslastungssituation in den Gruppen

Des Weiteren wurde die Auslastung auf der Ebene der Gruppen gemessen. Im Rahmen der Befragung der pädagogischen Fachkräfte wurde die Anzahl der in der Gruppe angemeldeten Kinder und im Tagesverlauf tatsächlich anwesenden Kinder ermittelt.

Die pädagogischen Fachkräfte wurden gebeten, die Messung an einem typischen Tag zu vollziehen. Die Gruppenauslastung stellt sich aufgeschlüsselt nach Altersstufen wie folgt dar:

Altersstufe	Gruppenauslastung
Krippe	92,6
Kindergarten	92,2
Hort	95,6
Krippe/Kindergarten	92,0
Gesamt	93,3

Tabelle 24: Auslastung in Gruppen, n=1.676, Angaben in Prozent

Über alle Altersstufen hinweg fehlten am Erhebungstag durchschnittlich etwas weniger als 7% der Kinder. Hierbei gibt es bis auf den Hort, der mit 95% die höchste Auslastung aufweist, kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den einzelnen Altersstufen. Somit fehlen im Durchschnitt je nach Altersstufe 1 bis 2 Kinder jeder Gruppe.

## 4.4 Situation in Gruppen

### 4.4.1 Alterszusammensetzung in Gruppen

Das SächsKitaG weist in §12 Abs. 2 den in der Regel geltenden Personalschlüssel bezogen auf die Zahl der Kinder aus. Nicht geregelt ist im Gesetz die Gruppengröße und deren Alterszusammensetzung. Folglich kann diese in der Praxis u. a. in Abhängigkeit von baulichen Gegebenheiten und aufgrund des pädagogischen Konzepts der Einrichtung variieren.

Auch wenn oben deutlich geworden ist, dass die sächsische Kinderbetreuung durch altersgemischte **Einrichtungen** geprägt ist, trifft dies für die dort vorzufindenden **Gruppen** in der Regel nicht zu. Auch altersgemischte Einrichtungen setzen in der Regel auf eine nach den Altersstufen Krippe, Kindergarten und Hort getrennte Betreuung.

Gruppentyp	Anteil an allen Gruppen
<b>Nicht-altersgemischte Gruppen</b>	<b>85,9</b>
Krippe	17,3
Kindergarten	42,7
Hort	25,9
<b>Altersgemischte Gruppen</b>	<b>14,1</b>
Krippe/Hort	0,2
Kindergarten/Hort	0,9
Krippe/Kindergarten	13,0

Tabelle 25: Altersmischung in Gruppen in der Einrichtungsbefragung, n=1.783, Angaben in Prozent

Altersgemischte Gruppen sind mit einem Anteil von 14% nur verhältnismäßig selten vertreten; hier handelt es sich im Wesentlichen um Gruppen, bei denen die Altersstufen Krippe und Kindergarten gemeinsam betreut werden. Andere Altersmischungen spielen beinahe keine Rolle und werden im Folgenden nicht weiter untersucht.

Altersgemischte Gruppen sind nur in etwa jeder vierten bis fünften altersgemischten Einrichtung vertreten. Weniger als 5% der altersgemischten Einrichtungen bieten ausschließlich altersgemischte Gruppen an.

### 4.4.2 Tagesablauf und Organisation in den Gruppen

Im Hinblick auf die Organisation der Gruppen gibt es keine Vorgaben durch das SächsKitaG. Es ist prinzipiell möglich, dass Einrichtungen auch in losen offenen Gruppen organisiert sind. Dies ist in Sachsen bei rund 8% der Einrichtungen der Fall. Die traditionelle Organisationsform mit festen Gruppenstrukturen ist bei 50% der Einrichtungen vorzufinden. Die verbliebenen 42% wenden Mischformen aus offenen und festen Gruppenstrukturen an.

Beinahe alle Einrichtungen organisieren außerhalb der Kernzeiten zusätzliche Dienste. Dies betrifft sowohl die Morgenstunden als auch die Nachmittagsstunden. Im Schnitt werden täglich vier Betreu-

ungsstunden im Rahmen von Früh- oder Spätdiensten geleistet. Dies sind rund 4% der durchschnittlichen täglichen Öffnungszeit.

Die in den Gruppen einzelner Altersstufen angebotenen Betreuungszeiten sind erstaunlich homogen. Für die Mehrheit (75-80%) der Gruppen unterhalb des Schulalters gilt, dass die Gruppenbetreuung in der Regel um acht Uhr oder früher beginnt und nach einer Betreuungszeit zwischen 7½ und 8 Stunden ca. um 16 Uhr endet. Durch die genannten zusätzlichen Früh- und Spätdienste außerhalb der Gruppenkernzeiten sind die Einrichtungen in der Lage, im Rahmen ihrer Öffnungszeiten flexibel auf die unterschiedlichen Anforderungen der Eltern im Hinblick auf Bring- und Abholzeiten der Kinder zu reagieren.

Etwa 1% der Gruppen im Krippen- und Kindergartenalter sind reine Vormittagsgruppen. Diese Gruppen beginnen in der Regel etwas später zwischen 8:00 und 8:30 Uhr, und enden nach einer Betreuungszeit von fünf bis sechs Stunden zwischen 13:30 und 14:00 Uhr.

Hortgruppen beginnen in der Regel um 11:30 und enden nach einer durchschnittlichen Betreuungsdauer von 4½ Stunden um 16:00 Uhr. Deutlich längere Betreuungszeiten gibt es auch hier nur vereinzelt. Nur 5% der Hortgruppen erreichen eine Betreuungszeit von sechs Stunden; diese kommt in der Regel durch eine zusätzliche Betreuung in den Vormittagsstunden zustande.

#### 4.4.3 Gruppengrößen

Für die einzelnen Altersstufen wurden folgende mittlere **Gruppengrößen** ermittelt:

Gruppentyp Altersstufe	Anzahl Kinder in der Gruppe		
	Mittelwert	1. Quartil	3. Quartil
		Kleinste 25% bis..	kleinste 75% bis
Krippe	11,3	9	14
Kindergarten	16,1	14	18
Hort	21,6	18	24
Krippe/Kindergarten	14,8	8	20
Krippenkinder	4,3	2	6
Kindergartenkinder	10,6	6	14

Tabelle 26: Gruppengrößen Einrichtungsbefragung, ohne Integrationsgruppen, n=1.563

In der Tabelle sind neben dem arithmetischen Mittel noch weitere Kennzahlen aufgeführt, die die Streuung der Gruppengrößen verdeutlichen. Hierbei illustriert der Abstand zwischen dem ersten und dem dritten Quartil, in welchem Bereich sich die mittleren 50 %-Werte der Verteilung bewegen.

Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um die Summe der in den einzelnen Gruppen **angemeldeten** Kinder handelt. Aufgrund von unterschiedlichen Vertragsmodellen und Betreuungszeiträumen sowie einer möglichen Unterauslastung durch fehlende Kinder ist hier im Tagesverlauf einer Einrichtung von etwas geringeren Gruppengrößen auszugehen. Somit handelt es sich um eine Maximalangabe, von der gleichwohl anzunehmen ist, dass sie in Zeiten einer hohen Auslastung oder einer in der Gruppe relativ homogenen Betreuungszeit grundsätzlich erreicht wird.

Diese Annahme wird durch die Auswertung der Daten zum Tagesverlauf grundsätzlich bestätigt. Es kommt außerhalb der Kernzeiten zu Gruppengrößen, die unterhalb der hier angegebenen Werten liegen. Zu Stoßzeiten wird die Kapazität der Gruppen in der Regel ausgeschöpft.

Vor dem Hintergrund der in Kap. 4.1.2 aufgestellten Kriterien sind die Ergebnisse der Auswertung aus der Sicht der Evaluation wie folgt zu bewerten:

- In der Altersstufe **Krippe** kommen die Gruppen auf durchschnittlich 11 Kinder. Die mittlere Hälfte der Gruppen liegt hierbei zwischen 9 und 14 Kindern.
  - ▶ **Diese Werte liegen für die älteren Stufen der Krippenkinder größtenteils im empfohlenen Bereich, sind aber für jüngere Krippenkinder, insbesondere diejenigen unter einem Jahr, als zu hoch einzustufen.**
- In der Altersstufe **Kindergarten** liegt die Gruppengröße im Schnitt zwischen 14 und 18 Kindern, mit einem Mittelwert von 16 Kindern.
  - ▶ **Mit diesen Werten liegen die Gruppen in den sächsischen Kindertagesstätten zu einem hohen Anteil innerhalb der Vorgaben. Diese Werte sind mit dem gegebenen Personalschlüssel nur erreichbar, indem eine Gruppe hauptsächlich von einer Erzieherin betreut wird, die allenfalls in Stoßzeiten Unterstützung von weiterem Personal erhält.**
- In der Altersstufe **Hort** werden durchschnittlich rund 22 Kinder in einer Gruppe betreut, mit einer mittleren Bandbreite zwischen 18 und 24 Hortkindern pro Gruppe.
  - ▶ **Angesichts der verhältnismäßig kurzen Aufenthaltsdauer der Hortkinder in der Betreuung sind die Werte vor dem Hintergrund gängiger Qualitätsstandards als akzeptabel zu betrachten.**
- In **altersgemischten Gruppen (Krippe/Kindergarten)** sind im Schnitt knapp 15 Kinder angemeldet, darunter im rechnerischen Mittel etwas mehr als vier Krippenkinder. Hier ist eine besonders hohe Streuung zu beobachten, die sich darin äußert, dass die mittleren 50% der Gruppen zwischen 8 und 20 Kinder aufgenommen haben. Die weitere Auswertung hat gezeigt, dass die Anzahl der in der Gruppe aufgenommenen Krippenkinder nicht proportional mit der gemessenen Gruppengröße steigt, sondern auf ca. 5 Krippenkinder gedeckelt ist. Somit kommt es auch in größeren offenen Gruppen nicht dazu, dass übermäßig viele Krippenkinder aufgenommen werden.
  - ▶ **In altersgemischten Gruppen wurden Gruppengrößen vorgefunden, die für kleinere Kinder im Krippenalter nicht akzeptabel erscheinen. Hier müsste vorausgesetzt werden, dass in der Gesamtgruppe eine intensive und individualisierte Betreuung für diese Altersgruppe zur Verfügung steht. Inwiefern dies tatsächlich der Fall ist, ist auf Basis der vorliegenden Untersuchung nicht eindeutig feststellbar.**

#### 4.4.4 Zusammenfassung

Die empirischen Befunde zeigen, dass trotz der weitgehend durch altersgemischte Einrichtungen geprägten Kindertagesbetreuung in den Gruppen eine nach den Altersstufen getrennte Betreuung vorherrscht. Altersgemischte Gruppen sind mit einem Anteil von 14% nur verhältnismäßig selten vertreten; hier handelt es sich im Wesentlichen um Gruppen, bei denen die Altersstufen Krippe und Kindergarten

gemeinsam betreut werden. Nur sehr wenige Einrichtungen setzen ausschließlich auf altersgemischte Gruppen.

Die Gruppengrößen liegen für die Altersstufe Krippe bei durchschnittlich 11 Kindern, für den Kindergarten bei 16 Kindern und bei 22 bei Kindern im Hortbereich. In altersgemischten Gruppen (Krippe/Kindergarten) werden durchschnittlich 15 Kinder betreut; die Zahl der Krippenkinder ist, auch bei größeren Gruppen, auf maximal fünf Kinder beschränkt.

Die Gruppengrößen sind trotz der fehlenden gesetzlichen Regelungen als akzeptabel zu betrachten. Bei altersgemischten Gruppen und dort insbesondere bei kleineren Kindern ist gleichwohl nicht immer feststellbar, dass sich die Betreuung im Rahmen des gesetzlichen Personalschlüssels bewegt.

## 4.5 Personelle Situation in den Sächsischen Kindertageseinrichtungen

### 4.5.1 Deskriptive Ergebnisse

Die Größenverteilung nach der tatsächlichen Personalausstattung stellt sich wie folgt dar:

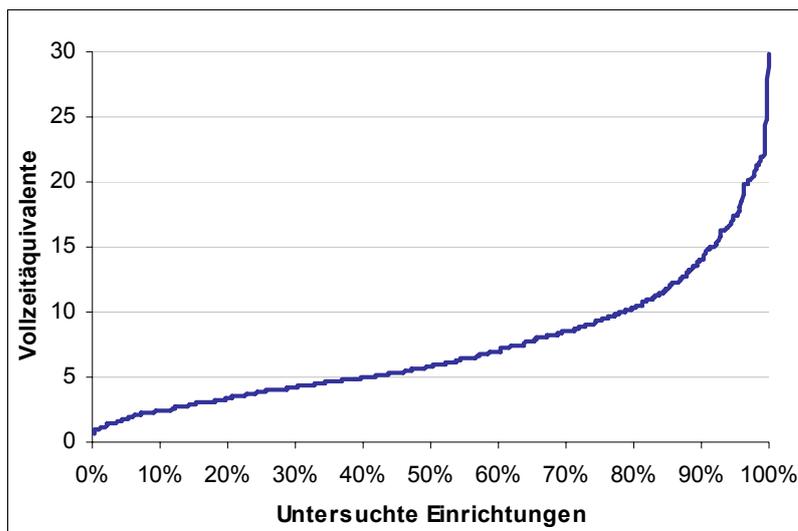


Abbildung 18: Personalausstattung der Kindertageseinrichtungen nach Vollzeitäquivalenten, (n=520)

Im Schnitt verfügt eine Einrichtung über 7 Vollzeitäquivalente, die sich knapp 9 Mitarbeiterinnen teilen.

	Vollzeitäquivalente	Mitarbeiterinnen
Mittelwert	7,2	8,9
25% unter...	3,8	5,0
50% unter...	5,8	8,0
75 % unter..	9,3	12,0
95% unter...	17,4	20,1

Tabelle 27: Kindertageseinrichtungen nach Personalbestand, Vollzeitäquivalente und Mitarbeiteranzahl, n=520

Das kleinste Viertel der Einrichtungen hat höchstens 5 Mitarbeiter/innen mit 3,8 Vollzeitäquivalenten. Das größte Viertel hat 12 oder mehr Mitarbeiter/innen mit 9 Vollzeitäquivalenten, die größten 5% der Einrichtungen verfügen über 20 oder mehr Mitarbeiter/-innen mit mehr als 17 Vollzeitäquivalenten.

Aus dem Verhältnis zwischen den Vollzeitäquivalenten und der Anzahl des Personals ergibt sich eine Durchschnittsquote von 0,81 Vollzeitstellen pro Person. Die Gegenüberstellung der jeweiligen Größenverteilungen von Personen und Vollzeitäquivalenten deutet darauf hin, dass kleinere Einrichtungen in der Regel mit mehr Teilzeitstellen arbeiten, und größere in der Regel vermehrt mit Vollzeitstellen. Der Zusammenhang zwischen der Größe der Einrichtung, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten und des Stellenanteils pro Person, stellt sich wie folgt dar:

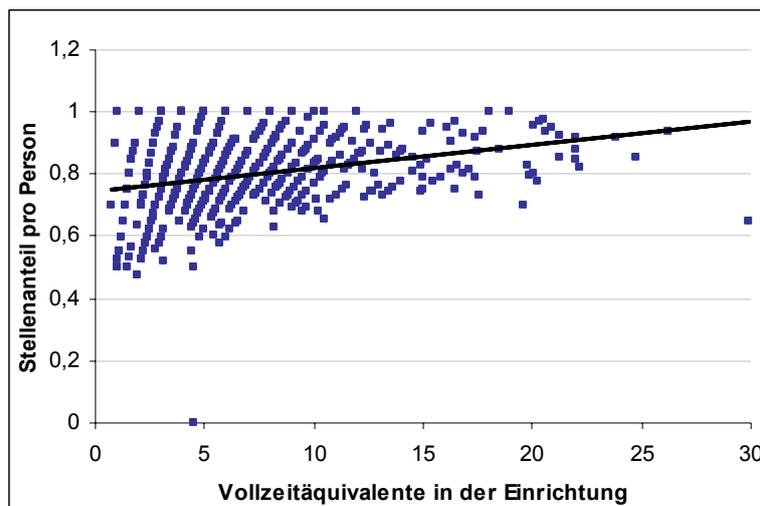


Abbildung 19: Zusammenhang zwischen Stellenanteil pro Person und Größe der Einrichtung in Vollzeitäquivalenten, n=519

Der Stellenanteil pro Einrichtung ist insbesondere in den Einrichtungen unter 10 Vollzeitäquivalenten (das sind 80 % der Einrichtungen) sehr breit gestreut. Es ist von einem gewissen Trend auszugehen, dass sich in kleineren Einrichtungen eher mehrere Personen eine Stelle teilen, während in größeren Einrichtungen Vollzeitstellen vorherrschen.

Ein Erklärungsansatz für die festgestellten Unterschiede ist die Tatsache, dass Schwankungen in der Nachfrage sich in Einrichtungen mit einem größeren Personalkorpus nicht so stark bemerkbar machen wie in kleineren Einrichtungen. Diese müssen auf die Schwankungen mit flexiblen Verträgen reagieren, so dass es hier zu einem erhöhten Anteil an Teilzeitbeschäftigung kommt.

Dem Hinweis, dass Personalanpassungen an die Nachfrage in verhältnismäßig hoher Frequenz stattfinden, ist die Evaluation mit einer eigenen Frage nachgegangen.

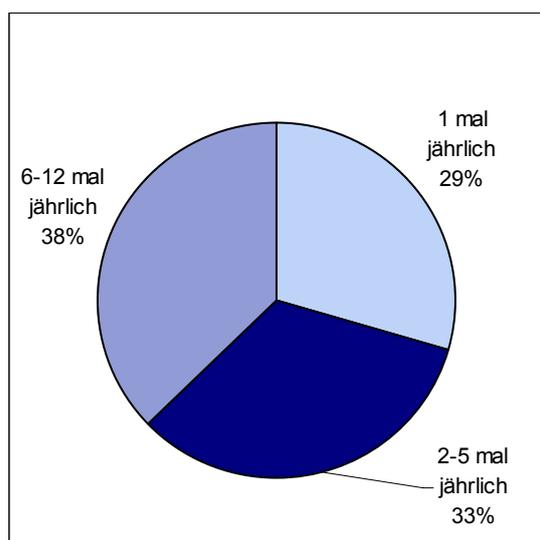


Abbildung 20: Häufigkeit der Anpassung des Personalkorpus an die Belegsituation, n= 524

Im Einzelnen:

- Im Schnitt wird der Personalkorpus alle zwei Monate an die Belegungssituation angepasst.

- Bei knapp 29% der Einrichtungen findet diese Anpassung einmal pro Jahr statt, ein Drittel passt das Personal zwei- bis sechsmal jährlich an.
- Weitere 38% passen ihr Personal-Ist an die Belegsituation monatlich oder alle zwei Monate an.

Die Frequenz der Anpassung unterscheidet sich je nach Trägertyp:

Anzahl der Anpassungen pro Jahr	Freier Träger	Öffentlicher Träger
1	18	42
2 bis 5	31	37
6 bis 12	52	21
Gesamt	100	100
Mittelwert	7	4

Tabelle 28: Häufigkeiten der Anpassung des Personals an die Belegsituation, nach Trägern n=515, Angaben in Prozent

Im Verhältnis zu den öffentlichen Trägern passen die freien Träger ihre Personalsituation mit einer deutlich höheren Frequenz an die Belegsituation an. Mehr als die Hälfte der freien Träger tun dies mindestens alle zwei Monate, bei den öffentlichen Trägern sind es 21%. Eine jährliche Personalanpassung findet bei den freien Trägern dagegen in 18% der Einrichtungen statt, in der Gruppe der öffentlichen Träger sind es 42%.

#### 4.5.2 Qualifikation des Personals

Die Qualifikationsstruktur des Personals in den Kindertageseinrichtungen stellt sich in der Gesamtbeurteilung wie folgt dar:

Qualifikation der Mitarbeiterinnen	Anteil am gesamten Personal	Anteil der Einrichtungen mit solchem Personal
Dipl.-Sozialpädagogin, Dipl.-Sozialarbeiterin	3,3	23
Dipl.-Heilpädagogin	0,4	2
staatl. anerk. Erzieherin	75,1	96
staatl. anerk. Erzieherin m. heilpäd. Zusatzqualifikation	14,6	55
staatl. anerk. Heilpädagogin	1,9	13
Kinderpflegerin	1,0	8
andere Qualifikation	3,7	21
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>-/-</b>

Tabelle 29: Qualifikationsstruktur des Personals, n=596, Angaben in Prozent

► **Sachsen erreicht im bundesweiten Vergleich einen hohen Anteil an Fachkräften mit anerkannter pädagogischer Ausbildung. Im Hinblick auf die angestrebte Akademisierung werden die in der SächsQualiVO gesetzten Ziele nur teilweise erreicht.**

- Erwartungsgemäß bilden Erzieherinnen die Mehrheit der Beschäftigten. Zusammen mit den Erzieherinnen mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation umfasst diese Gruppe 90% des Personals.

Trotz der im Gesetz vorgesehenen Vertrauensschutzregelungen, die auch nicht anerkannte Ausbildungen zulassen, stellen anerkannte pädagogische Berufe den überwiegenden Teil der Belegschaft. Der Blick in die amtliche Statistik<sup>9</sup> zeigt, dass dies im bundesweiten Vergleich nicht selbstverständlich ist. Bei den Anteilen von Erzieherinnen und Heilpädagoginnen an der Gesamtbelegschaft liegt Sachsen nach Thüringen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt deutschlandweit an vierter Stelle, wohingegen die Quote im Bundesdurchschnitt bei 72% und in den alten Bundesländern bei 66% liegt. Dagegen spielen Hilfsberufe oder andere Berufsabschlüsse in Sachsen nur eine marginale Rolle.

- Diplom-Sozialpädagoginnen oder Diplom-Sozialarbeiterinnen bilden 3% der Belegschaft der Gesamtheit der sächsischen Kindertageseinrichtungen. Diese Qualifikation ist in 23% der sächsischen Kindertageseinrichtungen vertreten. Das in der SächsQualiVO gesetzte Ziel, die Leitung in Einrichtungen über 70 Plätzen mit Akademiker/innen zu besetzen wird nur zum Teil erreicht – diese Personengruppe ist nur in 31% der Einrichtungen dieser Größe vertreten.
- Berufsgruppen mit einer Qualifikation zur Betreuung von Kindern mit Behinderung kommen zusammen auf einen Anteil von 17%, darunter mehrheitlich Erzieherinnen mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation (15%). Letztere sind in 55% der Einrichtungen vertreten. Somit steht rechnerisch für jede Einrichtung mit genehmigten Plätzen für Integrationskinder mindestens eine ausgebildete Fachkraft zur Verfügung.

#### 4.5.3 Analyse und Bewertung der personellen Situation

Aus den Daten der Leitungs- und Fachkräftebefragung werden nachfolgend folgende Fragen analysiert:

- Wie stellt sich die Personalsituation in den einzelnen Einrichtungen im Verhältnis zu den angemeldeten Kindern dar? Werden die im SächsKitaG aufgestellten Regeln zum Personalschlüssel eingehalten?
- Sind für etwaige Abweichungen eindeutige Ursachen festzustellen?
- Inwieweit greifen die Einrichtungen auf zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück? Gibt es Hinweise darauf, dass die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte durch diese Gruppe substituiert wird?
- Wie sind Fehlzeiten der pädagogischen Fachkräfte zu quantifizieren und wie wirken sich diese auf die Betreuung aus?
- Wie stellt sich der Personalschlüssel, aber auch die Erzieherinnen-Kind-Relation, im Tagesverlauf dar? Wo gibt es Abweichungen?

Die Bestandsaufnahme und Bewertung zum Themenfeld Personalausstattung kommt im Einzelnen zu folgenden Ergebnissen:

► **Der in §12 SächsKitaG gesetzte Personalschlüssel wird im Großen und Ganzen eingehalten.**

Auf Basis der Angaben zur Belegung der einzelnen Einrichtungen wurde nach den im SächsKitaG und den Verordnungen aufgestellten Regeln (siehe Kap. 4.1.1) für jede befragte Einrichtung ein Personalbedarf errechnet. Hierbei wurden sämtliche Kriterien berücksichtigt, wie Altersstufen, Betreuungszei-

---

<sup>9</sup> Statistisches Bundesamt, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Stichtag 15.3.2007

ten, zusätzliche Kapazitäten für Integrationskinder, Durchführung des Schulvorbereitungsjahres und die rechnerische Leitungskapazität.

Dieser zum Stichtag 31.10.2007 auf der Basis der Belegung ermittelte **Personalbedarf** wurde zunächst mit dem **Personal-Ist** verglichen. Das Ergebnis der Gegenüberstellung stellt sich wie folgt dar:

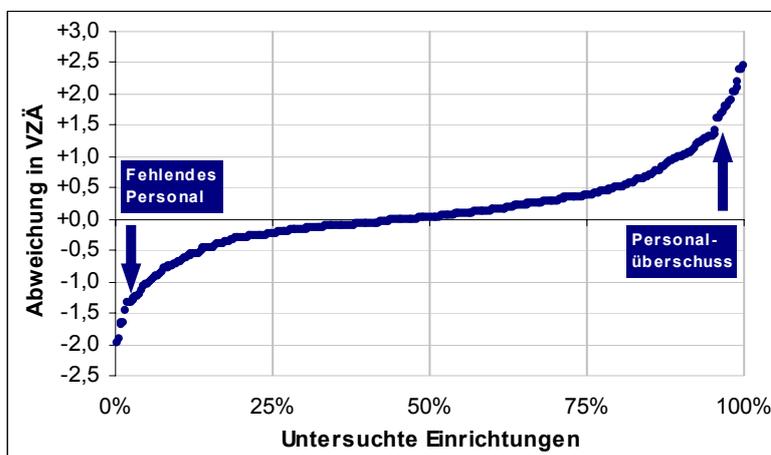


Abbildung 21: Gegenüberstellung Personalbedarf und Personal-Ist, Stichtag 31.10.2007, n=362

	Abweichung Personal-Ist und Personalbedarf	
	absolut in Vollzeitäquivalenten	in Prozent des Personalbedarfs
Mittelwert	+0,1	3
10% unter..	-0,7	-10
25% unter...	-0,2	-4
50% unter...	+0,0	0
75% unter..	+0,4	8
90% unter	+1,0	16

Tabelle 30: Abweichungen zwischen Personal-Ist und Personalbedarf, Stichtag 31.10.2007, n=362

Diese Ergebnisse lassen sich wie folgt interpretieren:

- Im Durchschnitt über alle Einrichtungen entspricht der Personalbestand bis auf eine Abweichung von einem Zehntel Vollzeitäquivalent dem an der Belegung der Einrichtungen gemessenen Personalbedarf. Etwa die Hälfte der Einrichtungen liegt über und die Hälfte unterhalb des gesetzlichen Personalschlüssels.
- Von dieser ausgeglichenen Mitte der Verteilung gibt es eine Streuung nach oben oder nach unten, diese entspricht einem zusätzlichen Personalbedarf, bzw. einem Personalüberschuss im Sinne des Personalschlüssels. Von der Mitte der Verteilung gesehen, schwankt die Hälfte der Einrichtungen zwischen fehlenden 0,2 Vollzeitäquivalenten und einem Überhang von 0,4 Vollzeitäquivalenten. Insgesamt 80% der Einrichtungen bewegen sich zwischen fehlenden 0,7 und einem überschüssigen Vollzeitäquivalent.

- Setzt man die Abweichungen in den jeweiligen Einrichtungen ins Verhältnis zum jeweiligen Personalbedarf, liegen die Schwankungen für 80% der Einrichtungen in einem Korridor zwischen 10% fehlender bzw. 8% aus der Sicht des gesetzlichen Personalschlüssels überschüssiger Kapazität.

Die Abweichungen bewegen sich in einem moderaten Bereich. Somit lässt sich die Aussage treffen, dass der gesetzliche Personalschlüssel weitgehend eingehalten wird.

- ▶ **Die Gründe für die Abweichungen können nicht auf einen wesentlichen Faktor zurückgeführt werden.**

Zur Ursachenanalyse für die ermittelten Abweichungen vom gesetzlichen Personalschlüssel wurden diese in Zusammenhang mit mehreren angenommenen Einflussfaktoren gesetzt.

Im Einzelnen untersucht wurden die Zusammenhänge zwischen der Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels und [1] der Größe der Einrichtungen, [2] der Trägerschaft von Einrichtungen, [3] der Frequenz der Anpassung des Personalbestands an die Belegungssituation (siehe auch Abb. 22, S. 72) und [4] der Zugehörigkeit zu Landkreisen, insbesondere zu städtischen oder ländlichen Gebieten.

- **[1] Größe der Einrichtung als Einflussfaktor für die Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels**

Bei den kleineren Einrichtungen, insbesondere bei denen unter 5 Beschäftigten, ist eine im Verhältnis zu den anderen Einrichtungsgrößen verstärkte Streuung zu beobachten:

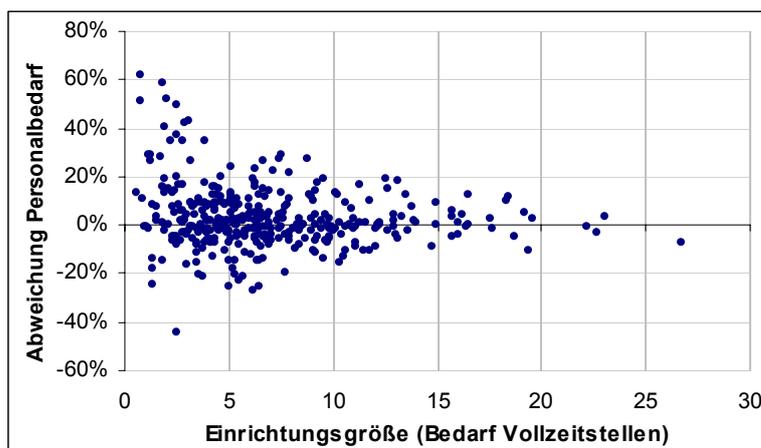


Abbildung 22: Größe der Einrichtung und Abweichungen vom gesetzlichen Personalschlüssel, n=362

Eine mögliche Ursache hierfür ist die Tatsache, dass ein Ausfall einer Arbeitskraft oder Veränderungen in der Belegungssituation in einer kleineren Einrichtung prozentual wesentlich stärker zu Buche schlagen.

- **[2] Trägerschaft der Einrichtung als Einflussfaktor für die Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels**

Zwischen öffentlichen und freien Trägern sind keine signifikanten Unterschiede festzustellen.

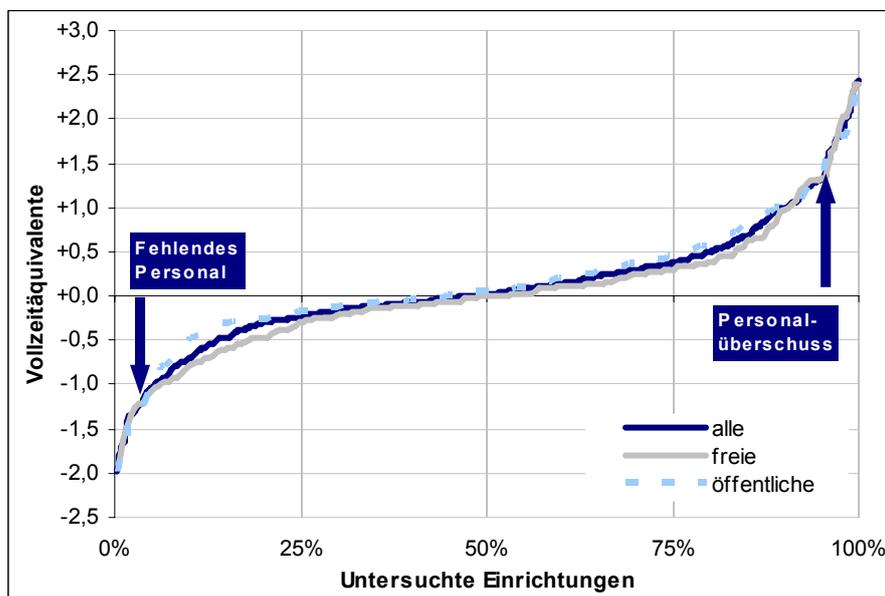


Abbildung 23: Abweichungen vom gesetzlichen Personalschlüssel, öffentliche und freie Träger im Vergleich, n=362

Die gemessene mittlere Abweichung vom gesetzlichen Personalschlüssel liegt in beiden Gruppen nur ein Zehntel Vollzeitäquivalent auseinander – bei einer annähernd gleichen Streuung und Verteilung. Zwischen den unterschiedlichen freien Trägern gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

■ **[3] Frequenz der Anpassung des Personalbestands an die Belegungssituation als Einflussfaktor für die Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels.**

Einrichtungen, die ihr Personal-ist alle ein bis zwei Monate anpassen, halten den Personalschlüssel zum gemessenen Stichtag 31.10.2007 etwas genauer ein als Einrichtungen mit einer jährlichen Anpassung an den Personalschlüssel. Zwischen diesen Gruppen besteht ein signifikanter Unterschied, der gleichwohl schwach ausgeprägt ist.

Im Kontrast stellen sich die beiden Gruppen wie folgt dar:

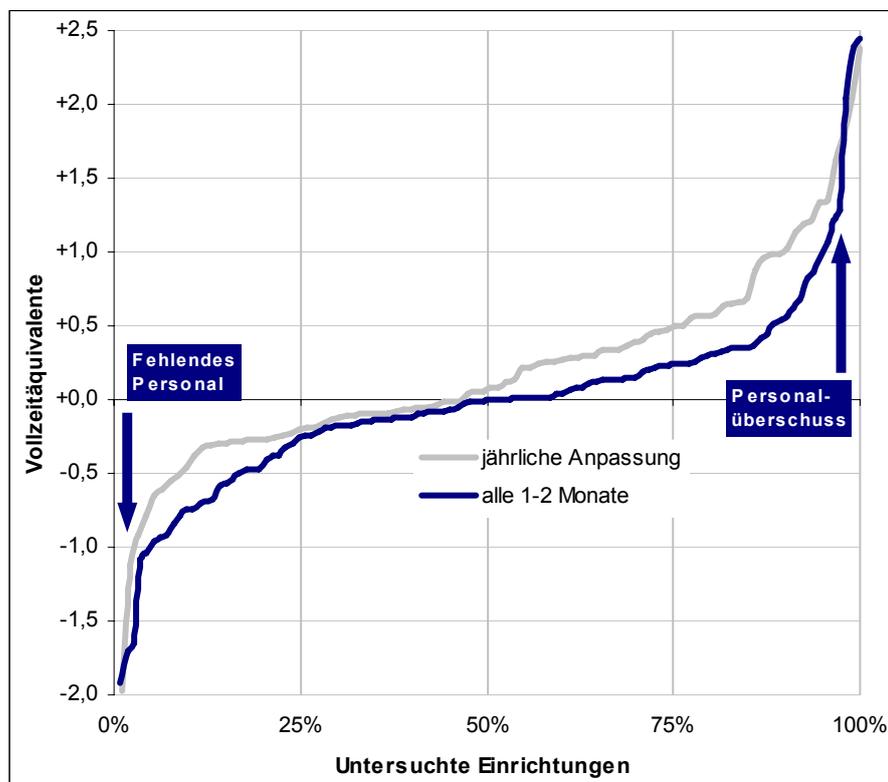


Abbildung 24: Abweichungen vom gesetzlichen Personalschlüssel, nach Frequenz der Personalanpassung, n=206

Einrichtungen mit einer jährlichen Personalbemessung (im Diagramm: helle Linie) haben zum Stichtag 31.10.2007 eine im Schnitt höhere Personalausstattung von 0,2 Vollzeitäquivalenten. Dies lässt sich in der Grafik daran illustrieren, dass die Verteilung stets über der dunklen Linie der Einrichtungen liegt, die ihr Personal alle 1-2 Monate anpassen.

Die im Verhältnis etwas „genauere“ Einhaltung des Personalschlüssels durch die Gruppe der Einrichtungen mit einer hohen Anpassungsfrequenz ist im Wesentlichen auf einen insgesamt geringeren Personalüberhang zurückzuführen. Dagegen ist eine Glättung der Verteilung bei den Einrichtungen, die den Personalschlüssel zum Stichtag unterschreiten, nicht zu beobachten. Trotz einer hohen Anpassungsfrequenz stellen sich die Personalschlüssel der Einrichtungen in diesem Segment schlechter dar als in der Vergleichsgruppe.

Über alle Einrichtungen betrachtet, kommt es also im Vollzug des SächsKitaG je nach Anpassungsfrequenz zu einer Ungleichbehandlung von Einrichtungen.

■ **[4] Zugehörigkeit zu Gebietseinheiten als Einflussfaktor für die Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels.**

Zwischen den Kreisen, aber auch in der größeren Einteilung der Zugehörigkeit von Einrichtungen zu einem Landkreis oder einer kreisfreien Stadt, konnten in Bezug auf die Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Gemessen am Mittelwert über alle Einrichtungen schwanken die Mittelwerte nach Stadt und Land um wenige hundertstel Vollzeitäquivalente, also unterhalb des Messfehlers.

▪ **[5] Soziales Umfeld der Einrichtung als Einflussfaktor für die Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels.**

Zwischen der Einschätzung der Einrichtungen zum sozialen Umfeld und der Einhaltung des Personalschlüssels konnte ebenfalls kein Zusammenhang festgestellt werden. Im Durchschnitt unterscheidet sich die Gruppe, die ihre Einrichtungen auf der positiven Seite der Skala sieht, nur um wenige hundertstel Vollzeitäquivalente von der Gruppe, die sich in einem eher schlechteren sozialen Umfeld einordnet.

► **Ein Drittel der Einrichtungen greift auf zusätzliche Kräfte außerhalb des Personalschlüssels zurück. Eine Substitution von Personal, das im Personalschlüssel enthalten ist, ist nicht festzustellen.**

Genau ein Drittel der Einrichtungen beschäftigt für zusätzliche Aufgaben in der pädagogischen Arbeit weitere Mitarbeiter/-innen, die nicht im Personalschlüssel enthalten sind. Unter diesen Einrichtungen beschäftigen knapp 79% bezahlte, und knapp 33% unbezahlte Kräfte. Das zusätzliche Personal stockt die Personalausstattung durchschnittlich um knapp 5 % auf.

Einrichtungen in freier Trägerschaft greifen vermehrt auf zusätzliche Kräfte zurück:

Trägertyp	Zusätzliche Kräfte	
	Ja	Nein
Öffentlicher Träger	24,6	75,4
Freier Träger	42,0	58,0
Gesamt	33,6	66,4

Tabelle 31: Personalschlüssel für weitere Aufgaben, n=590, Angaben in Prozent

Rund ein Viertel der Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft beschäftigen zusätzliches Personal außerhalb des Personalschlüssels. Bei freien Trägern sind es 42%. Auch unter den freien Trägern bestehen signifikante Unterschiede. In dieser Gruppe greifen die Einrichtungen der konfessionellen Träger (50%) sowie die im Paritätischen Wohlfahrtsverband bzw. der Volkssolidarität (46%) organisierten Einrichtungen vermehrt auf weiteres Personal zu.

Zwischen der Größe der Einrichtung und der Beschäftigung von zusätzlichen Kräften außerhalb des Personalschlüssels konnte kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden. Gleichwohl ist zu beobachten, dass eher die größten 25% der Einrichtungen weniger auf zusätzliche Kräfte zurückgreifen.

Ferner wurde in diesem Zusammenhang untersucht, ob Indizien für Substitutionseffekte zwischen regulärem Personal und den zusätzlichen Mitarbeiter/-innen außerhalb des Personalschlüssels vorliegen. Solche Effekte sind insbesondere bei denjenigen Einrichtungen zu vermuten, bei denen zum gemessenen Stichtag gegenüber dem gesetzlichen Personalschlüssel eine Personalunterdeckung vorliegt. Diese Gruppe wurde im Hinblick auf den Einsatz zusätzlichen Personals mit einer Kontrastgruppe verglichen. Das Ergebnis ist in der folgenden Abbildung dokumentiert:

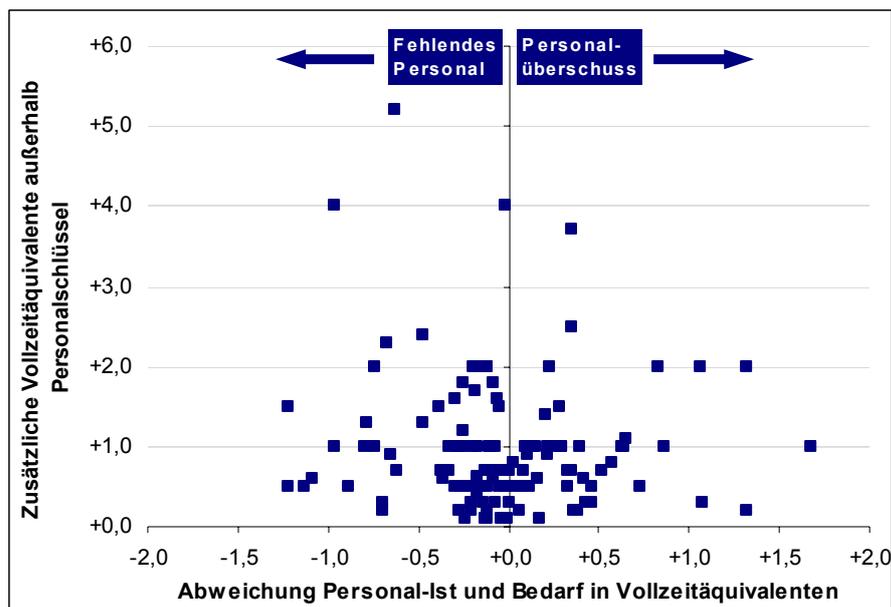


Abbildung 25: Einsatz von Personal außerhalb des Personalschlüssels und Abweichungen vom Personalschlüssel im Vergleich, n=124

Die Abbildung zeigt, dass der Einsatz zusätzlichen Personals unabhängig von der aktuellen am gesetzlichen Personalschlüssel gemessenen Personalsituation erfolgt.

► **Durch Fehlzeiten der pädagogischen Fachkräfte kommt es bei einem Teil der Einrichtungen zu einer Verschlechterung des Betreuungsverhältnisses. Für ein Viertel der Einrichtungen ist aufgrund von Fehlzeiten eine Unterversorgung sichtbar.**

Zu Fehlzeiten wurden in der Leitungsbefragung mehrere Angaben erhoben:

- Die Gesamtzahl der Personenfehltage zwischen dem 1.1.2007 und dem 31.10.2007
- Die Gesamtzahl der Fortbildungstage in demselben Zeitraum sowie
- die Regelurlaubszeit einer Vollzeitkraft.

Diese Angaben wurden auf das gesamte Jahr 2007 hochgerechnet und auf Basis der Personalausstattung auf die vorhandenen Vollzeitäquivalente verteilt, so dass auf der Ebene einer Einrichtung nun Angaben pro Vollzeitäquivalent vorliegen. Aus der Differenz zwischen den Gesamtfehltagen sowie den Urlaubs- und Fortbildungstagen wurden die übrigen Fehltage ermittelt, in denen Krankheitszeiten, Kurtage, Sonderurlaubstage etc. zusammengefasst sind.

Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit einer Fachkraft stellt sich empirisch wie folgt dar:

	Tage pro Vollzeit- äquivalent
<b>Kalendertage insgesamt</b>	365,0
Samstage und Sonntage	104,0
Gesetzliche Feiertage in Sachsen 2007	11,0
<b>Arbeitstage 2007</b>	250,0
Urlaub	29,8
Fortbildungstage	6,5
Sonstige Fehltage Krankheit, Kur, Sonderurlaub, weitere Gründe	17,3
<b>Fehltage insgesamt</b>	<b>53,6</b>
<b>Mittlere Netto-Jahresarbeitszeit</b>	<b>196,4</b>

Tabelle 32: Schätzung der Normalarbeitszeit, n=322

Von den 250 potenziellen Arbeitstagen sind pro Vollzeitäquivalent knapp 30 Tage für Urlaub abzuziehen, sowie 6,5 Tage für Weiterbildung. Aus der Gesamtzahl der Fehltage ergibt sich ein Restwert von 17,3 sonstigen Fehltagen. Die durchschnittlich verfügbare Netto-Arbeitszeit beträgt somit 196,4 Tage. Bezogen auf die Grundgesamtheit der sächsischen Kindertageseinrichtungen bewegt sich dieser Mittelwert innerhalb einer Vertrauensgrenze<sup>10</sup> von  $\pm 2$  Tagen und stellt somit eine hinreichend genaue Schätzung dar. Unter Berücksichtigung der Schließzeiten ist davon auszugehen, dass eine Beschäftigte im Durchschnitt an jedem fünften Arbeitstag nicht zur Verfügung steht.

Um die Mittelwerte herum kommt es insbesondere bei den Werten zu Fortbildungen und sonstigen Fehltagen zu einer Streuung zwischen den einzelnen Einrichtungen.

Fehlzeiten in Tagen	50% der mittleren Werte liegen zwischen...		Differenz
	1. Quartil	3. Quartil	
Urlaub	30,0	30,0	0,0
Fortbildungstage	1,8	9,5	7,6
Krankheit, Kur, Sonderurlaub, weitere Gründe	7,7	27,4	19,7
Fehltage insgesamt	44,1	62,9	18,8
<b>Mittlere Netto-Jahresarbeitszeit</b>	<b>187,1</b>	<b>205,9</b>	<b>18,8</b>

Tabelle 33: Streuungen bei Fehltagen, n=322

In der Tabelle sind jeweils die Grenzen der mittleren 50% der gemessenen Werte sowie deren Abstand dargestellt. In dieser von Extremwerten bereinigten Verteilung gibt es in Bezug auf Urlaubstage keine Unterschiede. Dagegen schwanken die Fortbildungstage in der Mitte der Verteilung pro Vollzeitäquivalent innerhalb einer Bandbreite von 7,6 und die sonstigen Fehltage von knapp 20 Tagen. In Summe liegen die mittleren 50% der Verteilung der Netto-Jahresarbeitszeit innerhalb von 187 und knapp 208 Tagen. Im Verhältnis zur Mitte der Verteilung entsprechen diese Abweichungen einer

<sup>10</sup> Konfidenzintervall 95 Prozent.

Bandbreite von  $\pm 5\%$ . Je nach Situation in der Einrichtung ist die verfügbare Kapazität also Schwankungen unterworfen, die an den Rändern der Verteilung noch stärker ausfallen können.

Analog zur in Kapitel 4.1.2 aufgestellten Korrekturrechnung stellen sich die rechnerischen Betreuungsverhältnisse unter Berücksichtigung der ermittelten Fehlzeiten wie folgt dar:

	Krippe (8h)	Kindergarten (8h)	Hort (6h)
SächsKitaG	6,75	14,63	22,90
Rechnerische Betreuungsverhältnisse			
Mittelwert: 196 Arbeitstage	7,56	16,38	25,65
Unteres Quartil: 187 Arbeitstage	7,94	17,20	26,93
Oberes Quartil: 205 Arbeitstage	7,21	15,63	24,47
Referenzwerte (vgl. Kap. 4.1.2)	7,11	15,00	15,00

Tabelle 34: Rechnerische Betreuungsverhältnisse je nach Fehltagen in der empirischen Verteilung,  $n=322$

Die oben aufgestellte Schätzung von 200 pro Erzieherin verfügbaren Arbeitstagen wird durch die empirischen Befunde bestätigt. Der tatsächliche Mittelwert liegt bei 196 Tagen. Innerhalb dieser Mitte der Verteilung sowie bei denjenigen Einrichtungen, die geringere Fehlzeiten aufweisen, kommt es aufgrund von Fehlzeiten rechnerisch nur zu geringfügigen Abweichungen gegenüber den in Kap. 4.1.2 auf Basis der europäischen Mindeststandards aufgestellten Referenzwerten.

Bei den Einrichtungen, deren Fehlzeiten oberhalb des Mittelwertes liegen, kommt es zu entsprechend zu ungünstigeren Betreuungsverhältnissen. So stehen in 25% der Einrichtungen pro Vollzeitkraft höchstens 187 Arbeitstage zur Verfügung. Hieraus ergeben sich für ein Viertel der Verteilung oder hochgerechnet ca. 700 der sächsischen Einrichtungen rechnerische Betreuungsverhältnisse von mindestens knapp 8 Krippenkindern, etwas über 17 Kindern im Kindergarten und knapp 27 Hortkindern pro Fachkraft. Berücksichtigt man, dass es sich beim vorliegenden Modell in allen weiteren Parametern um ein auf eher günstigen Annahmen beruhendes Szenario handelt, ist davon auszugehen, dass die errechneten Werte noch weiter überschritten werden.

Das Ausfallrisiko der pädagogischen Fachkräfte ist bisher nicht ausreichend in den Personalschlüssel integriert. Im Jahresverlauf kommt es für rund ein Viertel der Einrichtungen hochgerechnet zu einer Unterdeckung des Personals in Höhe von mindestens fünf Prozent der Gesamtkapazität der Einrichtung.

**► Im Tagesverlauf wird der Personalschlüssel des Sächsischen Kindertagesstättengesetzes weitgehend eingehalten.**

Zusätzlich zur Erhebung der Personal- und Betreuungssituation wurden in jeder Einrichtung zufällig ausgewählte Erzieherinnen zur Situation in den Gruppen befragt. Hierbei wurden die Fachkräfte gebeten, stündlich aufzuschreiben, wie viele Kinder in welchen Altersstufen in der Gruppe betreut werden und wie viel Personal in der Gruppe anwesend war.

Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um eine Momentaufnahme handelt, die Aufschluss über die Einhaltung von Personalschlüsseln und tatsächliche Personen-Kind-Relationen in einem typischen Tagesverlauf geben kann. Weitergehende Schlüsse über längere Perioden zu Personalausstattung, Fehlzeiten oder Nachfrageschwankungen sind auf der Basis der Daten nicht möglich.

Es liegen für 618 Einrichtungen gültige Daten zum Tagesverlauf vor. In knapp 1900 Gruppen wurden rund 16.500 gültige Messungen erhoben. Somit liegt eine umfangreiche Datenbasis für die Auswertung vor.

Im ersten Schritt wurde der Tagesverlauf auf die Einhaltung des gesetzlichen Personalschlüssels untersucht. Da der Personalschlüssel gemäß §12 SächsKitaG auch in altersgemischten Gruppen einzuhalten ist, wurde für die Auswertung in jeder Gruppe für jede aufgeschriebene Stunde auf der Basis der anwesenden Kinder ein Personal-Sollwert ermittelt. Der Ist-Wert wurde aus der Zahl der anwesenden pädagogischen Fachkräfte und – sofern vorhanden – der durch zwei dividierten Zahl der Praktikantinnen ermittelt.

Im Durchschnitt über alle Gruppen und den gesamten Tagesverlauf wird der Personalschlüssel zum Stichtag der Messung verhältnismäßig genau eingehalten. Es kommt zu einem kleinen Überschuss von rechnerisch 0,2 Personalstellen pro Tag und Gruppe, der im Wesentlichen durch die Gruppenauslastung zu erklären ist, da das Angebot auch bei Abwesenheit der Kinder vorzuhalten ist. Dies stützt die oben getroffene Annahme, dass eine unsystematische, z.B. krankheitsbedingte Abwesenheit von Kindern in der Regel nicht zu einer Einschränkung des Personaleinsatzes führt.

Die Abweichungen zwischen Soll- und Ist-Werten stellen sich im Verlauf der Tagesbetreuung wie folgt dar:

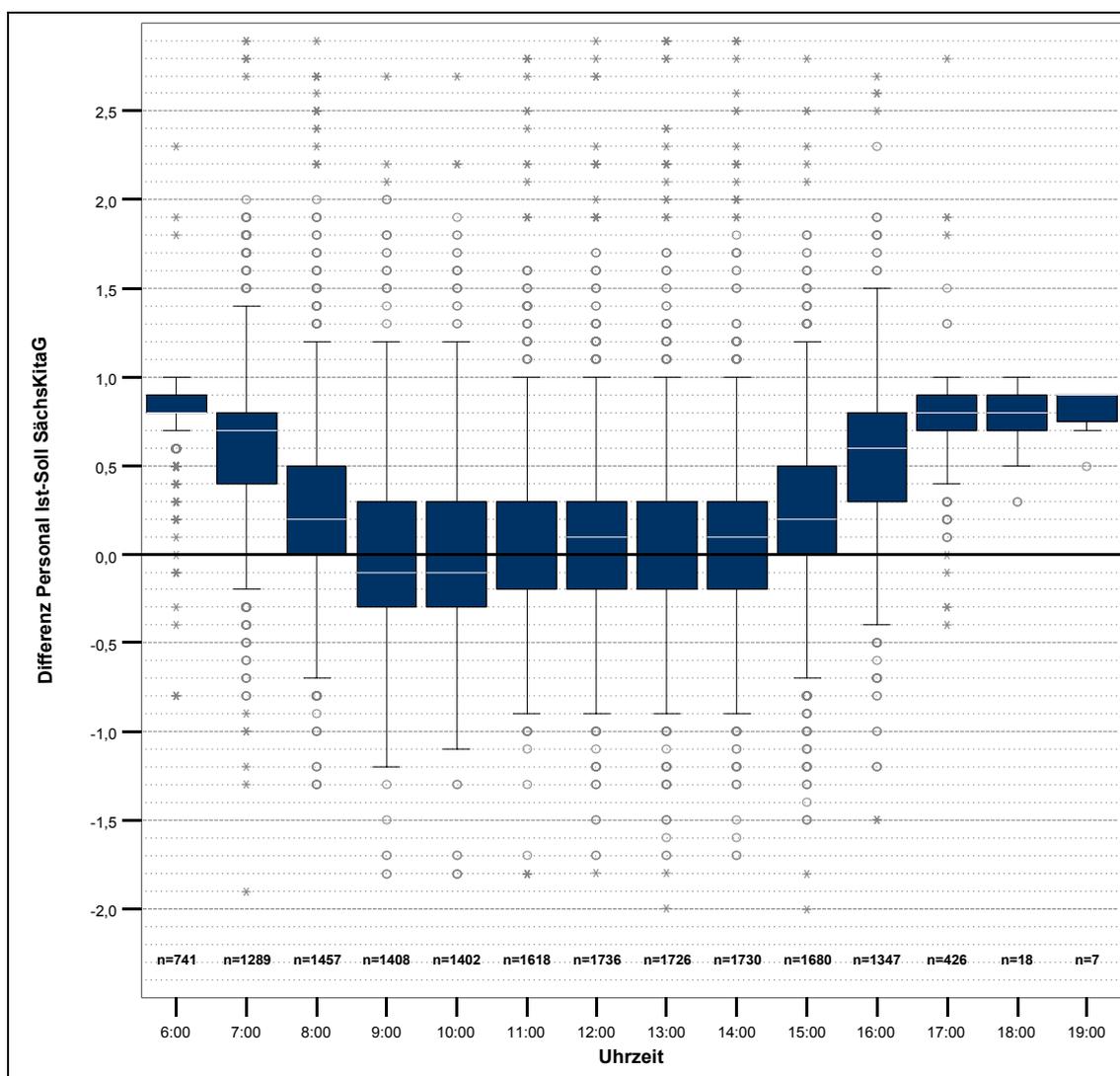


Abbildung 26: Differenz Personal-Ist und Personal-Soll nach Stellenschlüssel des sächsischen Kindertagesstättengesetzes im Tagesverlauf n= 16.586

Die im Diagramm abgetragenen blauen Balken symbolisieren die 50 % der mittleren Werte der Verteilung. Die Ausrichtung nach oben bedeutet eine Überschreitung des Personal-Solls in der Gruppe, die Verteilung unterhalb der waagerechten Linie bedeutet, dass Personal fehlt. Die davon ausgehenden senkrechten Linien markieren die Toleranzgrenzen, ab denen einzelne Werte als Ausreißer angesehen werden. Die Ausreißer mit Punkten oder Sternen markiert.

Das Ergebnis ist folgendermaßen zu interpretieren:

- In den Morgenstunden und den späteren Nachmittagsstunden kommt es gemessen am Personalschlüssel in der Regel zu einem Personalüberhang. Die Ursache hierfür ist die Tatsache, dass oftmals nicht genügend Kinder anwesend sind, um rechnerisch eine Fachkraft „auszulasten“.
- In den Betreuungskernzeiten ab 9.00 Uhr kommt es dagegen zu einer Überschreitung der Personalschlüssel. Bis 14 Uhr sind in etwa 50% der Gruppen weniger pädagogische Fachkräfte anwesend als im Personalschlüssel vorgesehen.
- Im Schnitt sind die Abweichungen nicht als gravierend einzustufen. Erst im untersten Zehntel der Verteilung kommt es zu höheren Abweichungen zwischen durchschnittlich 0,4 bis 0,5 fehlenden Betreuungskräften.
- Abweichungen von einer oder mehr fehlenden Stellen wurden nur in drei Prozent der Gruppen festgestellt, und hier im Schnitt an zwei bis drei Stunden am Erhebungstag, vorwiegend innerhalb der Kernzeiten. Auf Basis der gegebenen Verteilung sind diese Werte statistisch größtenteils als Ausreißer zu interpretieren.
- Die Verteilung ist relativ symmetrisch. Das bedeutet, dass den Abweichungen nach unten ungefähr genauso viele Abweichungen nach oben gegenüberstehen, so dass es innerhalb der Kernzeiten auch zu einer entsprechenden Überschreitung des Personalschlüssels und damit rechnerisch zu einem besseren Betreuungsverhältnis kommt. Eine wichtige Ursache für die festgestellten Abweichungen ist die Tatsache, dass die Gruppen aufgrund von fehlenden Kindern unterschiedlich ausgelastet sind (vgl. Kap. 4.3.2 ).

Das oben dargestellte Ergebnis, dass die im SächsKitaG vorgegebenen Personalschlüssel gemessen an der tatsächlichen Personalausstattung im Großen und Ganzen eingehalten werden, wird durch die Analyse des Tagesverlaufs grundsätzlich bestätigt. Die Abweichungen befinden sich in einem moderaten Bereich. Gravierende Abweichungen nach oben und unten sind nur vereinzelt vorhanden.

► **Der Personalschlüssel hat wichtige Signalwirkungen für die tatsächlichen Betreuer-Kind-Relationen. Die Sollwerte werden weitgehend eingehalten.**

Wie in Kapitel 4.1.2 dargelegt, ist durch die alleinige Betrachtung der gesetzlichen Personalschlüssel nur ein grober Überblick über die tatsächlichen Personal-Kind Relationen möglich. Im Folgenden werden die tatsächlichen Betreuungsverhältnisse analysiert und den oben dargestellten Sollwerten gegenübergestellt.

Für die Auswertung wurden die Gruppen zunächst nach Typen von Altersstufen segmentiert. Neben reinen Hort-, Kindergarten- und Krippengruppen, die die Mehrheit der Verteilung stellen, gibt es auch altersgemischte Gruppen. Hier ist insbesondere die Kombination zwischen Krippen- und Kindergartenkindern relevant. Weitere Kombinationen spielen so gut wie keine Rolle und werden aufgrund der geringeren Fallzahlen nicht weiter ausgewertet. Die Zuordnung zu den Typen erfolgte auf Grundlage der Angaben zur Soll-Besetzung der Gruppe.

In der Auswertung wurde für jede Gruppe und jede Stunde das Verhältnis zwischen den anwesenden Kindern und den an den jeweiligen Messpunkten in der Gruppe anwesenden Betreuungspersonen ermittelt. Hierfür ergeben sich tagesdurchschnittlich folgende Personal-Kind-Relationen<sup>11</sup>:

Alterstufe	Kinder pro...	
	pädagogische Fachkraft	anwesendes Personal insgesamt
Nur Krippe	6,5	6,0
Nur Kindergarten	12,6	11,9
Nur Hort	16,2	15,2
Altersgemischt Krippe-Kindergarten	10,1	9,1

Tabelle 35: Tagesdurchschnittliche Personal-Kind-Relationen nach Alterstufen, ohne Integrationsgruppen, n=13.187

Im Tagesmittel stellen sich die Betreuungsverhältnisse sehr positiv dar. Im Durchschnitt werden die Vorgaben an Personal-Kind-Relationen eingehalten.

Gleichwohl offenbart die Zeitreihenbetrachtung, dass sich hinter dem Mittelwert hohe Schwankungen verbergen.

Der Tagesverlauf des Betreuer-Kind-Verhältnisses für **Krippengruppen** stellt sich wie folgt dar:

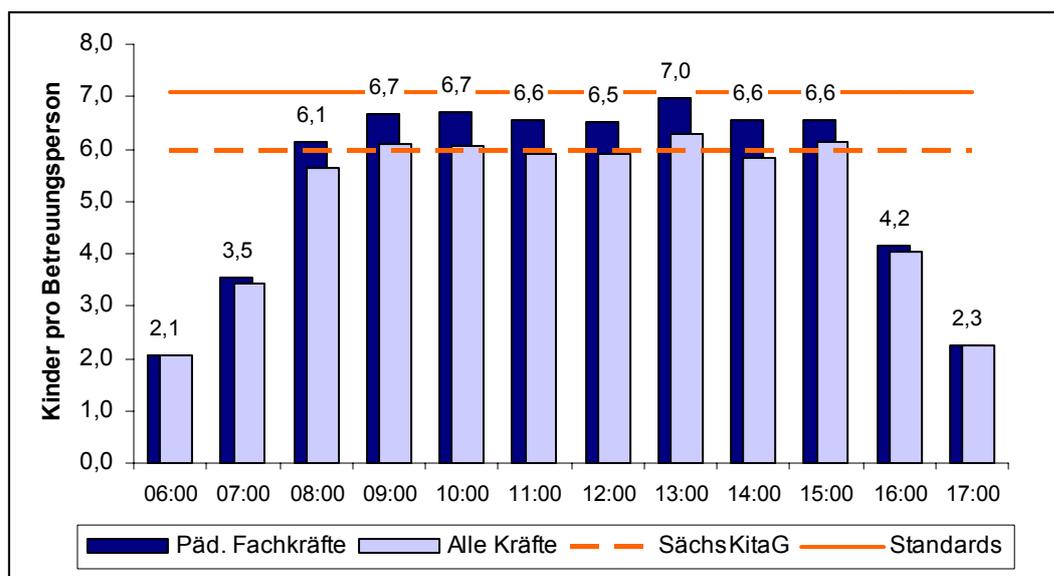


Abbildung 27: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für Krippengruppen, ohne Integrationsgruppen, n= 2.843

Im Diagramm ist die durchschnittliche Personal-Kind-Relation für die stündlichen Messpunkte dargestellt. Die dunklen Balken im Hintergrund stellen das Verhältnis zwischen den zum jeweiligen Zeitpunkt in der Gruppe anwesenden pädagogischen Fachkräften und Kindern dar. In den hellen Balken ist die Relation zum gesamten verfügbaren Personal dargestellt; hier sind Praktikant/-innen ebenso enthalten wie ehrenamtliche und bezahlte Kräfte für zusätzliche Aufgaben, die nicht im Personalschlüssel enthalten sind. Aus der Differenz der beiden Messwerte wird die Entlastungsfunktion dieser Kräfte deutlich. Die gestrichelte Linie markiert den für diese Gruppe im SächsKitaG gesetzten Perso-

<sup>11</sup> Die Mittelwerte sind gruppenweise mit der Zahl der Kinder an den jeweiligen Messpunkten sowie der Betreuungsdauer

nalschlüssel, die darüber liegende durchgehende Linie stellt die in Kapitel 4.1.2 dargestellten Referenzwerte dar. Messwerte für spätere Zeitpunkte liegen zwar vor, beruhen aber auf zu wenigen Datensätzen, um hieraus Aussagen ableiten zu können.

Wie in oben analysiertem Soll-Ist-Abgleich der Personalausstattung gibt es an den Rändern der Verteilung sehr günstige Betreuungsverhältnisse. Diese Befunde sind dahingehend zu interpretieren, dass in den Gruppen in den Randzeiten wenige Kinder anwesend sind, gleichwohl aber mindestens eine Erzieherin zur Betreuung anwesend sein muss. In der Kernzeit zwischen 8 und 15 Uhr kommt es zu einem Anstieg der Betreuer-Kind-Relation auf knapp sieben Krippenkinder für eine pädagogische Fachkraft. Diese Zahlen liegen innerhalb des Referenzwertes des Kinderbetreuungsnetzwerkes. Auch wird in den Kernzeiten eine spürbare Entlastung durch Praktikant/innen und weitere Kräfte deutlich.

Der Tagesverlauf des Betreuer-Kind-Verhältnisses für **Kindergartengruppen** stellt sich wie folgt dar:

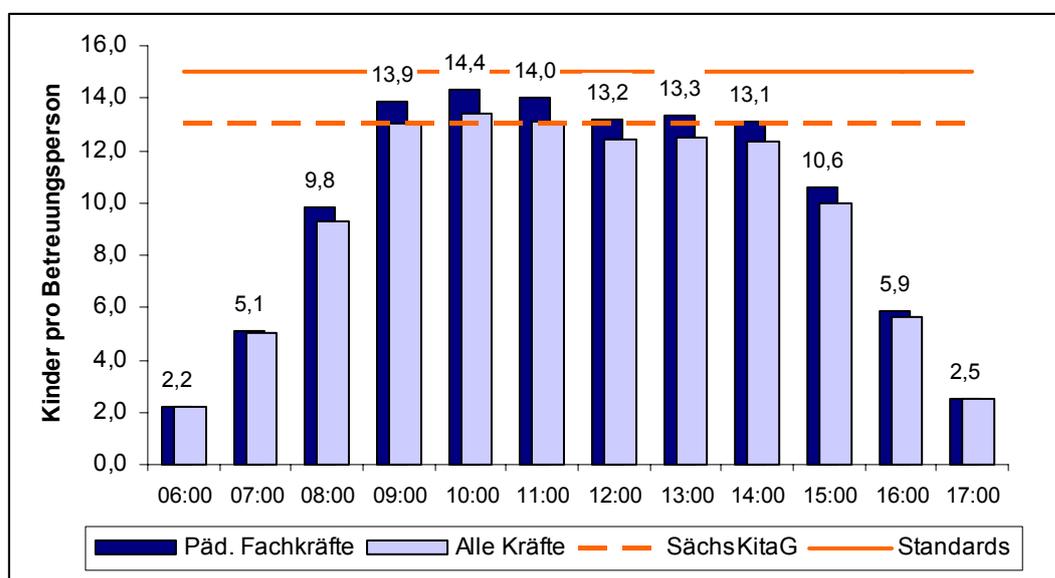


Abbildung 28: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für Kindergartengruppen, ohne Integrationsgruppen, n=2.843

Auch im Tagesverlauf für die Altersstufe der Kindergartenkinder werden die genannten Mindeststandards eingehalten. In der Kernzeit, die in dieser Altersstufe zwischen 9 und 14 Uhr liegt, bewegen sich die gemessenen Betreuer-Kind-Relationen zwischen dem sächsischen Personalschlüssel und dem Referenzwert des Kinderbetreuungsnetzwerkes und liegen im Schnitt zwischen 13 und 14 Kindern pro pädagogischer Fachkraft.

Das Betreuer-Kind-Verhältnis für **Hortgruppen** hat folgenden Verlauf:

gewichtet.

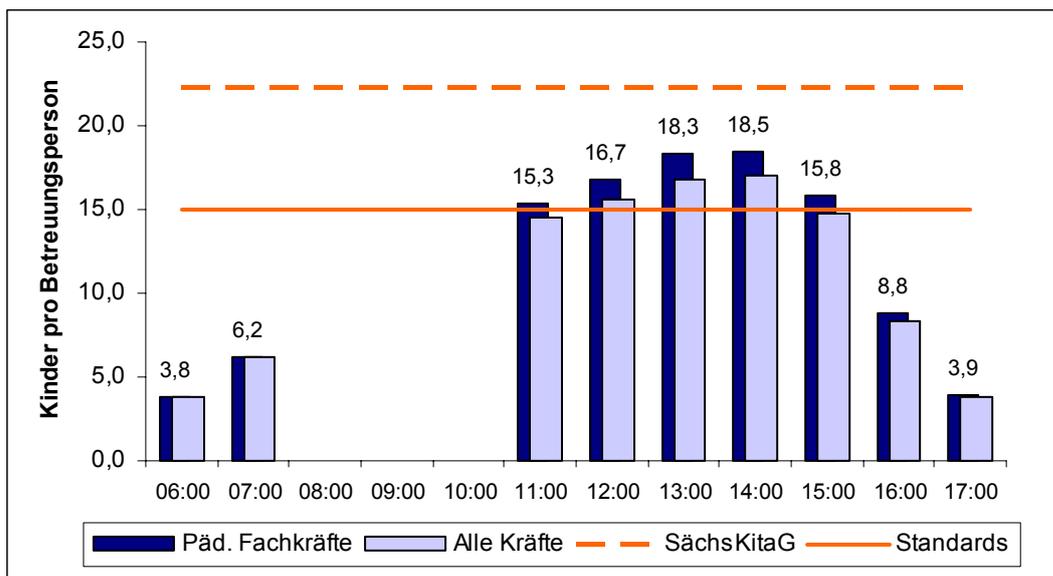


Abbildung 29: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für Hortgruppen, ohne Integrationsgruppen, n= 2.843

Der Tagesverlauf des Betreuerinnen-Kind-Verhältnisses der Hortkinder ist durch die Schulzeiten geprägt. Es findet in einem geringen Umfang eine Betreuung vor der Schule statt. Bereits ab 11 Uhr beginnt die Kernzeit, die bis 15 Uhr andauert. In den Kernzeiten wird der Sollwert von 15 Kindern pro verfügbarer pädagogischer Fachkraft überschritten.

Für **altersgemischte Gruppen**, in denen Krippen- und Kindergartenkinder gemeinsam betreut werden, stellt sich die Betreuer-Kind-Relation folgendermaßen dar:

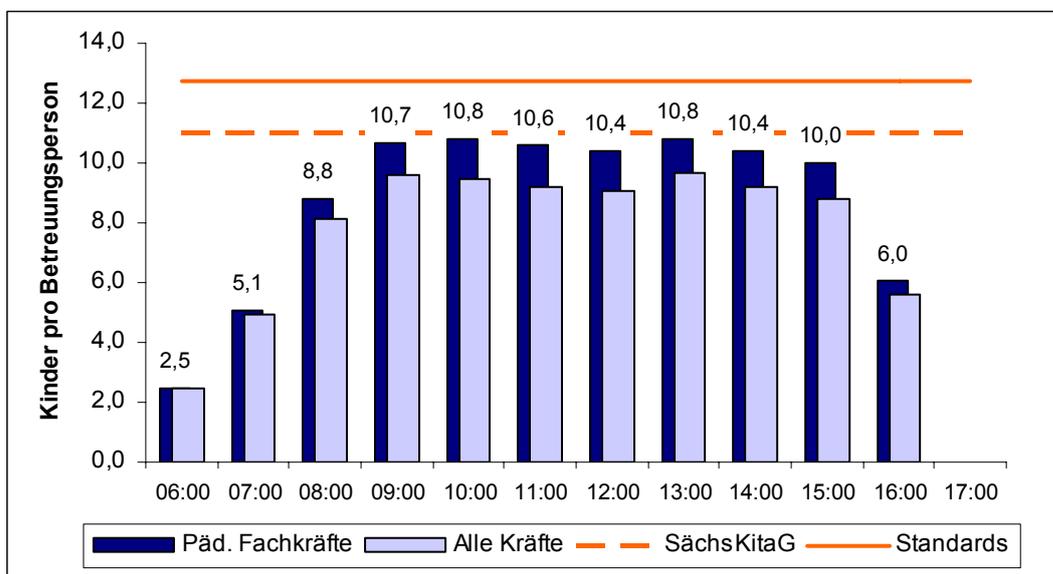


Abbildung 30: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für altersgemischte Gruppen Krippe und Kindergarten, ohne Integrationsgruppen, n= 2.161

Die im Diagramm dargestellten Sollwerte für altersgemischte Gruppen wurden auf Grundlage der zuvor genannten Sollwerte für die Altersstufen Krippe und Kindergarten ermittelt. In altersgemischten

Gruppen sind die Krippenkinder mit durchschnittlich 29% und die Kindergartenkinder mit 71% in der Gruppe vertreten. Die Sollwerte dieser Altersstufen wurden in diesem Verhältnis miteinander verrechnet.

Zwischen den Befunden in den zugehörigen nicht-altersgemischten Gruppen und der vorliegenden Verteilung bestehen keine wesentlichen Unterschiede.

Die Ergebnisse zeigen, dass von den im SächsKitaG gesetzten Personalschlüsseln Signalwirkungen ausgehen, diese auch in der praktischen Umsetzung so weit wie möglich einzuhalten. Somit geht die Rolle des Personalschlüssels über ein reines Instrument für die Personalbemessung hinaus.

Insgesamt wurden für die Betreuer-Kind-Relationen keine wesentlichen Abweichungen von den Referenzwerten festgestellt. Der Einsatz von Praktikantinnen sowie zusätzlichem teilweise ehrenamtlichen Personal leistet zudem einen sichtbaren Beitrag, die Betreuer-Kind-Verhältnisse insbesondere in den Kernbetreuungszeiten sichtbar zu verbessern.

Die im Verhältnis überdurchschnittliche Versorgung der Hortkinder zeigt, dass es den Einrichtungen gelingt, durch einen zielgerichteten Personaleinsatz und die richtige Wahl des Betreuungsportfolios in den mehrheitlich altersgemischten Einrichtungen die im Gesetz vorhandenen Spielräume zu nutzen, wenngleich hier Substitutionseffekte zu Ungunsten der anderen Altersstufen zu erwarten sind.

#### 4.5.4 Zusammenfassung

Im Hinblick auf die **Qualifikation der Mitarbeiter/innen** erreicht das Land Sachsen einen der bundesweit höchsten Anteile an Fachkräften mit anerkannter pädagogischer Ausbildung. Bei der zumindest für die Leitungsfunktionen größerer Einrichtungen angestrebten **Akademisierung** des Fachpersonals besteht hingegen Nachholbedarf. Hier zeigen die empirischen Ergebnisse, dass das in der SächsQualiVO angestrebte Ziel, die Leitungsfunktionen größerer Einrichtungen ab 70 Plätzen mit Akademiker/innen zu besetzen, nur zu 31% erreicht wird. Auch der in Sachsen insgesamt erreichte Anteil von 3% Akademiker/innen am gesamten Fachpersonal zeigt, dass in diesem Feld Nachholbedarf besteht, zumal andere Flächenländer wie z.B. Hessen mit einem Anteil von 8% weitaus höhere Quoten erreichen.

Die empirische Untersuchung der **Personalsituation im Verhältnis zu den angemeldeten Kindern** zeigt, dass der in §12 SächsKitaG festgelegte Personalschlüssel zum Erhebungsstichtag 31.10.2007 im Großen und Ganzen eingehalten wird. Insgesamt 80% der Einrichtungen bewegen sich zwischen fehlenden 0,7 und einem überschüssigen Vollzeitäquivalent und somit in einem moderaten Bereich.

Die Gründe für die Abweichungen können nicht auf einen wesentlichen Faktor zurückgeführt werden. Bei den untersuchten Faktoren wie Größe, Trägerschaft oder der Zugehörigkeit zu Gebietseinheiten oder dem sozialen Umfeld der Einrichtung wurden allenfalls schwache Zusammenhänge festgestellt. Bei kleineren Einrichtungen ist eine höhere Streuung der Abweichungen zwischen dem auf Basis der Belegungszahlen errechneten Personal-Soll und dem Personal-Ist zu beobachten; wesentlicher Grund hierfür ist die Tatsache, dass ein Ausfall einer Arbeitskraft oder Veränderungen in der Belegungssituation sich in einer kleineren Einrichtung stärker auswirken, als in größeren Einrichtungen.

Einrichtungen, die ihr Personal ein- bis zweimonatlich an die Bedarfssituation anpassen, sind gegenüber Einrichtungen, die ihr Personal jährlich bemessen, im Nachteil. Diese Einrichtungen hatten zum Stichtag Ende Oktober 2007 im Schnitt weniger Personal als vergleichbare Einrichtungen, deren

Personal nur einmal jährlich bemessen wird. Im Vollzug des SächsKitaG kommt es somit zu einer Ungleichbehandlung der Einrichtungen.

Auf **zusätzliche Kräfte außerhalb des Personalschlüssels** greifen etwa ein Drittel der Einrichtungen zurück. Unter diesen Einrichtungen verfügt wiederum ein Drittel über ehrenamtliches Personal. Das Personal wird durch diese Kräfte um durchschnittlich 4,9% aufgestockt, 3,8% durch bezahlte, und 1,1% durch unbezahlte Kräfte. Der Einsatz von zusätzlichen Kräften konzentriert sich auf die konfessionellen Träger und die im Paritätischen Wohlfahrtsverband bzw. der Volkssolidarität organisierten Einrichtungen. Das zusätzliche Personal wird gleichermaßen in Einrichtungen mit Personalüberhang wie in Einrichtungen mit fehlendem Personal eingesetzt. Somit ist nicht festzustellen, dass fehlendes durch den Personalschlüssel abzudeckendes Personal durch zusätzliche Kräfte substituiert wird.

Auf der anderen Seite zeigt die Analyse der Personalbesetzung im Tagesverlauf, dass zusätzliche Kräfte vorwiegend in Stoßzeiten eingesetzt werden, und es hier zu einer sichtbaren Entlastung der pädagogischen Fachkräfte kommt, auf die gleichwohl nur diejenigen Einrichtungen zurückgreifen können, die Zugang zu zusätzlichem Personal haben.

**Fehlzeiten** der pädagogischen Fachkräfte verursachen bei einem Teil der Einrichtungen eine Verschlechterung des Betreuungsverhältnisses. Für rund ein Viertel der Einrichtungen kommt es hochgerechnet zu einer Unterdeckung des Personals in Höhe von mindestens 5% der Gesamtkapazität. In diesen Einrichtungen stehen pro Vollzeitkraft höchstens 187 Arbeitstage zur Verfügung. Hieraus ergeben sich für hochgerechnet ca. 700 der sächsischen Einrichtungen rechnerische Betreuungsverhältnisse von mindestens knapp 8 Krippenkindern, etwas über 17 Kindern im Kindergarten und knapp 27 Hortkindern pro Fachkraft. Das Ausfallrisiko der pädagogischen Fachkräfte ist bisher nicht ausreichend durch den Personalschlüssel abgedeckt.

Im **Tagesverlauf der Betreuung** kommt es in den einzelnen Altersstufen zu einer weitgehend hohen Übereinstimmung der gemessenen **Personal-Kind-Relationen** mit den im SächsKitaG vorgesehenen Personalschlüsseln. Die Ergebnisse zeigen, dass von den im SächsKitaG gesetzten Personalschlüsseln Signalwirkungen ausgehen, diese auch in der praktischen Umsetzung so weit wie möglich einzuhalten. Somit geht die Rolle des Personalschlüssels über dessen Funktion als Personalbemessungsinstrument hinaus. Der Personalschlüssel hat spürbare Auswirkungen auf die im Tagesverlauf vorfindbaren Betreuerinnen-Kind-Relationen.

In den jeweiligen Betreuungskernzeiten kommt es im Tagesverlauf zeitweise zu einer geringfügigen und moderaten Überschreitung des Personal-Kind-Schlüssels. Dieser wird teilweise durch den Einsatz von Praktikantinnen und zusätzlichen Kräften kompensiert.

Eine Ausnahme bilden die Betreuungsverhältnisse in der Altersstufe der **Hortkinder**. Hier stellen sich die Erzieherinnen-Kind-Relationen wesentlich besser dar als im Personalschlüssel vorgesehen. Der auf Einrichtungs- und Gruppenebene festgestellte Befund, dass der Personalschlüssel weitgehend eingehalten wird, also kein zusätzliches Personal für Hortkinder bereitsteht, deutet darauf hin, dass die zusätzlichen hier eingesetzten Kapazitäten durch etwas schlechtere Betreuungsverhältnisse in den anderen Altersstufen erkaufte werden.

## 4.6 Qualitative Aufgabenwahrnehmung

### 4.6.1 Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans

Die Leiterinnen sowie die pädagogischen Fachkräfte wurden gebeten, eine Einschätzung darüber abzugeben, welche zentralen Bildungsbereiche und Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans aus ihrer Sicht wichtig beziehungsweise weniger wichtig sind. Die durch die Einrichtungen vorgenommene Priorisierung stellt einen ersten Hinweis darauf dar, welche Aufgaben und Bildungsbereiche vorrangig und welche nachrangig behandelt und ggf. weggelassen werden.

Die Prioritäten wurden entlang einer Skala von 1 (eher wenig wichtig) bis 4 (absolut wichtig) gemessen. Darüber hinaus wurden die Befragten um eine Einschätzung gebeten, inwieweit diese innerhalb der letzten Wochen umgesetzt werden konnten. Die Möglichkeiten der Umsetzung wurden entlang einer Skala von 1 (weniger gut) bis 3 (sehr gut) gemessen. Einen weiteren Indikator für die Wichtigkeit stellt der Anteil der Einrichtungen dar, der die jeweiligen Bildungsbereiche bzw. Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans in sein pädagogisches Konzept aufgenommen hat.

► **Die zentralen Bildungsbereiche des Sächsischen Bildungsplans genießen in der pädagogischen Arbeit eine hohe Priorität und sind in einem hohen Maß in den pädagogischen Konzepten der Einrichtungen enthalten.**

Die Prioritäten im Hinblick auf die **zentralen Bildungsbereiche** des Sächsischen Bildungsplans stellen sich in der Leitungsbefragung wie folgt dar:

Bildungsbereiche	Wichtigkeit	Möglichkeiten zur Umsetzung	In päd. Konzepten enthalten, Angaben in Prozent
Soziale Entwicklung und Bildung	3,5	2,2	89
Bewegung	3,5	2,2	90
Sprachentwicklung und kommunikative Bildung	3,5	2,1	81
Ernährung und Gesundheit	3,1	2,0	77
Mathematische Bildung	3,1	2,1	67
Naturwissenschaftliche Bildung	3,0	2,0	74
Künstlerische/musische Entwicklung u. Bildung	2,9	2,1	77

Tabelle 36: Zentrale Bildungsbereiche des Sächsischen Bildungsplans, Leitungsbefragung, n=593

Die Bildungsbereiche genießen allesamt eine mittlere bis hohe Priorität und können im Durchschnitt gut umgesetzt werden. Hierbei messen die Einrichtungen den Bildungsbereichen soziale Entwicklung und Bildung, Bewegung sowie Sprachentwicklung und kommunikative Bildung die höchste Bedeutung bei. Es ist nicht festzustellen, dass ein zentraler Bildungsbereich nachrangig behandelt wird oder sich im Durchschnitt über alle Einrichtungen systematische gravierende Probleme bei der Umsetzung ergeben. Diese Untersuchung wurde auch für die pädagogischen Fachkräfte mit nahezu gleichem Ergebnis durchgeführt.

Die sächsischen Kindertageseinrichtungen verfügen fast ausnahmslos (99 %) über ein schriftliches pädagogisches Konzept. Die dargestellten Ergebnisse sind ein Indiz dafür, dass die zentralen Bildungsbereiche des Sächsischen Bildungsplans in die pädagogischen Konzepte der Einrichtungen eingeflossen sind, wobei ein gewisser Nachholbedarf in den Bereichen der mathematischen und naturwissenschaftlichen Bildung besteht.

► **Bei den Schlüsselaufgaben Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungsprozessen sowie Qualitätsentwicklung sehen die Einrichtungen schlechtere Umsetzungschancen als bei anderen Aufgaben.**

Bei der Erfüllung der Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans sehen die Leitungskräfte Defizite bei der Umsetzbarkeit.

Im Hinblick auf die im Sächsischen Bildungsplan vorgesehenen **Schlüsselaufgaben** stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Schlüsselaufgaben	Wichtigkeit; Mittelwerte	Möglichkeiten zur Umsetzung; Mittelwerte	In päd. Konzeption enthalten; Angaben in Prozent
Bild des Kindes und Leitlinien der Bildungsarbeit	3,4	2,0	91
Zusammenarbeit mit Familien	3,3	2,1	92
Schulvorbereitung	3,3	2,4	83
Beobachtung/Dokumentation von Entwicklungsprozessen	3,2	1,5	63
Evaluation, Qualitätsentwicklung und -sicherung	3,0	1,7	60
Kooperation mit Grundschulen	3,0	2,1	83
Integration von Kindern mit Behinderungen	2,9	2,0	57
Kooperationen mit anderen Institutionen	2,5	1,8	71

Tabelle 37: Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans, Leitungsbefragung, n=569

Die drei Schlüsselaufgaben, denen durch die Leitung die höchste Priorität eingeräumt wird, sind in der Regel in der pädagogischen Konzeption enthalten; auch werden hier im Schnitt gute Möglichkeiten zur Umsetzung gesehen.

Trotz einer fast ebenso hohen Priorität erreichen die Aufgaben **Beobachtung/Dokumentation von Entwicklungsprozessen** sowie **Evaluation, Qualitätsentwicklung und -sicherung** die niedrigsten Werte bei der Einschätzung zur Umsetzbarkeit. Hier bestehen Defizite, die in der Aufgabenanalyse nochmals aufgegriffen werden sollen.

#### 4.6.2 Aufgabenanalyse der Leitungskräfte

Analog zur Erhebung der Prioritäten und Schlüsselaufgaben wurden die Leitungskräfte gebeten, Einschätzungen zur Wichtigkeit Ihrer **Tätigkeiten** anzugeben. Zusätzlich wurde eine qualifizierte Zeitschätzung für die einzelnen Tätigkeiten erhoben. Darüber hinaus wurde abgefragt, welches Zeitbudget für die jeweilige Tätigkeit aus ihrer Sicht wünschenswert wäre.

► **Die Leitungskapazität ist aus Sicht der Evaluation unzureichend und bleibt hinter den Vergleichswerten vieler anderer Bundesländer zurück. Es bestehen Hinweise, dass die Leitungs-**

**Kräfte einen Teil der ohnehin knapp bemessenen Leitungskapazität für Betreuung und Springerdienste aufwenden.**

Die nach Prioritäten (Skala 1=eher wenig wichtig bis 4=absolut wichtig) geordnete Liste der Ergebnisse stellt sich für die Aufgaben der **Leitungskräfte** wie folgt dar:

Aufgabe Leitungskräfte	Wichtigkeit	Anteil am Zeitbudget in Prozent	Zeitschätzung pro Monat		Soll-Ist-Abweichung	
			Ist-Stunden	Soll-Stunden	Stunden	Prozent
Teamsitzungen mit päd. Inhalten	3,5	6%	4,8	9,4	+4,5	+94%
Zusammenarbeit mit Familien	3,2	7%	6,2	10,1	+3,9	+64%
Qualitätsmanagement	3,1	7%	5,9	11,4	+5,5	+93%
Dienstplanung	3,1	5%	4,3	5,2	+0,9	+21%
Verwaltungsaufgaben, Betriebswirtschaft	3,0	31%	26,6	28,6	+2,0	+8%
Kooperation mit dem Träger	3,0	6%	5,1	6,9	+1,8	+35%
Arbeit an der schriftlichen pädagogischen Konzeption der Einrichtung	3,0	2%	1,8	2,7	+0,8	+44%
Zusammenarbeit m. Fachberatung/anderer Beratung	2,8	2%	1,3	2,4	+1,0	+77%
Personalentwicklung	2,8	5%	4,0	8,3	+4,3	+108%
Einzelgespräche m. Fachkräften, Hospitationen	2,8	5%	4,1	8,9	+4,8	+116%
Kooperation m. Grundschulen/anderen Institutionen	2,8	2%	1,5	2,1	+0,6	+41%
Fachveranstaltungen, Tagungen, Öffentlichkeitsarbeit	2,8	3%	2,5	3,1	+0,6	+23%
Springerdienste in der Gruppe/Betreuung	2,6	22%	18,9	11,6	-7,3	-39%
<b>Aufgaben Leitungskräfte Gesamt</b>		<b>100%</b>	<b>87,1</b>	<b>110,6</b>	<b>+23,5</b>	<b>+27%</b>

Tabelle 38: Priorisierung und qualifizierte Zeitschätzung der Aufgaben von Leitungskräften, n=433

Die Zeitschätzungen entsprechen dem monatlichen Durchschnittswert über alle Einrichtungen. Die Gegenprüfung mit dem durchschnittlichen Sollwert für Leitungsaufgaben auf der Basis des Personalschlüssels und der Fehlzeiten ergibt nur eine geringe Abweichung, so dass die erhobenen Werte plausibel sind<sup>12</sup>. Aufgaben, die zuerst weggelassen werden, sind insbesondere dort zu vermuten, wo seitens der Leitungskräfte eine nachgeordnete Priorität, aber gleichzeitig ein hoher Wunsch nach mehr Kapazität für diese Aufgabe besteht.

Die Ergebnisse lassen sich im Einzelnen wie folgt interpretieren:

- Die Aufgaben von Leitungskräften sind zu einem hohen Teil (58%) durch Verwaltungstätigkeiten, Dienstplanung sowie Betreuungsaufgaben geprägt.

<sup>12</sup> Im statistischen Mittel verfügt eine Einrichtung über eine Leitungskapazität von 0,62 Vollzeitäquivalenten. Nach Abzug der ermittelten durchschnittlichen Fehlzeiten ergibt sich pro Vollzeitäquivalent eine monatliche Arbeitszeit von durchschnittlich 83 Stunden. Die Differenz zu den in der Aufgabenanalyse gemessenen 87 Stunden ergibt sich aus der Tatsache, dass Fehlzeiten nicht gleichmäßig über das gesamte Jahr verteilt sind, sowie einer vertretbaren Messtoleranz.

Betreuungsaufgaben und Springerdienste machen an der Leitungszeit einen durchschnittlichen Anteil von 22% aus und rangieren unter den Prioritäten der Leiterinnen an letzter Stelle. Die Leitungskräfte wünschen sich eine Entlastung von diesen Aufgaben.

Die Verwaltungsaufgaben gehören dagegen zum Kernbereich der Leitung, entsprechend wird ihnen durch die Leitungskräfte eine hohe Priorität eingeräumt. Dies und die Tatsache, dass hier nur ein im Verhältnis geringer Wunsch nach zusätzlichen Kapazitäten besteht, deuten darauf hin, dass die Aufgaben aus der Sicht der Leitungskräfte mit der dafür notwendigen Kapazität ausgeführt werden. Zudem sind in den genannten Tätigkeitsfeldern nur begrenzt Spielräume zum Weglassen von Aufgaben zu erwarten.

- Außerhalb der genannten Tätigkeiten messen die Leitungskräfte internen Teamsitzungen, der Zusammenarbeit mit Eltern sowie dem Qualitätsmanagement die höchste Bedeutung zu. Auf diese drei Aufgaben entfallen weitere 19% der durchschnittlichen Kapazität einer Leitungskraft. Für diese Aufgaben wünschen sich die Leitungskräfte eine deutliche Aufstockung der Kapazität.
- Wesentliche Defizite im Zeitbudget für Tätigkeiten mit einer im Verhältnis niedrigeren Priorität sehen die Leitungskräfte bei der Personalentwicklung und Einzelgesprächen mit Fachkräften sowie Hospitationen. Diese Tätigkeiten machen einen Anteil von 10% am durchschnittlichen Zeitbudget aus. Hier besteht aus der Sicht der Leitungskräfte ein Bedarf an einer Aufstockung der Kapazitäten um mehr als 100%. Bei diesen Tätigkeiten ist es in der jetzigen Situation am ehesten wahrscheinlich, dass sie in der Praxis zuerst weggelassen oder nur eingeschränkt wahrgenommen werden.
- Für die Weiterentwicklung der schriftlichen pädagogischen Konzeption stehen einer Leitungskraft im Schnitt jährlich knapp 22 Stunden, und für die Zusammenarbeit mit der Fachberatung 16 Stunden Verfügung. Auch hier besteht aus der Sicht der Leiterinnen Verbesserungsbedarf.

Aufsummiert ergibt sich aus der Sicht der Leitungskräfte ein Mehrbedarf von monatlich 23,5 Stunden bzw. 27% Leitungskapazität, bei einer gleichzeitigen umfangreichen Reduktion der geleisteten Betreuungsdienste.

Da im Rahmen der Evaluation keine dezidierte Beobachtung von Tätigkeiten erfolgt ist, können die Angaben zu den Sollwerten nicht exakt nachgeprüft werden. Gleichwohl lassen sich auf der Basis von Durchschnittswerten, die auf der Basis der vorliegenden Mengengerüste ermittelt wurden, Aussagen zur Plausibilität zu einem Teil der angegebenen Ist- und Sollwerte treffen. Der Bewertung liegen folgende Durchschnittswerte zu Grunde: Ohne die Leiterin verfügt eine Einrichtung im Schnitt über 7–8 Angestellte mit insgesamt 6,3 Vollzeitäquivalenten, hat 5 bis 6 Gruppen mit insgesamt 80 bis 90 zu betreuenden Kindern, darunter knapp 16 Kinder im Schulvorbereitungsjahr. Zur Plausibilisierung wurden die oben dargestellten Monatszahlen auf für die jeweilige Tätigkeit handhabbare Zeiträume umgerechnet und teilweise in Beziehung zu den Mengengerüsten gestellt:

- Für **Teamsitzungen** mit pädagogischen Inhalten stehen pro Woche etwas mehr als eine Stunde zur Verfügung. Bei acht Personen im Team steht hierfür rechnerisch acht Minuten „Redezeit“ mit der Leiterin zur Verfügung. Dieser Wert ist unangemessen niedrig. Der aus der Sicht der Leiterinnen getroffene Wunsch nach einer Aufstockung erscheint aus Sicht der Evaluation angemessen.
- Für die **Zusammenarbeit mit Eltern** haben die Leiterinnen ein durchschnittliches jährliches Zeitbudget von 50 Minuten pro Kind bzw. 13 Stunden pro Gruppe. Der Ist-Wert erscheint aus der Sicht der Evaluation für die Elternarbeit einer **Leiterin**, die in der Regel nicht mit allen Eltern in Kontakt tritt, angemessen.
- Für das **Qualitätsmanagement** kann ebenso wie für Dienstplanung, Verwaltungstätigkeiten oder die Zusammenarbeit mit dem Träger keine Bewertung abgegeben werden. Diese können nicht in

einen direkten Zusammenhang mit den vorliegenden Mengen gesetzt werden und bedürfen darüber hinaus einer genaueren Tätigkeitsanalyse.

- Für die Arbeit an der **pädagogischen Konzeption** stehen jährlich im Schnitt etwas weniger als drei Tage zur Verfügung. Diese Tätigkeit hat für die Einrichtung eine hohe Bedeutung, da hier Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Qualität gesetzt werden und ein Abgleich mit dem Sächsischen Bildungsplan erfolgt. Der Wunsch der Leitungskräfte nach einer Aufstockung der hierfür verfügbaren Kapazität erscheint aus der Sicht der Evaluation angemessen. Ebendies gilt für die Zusammenarbeit **Fachberatung**. Hierfür stehen im Ist des Zeitbudgets rund zwei Tage zur Verfügung.
- Für die **Personalentwicklung** sowie für Einzelgespräche mit Fachkräften/Hospitationen stehen einer Leitungskraft pro Monat und zu betreuende pädagogische Fachkraft jeweils rechnerisch eine halbe Stunde zur Verfügung. Dieses Zeitbudget ist aus der Sicht der Evaluation nicht hinreichend; der Wunsch der Leiterinnen nach einer Verdoppelung der Kapazität ist angemessen.
- Die **Kooperation mit Grundschulen** stellt einen wichtigen Baustein nicht nur bei der konkreten Schulvorbereitung, sondern auch bei der Weiterentwicklung und Umsetzung des Pädagogischen Konzeptes der Einrichtung dar. Vor diesem Hintergrund erscheint der im Zeitbudget der Leiterinnen gemessene Wert von jährlich 2,3 Tagen eher als Mindestmaß. Auch hier folgt die Evaluation dem Wunsch der Leitungskräfte, und sieht einen Mehrbedarf für diese Aufgabe.
- Der Ist-Wert von jährlich 2,8 Tagen für **Fachveranstaltungen, Tagungen und Öffentlichkeitsarbeit** ist aus der Sicht der Evaluation angemessen.
- Aus den Ergebnissen wurde deutlich, dass Leitungskräfte mehr als ein Fünftel Ihrer Leitungskapazität für **Betreuung und Springerdienste** aufwenden.
- Die für den Gruppendienst aufgewendete Kapazität steht für Leitungsaufgaben nicht mehr zur Verfügung und fehlt somit an anderer Stelle. Eine Entlastung der Leiterinnen von dieser Aufgabe würde rechnerisch ausreichen, um die genannten Wünsche der Leitungskräfte nach zusätzlichen Kapazitäten weitgehend zur erfüllen.

Die Ergebnisse zur Aufgabenwahrnehmung der Leitungskräfte sind aus Sicht der Evaluation zusammenfassend wie folgt zu bewerten:

- ▶ Die Leitungskapazität ist unzureichend. Die Leitungskräfte erfüllen bei der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen, der Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes und nicht zuletzt bei der Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans eine wichtige Rolle. Die hierfür laut sächsischem Personalschlüssel bereitgestellte Kapazität ist nicht ausreichend, um die Tätigkeiten im geforderten Umfang erfüllen zu können.
- ▶ Die bereitgestellte Leitungskapazität bleibt hinter den Vergleichswerten vieler anderer Bundesländer zurück. Wie in Kap. 4.1.2 ausgeführt, erfolgt in den meisten Bundesländern bereits ab 3 Ganztagsgruppen eine völlige Freistellung der Leiterin. Im hier betrachteten Durchschnitt stehen dagegen in Sachsen für 5–6 Gruppen etwas mehr als 0,6 Vollzeitäquivalente zur Verfügung. Dies gilt auch für den Vergleich mit Ländern Berlin und Bremen, die die erforderliche Leitungskapazität auf Grundlage der aufgenommenen Kinder bemessen. Die im SächsKitaG vorgesehene Kapazität beträgt im Durchschnitt pro Kind 0,28 Wochenstunden, gegenüber einem Vergleichswert von 0,4 Wochenstunden in den genannten Bundesländern.
- ▶ Die ohnehin knapp bemessene Leitungszeit wird durch Betreuungsdienste weiter eingeschränkt. Dies ist nicht im Sinne des Sächsischen Personalschlüssels, der eine Freistellung der Leitung vorsieht

und kann als Indiz dafür gewertet werden, dass angesichts einer dünnen Personaldecke für den Ausfall einer Erzieherin teilweise keine ausreichende Vertretungskapazität zur Verfügung steht.

#### 4.6.3 Aufgabenanalyse pädagogische Fachkräfte

Die entsprechende Aufgabenanalyse der **pädagogischen Fachkräfte** berücksichtigt Aufgaben, die zusätzlich oder parallel zum Betreuungsdienst durchgeführt werden.

► **Für Aufgaben außerhalb des Gruppendienstes, insbesondere für Vor- und Nachbereitung sowie für Beobachtung und Dokumentation steht den pädagogischen Fachkräften keine oder nicht genügend kinderdienstfreie Zeit zur Verfügung. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben kann derzeit nur zu Ungunsten des Betreuungsverhältnisses und der Kontinuität der Betreuung erfolgen.**

Die Auswertung der Aufgabenanalyse ergibt folgendes Bild:

Aufgabe Fachkräfte	Wichtigkeit	Anteil am Zeitbudget in Prozent	Zeitschätzung pro Monat		Soll-Ist-Abweichung	
			Ist-Stunden	Soll-Stunden	Stunden	Prozent
Individuelle Vor- und Nachbereitung	3,1	19%	3,6	6,4	+2,8	+79%
Teamsitzungen mit päd. Inhalten	3,1	12%	2,2	3,7	+1,4	+64%
Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungs- und Bildungsprozessen	3,1	19%	3,7	8,0	+4,2	+114%
Eigene Fortbildung	3,1	14%	2,6	2,0	-0,6	-24%
Zusammenarbeit mit Familien	3,0	11%	2,2	3,8	+1,6	+73%
Qualitätsentwicklung und -sicherung	3,0	8%	1,5	2,5	+1,0	+68%
Teamsitzungen mit organisatorischen Inhalten	2,9	10%	2,0	2,8	+0,8	+42%
Kooperation mit Grundschulen und anderen Institutionen	2,7	3%	0,6	0,9	+0,3	+45%
Arbeit an der schriftlichen pädagogischen Konzeption der Einrichtung	2,7	2%	0,4	0,6	+0,2	+45%
Zusammenarbeit mit Fachberatung	2,5	1%	0,3	0,4	+0,1	+44%
Andere externe Beratung/Unterstützung	2,3	1%	0,2	0,3	+0,1	+66%
<b>Aufgaben Fachkräfte insgesamt</b>		<b>100%</b>	<b>19,4</b>	<b>31,4</b>	<b>+12,0</b>	

Tabelle 39: Priorisierung und qualifizierte Zeitschätzung der Aufgaben von pädagogischen Fachkräften außerhalb der Betreuung, n=1.371

Die Ergebnisse stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

- Auf die drei Tätigkeiten mit der höchsten Priorität entfällt knapp die Hälfte der außerhalb des engeren Betreuungsdienstes verwendeten Arbeitszeit. Es handelt sich hierbei um Vor- und Nachbereitung, Teamsitzungen sowie Beobachtung und Dokumentation. Hier wünschen sich die pädagogischen Fachkräfte eine deutliche Erhöhung ihres Zeitbudgets.

- Bei der Fortbildung wünschen sich die Fachkräfte eine Reduzierung. Dieses Ergebnis muss nicht als negative Einstellung gegenüber der Fortbildung gewertet werden, sondern kann auch dahingehend interpretiert werden, dass diese Aufgabe bei einem gegebenen Zeitbudget eher als Belastung empfunden wird.
- Bei Tätigkeiten mit nachgeordneter Priorität ist zu vermuten, dass diese zuerst weggelassen werden. Es handelt sich hierbei im Wesentlichen um Tätigkeiten, die sich auf eine Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit beziehen, wie die Arbeit an der pädagogischen Konzeption und die Zusammenarbeit mit der Fachberatung oder anderer externer Unterstützung.

Im Schnitt summieren sich die Aufgaben einer pädagogischen Vollzeitkraft außerhalb der engeren Betreuung auf monatlich knapp 20 Stunden. Dies sind mehr als vier Stunden pro Woche, wobei nicht jede Aufgabe in jeder Woche anfällt.

Das Ergebnis ist aus der Sicht der Evaluation wie folgt zu bewerten:

- ▶ Der Anteil der Aufgaben von pädagogischen Leitungskräften, die über den Gruppendienst hinausgehen, liegt mit ca. 10% der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Empfehlungen des Kinderbetreuungsnetzwerks.
- ▶ Dieser Zeitbedarf ist **nicht** durch kinderdienstfreie Zeiten abgedeckt. Insgesamt 59% der pädagogischen Fachkräfte haben angegeben, nicht über gruppendienstfreie Zeiten für diese zusätzlichen Aufgaben zu verfügen. Unter den verbliebenen 41% beträgt die wöchentliche Freistellungszeit im Schnitt 2:48 Stunden, und ist somit nicht ausreichend.
- ▶ Somit ist ein Teil der Tätigkeiten entweder in der Freizeit oder parallel zu den Betreuungsaufgaben zu erbringen. Bei der Untersuchung der Personalausstattung im Tagesverlauf der Betreuung wurde festgestellt, dass der Personalschlüssel im Großen und Ganzen eingehalten wird. Freistellungen vom Gruppendienst sind somit temporär nur zu Ungunsten des Betreuungsverhältnisses und der Kontinuität in der Betreuung möglich.
- ▶ Die aufgeführten Tätigkeiten betreffen in weiten Teilen die Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans. Insbesondere bei der Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungsprozessen wurden bereits in der oben dargestellten Bestandsaufnahme Defizite bei der Umsetzung festgestellt. Die Ursache liegt darin, dass den Fachkräften hierfür nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, zumal diese Tätigkeit nicht parallel zur Betreuung erfolgen kann, sondern einer zusätzlichen Kraft bedarf, die während der Beobachtung die Tätigkeit der pädagogischen Fachkraft übernimmt. Dies gilt in ähnlicher Weise auch für die anderen Tätigkeiten. Demnach werden für die Umsetzung des Bildungsplans nicht genügend Ressourcen bereitgestellt.
- ▶ Inwiefern der Ist-Wert von ca. 10% der Arbeitszeit bzw. monatlich knapp 20 Stunden für die Durchführung der Aufgaben ausreicht, ist auf der Basis der gewählten Untersuchungsmethode nicht hinreichend genau festzustellen, da eine dezidierte Beobachtung der Tätigkeiten im Einzelnen nicht erfolgt ist. Die von den pädagogischen Fachkräften angegebenen Sollwerte von monatlich 31 Stunden deuten darauf hin, dass hier noch weiterer Bedarf besteht.

#### 4.6.4 Zusammenfassung

In der qualitativen Aufgabenwahrnehmung genießen die zentralen Bildungsbereiche des Sächsischen Bildungsplans in der pädagogischen Arbeit eine hohe Priorität und sind in einem hohen Maß in den pädagogischen Konzepten der Einrichtungen enthalten. Die Umsetzbarkeit wird im Schnitt als gut

bewertet. Bei den **Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans** sehen die Einrichtungen Defizite bei der Umsetzbarkeit der Aufgaben **Beobachtung/Dokumentation von Entwicklungsprozessen** sowie **Evaluation, Qualitätsentwicklung und -sicherung**.

Die im SächsKitaG vorgesehene **Leitungskapazität** ist aus Sicht der Evaluation unzureichend und bleibt hinter den Vergleichswerten vieler anderer Bundesländer zurück. Die Leitungskräfte erfüllen bei der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen, der Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes und nicht zuletzt bei der Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans eine wichtige Rolle. Die hierfür laut sächsischem Personalschlüssel bereitgestellte Kapazität ist nicht ausreichend, um die Tätigkeiten im geforderten Umfang erfüllen zu können.

Die Leitungskräfte wenden nach eigenen Angaben rund ein Fünftel der ohnehin knapp bemessenen Leitungskapazität für Betreuung und Springerdienste auf. Aus der Sicht der Leitungskräfte besteht ein Wunsch nach einer Reduzierung dieser Aufgaben. Einen Mehrbedarf im Zeitbudget sehen die Leitungskräfte für interne Teamsitzungen, die Zusammenarbeit mit Eltern und das Qualitätsmanagement, sowie für Aufgaben der Personalentwicklung, der Zusammenarbeit mit der Fachberatung und der Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption. Da im Rahmen der Evaluation keine dezidierte Beobachtung von Tätigkeiten erfolgt ist, können die Angaben zu den Sollwerten nicht exakt nachgeprüft werden. Gleichwohl lässt sich auf der Basis von Durchschnitten, die auf der Basis der vorliegenden Mengengerüste ermittelt wurden, eine Plausibilität der angegebenen Sollwerte belegen.

Den **pädagogischen Fachkräften** steht für Aufgaben außerhalb des Gruppendienstes, insbesondere für Vor- und Nachbereitung sowie für Beobachtung und Dokumentation, keine oder nicht genügend kinderdienstfreie Zeit zur Verfügung. Insbesondere für Aufgaben, die sich auf eine Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit beziehen, besteht zudem ein erhöhtes Risiko, dass diese zuerst weggelassen werden.

Die Wahrnehmung der Aufgaben kann derzeit nur zu Ungunsten des Betreuungsverhältnisses und der Kontinuität der Betreuung erfolgen. Für die Ausführung dieser Tätigkeiten wurde im Durchschnitt ein Ist-Wert von ca. 10% der wöchentlichen Arbeitszeit ermittelt. Dieser Wert entspricht der Höhe nach den als Referenzwert herangezogenen Mindeststandards. Inwiefern diese Kapazität für die Durchführung der Aufgaben ausreicht, ist auf der Basis der gewählten Untersuchungsmethode nicht hinreichend genau festzustellen, da eine dezidierte Beobachtung Tätigkeiten im Einzelnen nicht erfolgt ist. Die von den pädagogischen Fachkräften angegebenen Sollwerte deuten darauf hin, dass hier noch zusätzlicher Bedarf besteht.

## 5 Befragung der Tagespflegestellen

Die Kindertagespflege ist in den letzten Jahren – v. a. im Zuge des geplanten Angebotsausbaus für Kinder unter drei Jahren – vermehrt in den Blick von Öffentlichkeit und Politik geraten (vgl. Zwölfter Kinder- und Jugendbericht, 2006).

Seit 2005 ist die Tagespflege im SGB VIII durch das Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung (Tagesbetreuungsausbaugesetz TAG, 01.01.2005) und das Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz KICK, 01.10.2005) als ein gleichrangiges Angebot neben der institutionellen Erziehung, Betreuung und Bildung verankert (§22f.). Zudem werden erstmals Mindestanforderungen an die Qualifikation der Tagespflegepersonen gestellt (§23, §43).

Für die Tagespflege in Sachsen gelten neben den Bundesregelungen auch die im SächsKitaG festgehaltenen Landesregelungen, sofern die Gemeinde Eltern die Bildung, Betreuung und Erziehung ihrer Kinder statt in einer Kindertageseinrichtung in Kindertagespflege anbietet. In allen andern Fällen (z. B. als Ergänzung zur Betreuung in einer Kindertageseinrichtung oder bei der Betreuung von Schulkindern) findet ausschließlich §23 SGB VIII Anwendung (vgl. Sächsisches Landesamt für Soziales 2006). Damit gibt es in Sachsen drei verschiedene Formen der Tagespflege: die beiden häufigsten Formen sind die privat organisierte Tagespflege, die nicht über das Jugendamt oder die Gemeinde vermittelt und finanziert wird, sowie die Tagespflege nach §3 Abs. 3 SächsKitaG, bei der Tagespflege von der Gemeinde als Alternative zur institutionellen Betreuung angeboten wird. In diesem Fall erhält die Gemeinde die Landeszuschüsse für die Betreuung pro Kind in gleicher Höhe wie für einen Platz in einer Kindertageseinrichtung und trägt den restlichen Anteil an den Tagespflegekosten. Die Tagespflegestellen sind bei Tagespflege nach §3 Abs. 3 SächsKitaG im Bedarfsplan enthalten. Entscheidet sich die Gemeinde **nicht** für die Schaffung von Tagespflegestellen nach §3 Abs. 3 SächsKitaG, kann vom Jugendamt Tagespflege angeboten bzw. vermittelt werden gemäß §23 SGBVIII. Die Kosten trägt in diesem Fall das Jugendamt bzw. die Kommune alleine und die Tagespflege ist nicht im Bedarfsplan enthalten. Diese Form der Tagespflege ist in Sachsen eher selten.

Bei der vorliegenden Befragung der Tagespflegestellen wurde nicht zwischen Tagespflegestellen nach §3 Abs. 3 SächsKitaG und einer Tagespflegestelle nach §23 SGB VIII unterschieden, da für beide Betreuungsformen sowie auch für privat organisierte Tagespflegeverhältnisse ein Anspruch auf (Fach-) Beratung durch die Jugendämter besteht (vgl. Kapitel 2.3.2; 5.1).

In Sachsen wurden am 01. April 2007 insgesamt 3.083 Kinder nach §3 Abs. 3 SächsKitaG in der Tagespflege betreut. Der Anteil der Kinder in Tagespflege beträgt 6,6%, bezogen auf alle Kinder in Tagesbetreuung in Sachsen (vgl. DJI 2007). Die Quote für die Inanspruchnahme liegt bei 2,2% (Bezug: alle Kinder) und somit unter dem Durchschnittswert für die östlichen Flächenländer (3,3%; Deutschland insgesamt 1,6%).

Die Tagespflege in Sachsen wird in diesem Kapitel unter verschiedenen Gesichtspunkten untersucht. Ein besonderer Stellenwert kommt ihrem Bezug zum Stützsystem Fachberatung zu.

Untersucht werden die Rahmenbedingungen, unter denen die Tagespflege erfolgt. Hierzu gehören u.a. strukturelle Gegebenheiten wie Bildung und Ausbildung der Tagesmütter, Vorbereitung und fachliche Begleitung ihrer Tätigkeit, räumliche und personelle Gegebenheiten in den Tagespflegestellen, Größe der Tagespflegestellen, Dauerhaftigkeit bzw. Alter der Tagespflegestellen sowie Anzahl und Alter betreuter Kinder.

*Einen zweiten Untersuchungsschwerpunkt bilden die Aufgabenwahrnehmung der Tagespflegepersonen sowie die fachliche Unterstützung und Beratung der Tagespflegepersonen in ihrer Tätigkeit.*

Hier werden u. a. die Wichtigkeit pädagogischer Aufgaben und deren tatsächliche Umsetzung in Stundenanteilen erfasst.

In der Befragung wurde zwischen *regelmäßigen* und *weiteren* pädagogischen Aufgaben sowie Bildungsbereichen nach dem Sächsischen Bildungsplan unterschieden. Für die Untersuchung der fachlichen Unterstützung und Beratung wurden Häufigkeiten, die Art und Weise sowie die Initiative der Inanspruchnahme ebenso wie Fortbildungswünsche und die Form der Beratung erfragt.

## 5.1 Strukturmerkmale der sächsischen Kindertagespflege

### 5.1.1 Formale Qualifikationen der Tagespflegepersonen

► **Jede fünfte Tagespflegeperson verfügt über eine pädagogische Berufsausbildung.**

Zwei Drittel der Tagespflegepersonen nennen die zehnte Klasse der Polytechnischen Oberschule bzw. einen Realschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss (63,9%). Fachabitur bzw. Abitur haben 13,4% der Befragten. Nahezu ein Fünftel (18,9%) verfügt darüber hinaus über einen (Fach-) Hochschulabschluss. Einen Volks- oder Hauptschulabschluss geben 3,5% an.

Bildungsabschluss	Volks-/Hauptschule	Realschule/POS	Fachabitur, Abitur
Tagespflegepersonen	3,5	63,9	32,6
Erwerbstätige Frauen in Sachsen <sup>13</sup>	4,3	68,6	26,4

Tabelle 40: Tagespflegepersonen und erwerbstätige Frauen in Sachsen nach Bildungsabschlüssen, Angaben in Prozent

Das Bildungsniveau der Tagespflegepersonen entspricht in etwa dem Bildungsniveau aller erwerbstätiger Frauen Sachsens. Geringfügige Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des mittleren Schulabschlusses und des Anteils an (Fach-) Abiturientinnen: Der Anteil der Frauen mit einem mittleren Schulabschluss (POS, Realschule) liegt bei allen erwerbstätigen Frauen um knapp 5% höher als bei den Tagespflegepersonen, wohingegen der Anteil an (Fach-) Abiturientinnen bei den Tagespflegepersonen um 6,2% höher ist.

Neben der Angabe zum höchsten Bildungsabschluss sollten die Tagespflegepersonen angeben, ob sie über eine pädagogische Berufsausbildung verfügen. Jede fünfte Tagesmutter hat diese Frage bejaht; die meisten davon geben Erzieherin oder Diplom-Sozialpädagogin als Berufsausbildung an. Von den 80% ohne pädagogische Ausbildung würde die überwiegende Mehrheit (93%) eine solche gerne nachholen. Am häufigsten werden hier die Berufe Erzieherin und Kindergärtnerin sowie Diplom- oder Sozialpädagogin genannt (o. Tab.).

### 5.1.2 Vorbereitung auf die Tagespflegetätigkeit

► **Gut die Hälfte der Tagespflegepersonen hat einen Vorbereitungskurs absolviert; drei Viertel wurden durch das Jugendamt beraten.**

Fast alle Tagespflegepersonen (94,9%) geben an, sich auf ihre Tätigkeit in irgendeiner Weise vorbereitet zu haben. Die Art und Weise der Vorbereitung ist aber sehr unterschiedlich: Knapp ein Drittel (29,7%) gibt an, vor Beginn der Tätigkeit alle vier in der entsprechenden Frage vorgegebenen Möglichkeiten genutzt zu haben: *Vorbereitung durch Austausch mit anderen Tagespflegepersonen, Vorbereitung durch Lesen von Fachliteratur, Vorbereitung durch einen Vorbereitungskurs sowie Vorbereitung durch ein Beratungsgespräch mit dem Jugendamt oder einer anderen Fachorganisation.*

---

<sup>13</sup> Angaben des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen vom 22. Juli 2008

Drei Viertel der Befragten haben sich vor Aufnahme der neuen Tätigkeit vom Jugendamt (76,5%) beraten lassen und über die Hälfte hat einen speziellen Vorbereitungskurs (57,7%) besucht.

Ein knappes Fünftel (19,4%) hat zwar keinen Vorbereitungskurs absolviert, jedoch Fachliteratur, kollegialen Austausch und Beratungen im Jugendamt genutzt. Insgesamt betrachtet nutzten knapp drei Viertel den kollegialen Austausch mit einer anderen Tagesmutter (73,7%). Über zwei Drittel haben sich durch Lesen von Fachliteratur (69,7%) vorbereitet. In wenigen Fällen haben sich die Tagespflegepersonen nur durch das Lesen von Fachliteratur (3,4%) bzw. nur durch einen Austausch mit anderen Tagesmüttern (1,7%) auf die Tätigkeit vorbereitet.

Art der Vorbereitung	Tagespflegepersonen
<b>Alle vier Möglichkeiten:</b>	
Beratung durch Jugendamt, Vorbereitungskurs, Austausch mit anderen TPP, Lesen von Fachliteratur	29,7
<b>Drei Möglichkeiten:</b>	
Beratung durch Jugendamt, Austausch mit anderer TPP, Lesen von Fachliteratur	19,4
Vorbereitungskurs, Beratung durch Jugendamt, Austausch mit anderer TPP	6,3
Vorbereitungskurs, Austausch mit anderer TPP, Lesen von Fachliteratur	3,4
Vorbereitungskurs, Beratung durch Jugendamt, Lesen von Fachliteratur	6,3
<b>Zwei Möglichkeiten:</b>	
Vorbereitungskurs, Beratung durch Jugendamt	4,0
Beratung durch das Jugendamt, Austausch mit anderer TPP	4,6
Vorbereitungskurs, Austausch mit anderer TPP	1,7
Vorbereitungskurs, Lesen von Fachliteratur	0,6
Austausch mit anderer TPP, Lesen von Fachliteratur	6,9
<b>Eine Möglichkeit:</b>	
Nur Vorbereitungskurs	5,7
Nur Beratung durch Jugendamt	6,3
Nur Austausch mit anderer TPP	1,7
Nur Lesen von Fachliteratur	3,4

Tabelle 41: Tagespflegepersonen nach Vorbereitung auf Tätigkeit, Angaben in Prozent

### 5.1.2.1 Teilnahme am Curriculum Tagespflege

► **Drei Viertel der Tagespflegepersonen haben an einer Schulung nach dem Curriculum Tagespflege teilgenommen.**

Neben der persönlichen und gesundheitlichen Eignung sollen Tagespflegepersonen nach §3 Sächs-QualIVO auch fachlich geeignet sein. Eine fachliche Eignung gilt als gegeben, wenn eine Tagespflegeperson mindestens an einer Schulung nach dem Curriculum Tagespflege des DJI teilgenommen hat

oder eine pädagogische Ausbildung nach §1 SächsQualiVO vorweisen kann. Das DJI-Programm für die Aus- und Weiterbildung von Tagesmüttern umfasst 160 Unterrichtsstunden und ist in Sachsen verbindliche Arbeitsgrundlage für die Qualifizierung von Tagespflegepersonen.

Tagespflegestellen, die bereits vor In-Kraft-Treten der SächsQualiVO am 09. Januar 2004 gegründet wurden, erhielten eine dreijährige Frist, am Curriculum Tagespflege teilzunehmen oder eine pädagogische Berufsausbildung nachzuweisen (vgl. §3 Abs. 2 SächsQualiVO).

Aufgrund dieser Regelungen wäre anzunehmen, dass nahezu alle Befragten an einer Schulung zum Curriculum Tagespflege teilgenommen haben. Die Tagespflegepersonen wurden gebeten, anzugeben, ob sie bisher an einer Schulung teilgenommen haben und wie viele Stunden diese bisher in Anspruch genommen hat.

Teilnahme am Curriculum Tagespflege				
Nein	Ja	Tagespflegepersonen nach Stundenumfang		
		< 160 Stunden	160 Stunden	> 160 Stunden
25,1	74,9	9,2	43,6	22,1

Tabelle 42: Tagespflegepersonen nach Teilnahme am Curriculum Tagespflege, Angaben in Prozent

Tatsächlich haben drei Viertel der befragten Tagespflegepersonen an einer Schulung nach dem Curriculum Tagespflege teilgenommen oder absolvieren diese zur Zeit. Über die Hälfte dieser Tagespflegepersonen (58,2%), das sind 43,6% aller Tagespflegepersonen, hat an einem Kurs mit einem Stundenumfang von 160 Stunden teilgenommen, was der regulären Kursdauer des DJI Curriculums entspricht. Werte unter 160 Stunden lassen auf während des Zeitpunkts der Befragung noch laufende Kurse oder auf nicht vollständig besuchte bzw. abgebrochene Kurse schließen. Bei Angaben über 160 Stunden sind vermutlich verschiedene Kurse besucht worden.

### 5.1.2.2 Fortbildung zur Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans

Nach den *Empfehlungen des LJA Sachsen zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege* ist der Sächsische Bildungsplan die Grundlage für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit für **alle** Formen der Kindertagespflege. Es überrascht daher, dass trotzdem 3,9% der Befragten angaben, diesen nicht zu kennen. Der überwiegenden Mehrheit von 96,1% ist der sächsische Bildungsplan bekannt; rund 85% aller Tagespflegepersonen besitzen nach eigenen Angaben ein Exemplar des Sächsischen Bildungsplans.

Sächsischer Bildungsplan	Bekannt	Unbekannt	an Fortbildung zum SBP teilgenommen	nicht an Fortbildung zum SBP teilgenommen
Anzahl Tagespflegepersonen in Prozent	96,1	3,9	57,1	42,9

Tabelle 43: Tagespflegepersonen nach Kenntnis des Sächsischen Bildungsplans und nach Fortbildungsteilnahme, Angaben in Prozent

► **Jede zweite Tagespflegeperson hat an einer Fortbildung zur Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans teilgenommen.**

An einer Fortbildung zur Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans haben über die Hälfte der Tagesmütter (57,1%) bereits teilgenommen. Dabei variieren die Stundenanteile der bisher besuchten Fortbildungen beträchtlich mit einem Minimalwert von zwei Stunden und einem Maximalwert von 390 Stunden. Der durchschnittliche Stundenumfang beträgt 38 Stunden (ohne Tab.).

Nahezu drei Viertel der genannten Fortbildungen zum Sächsischen Bildungsplan haben einen zeitlichen Umfang von zwei bis 20 Stunden. An Fortbildungen mit einem zeitlichen Umfang von 100 und mehr Stunden haben 5,4% der Tagespflegepersonen teilgenommen.

Jede siebte Tagespflegeperson (13,7%) kennt dieses Angebot der Jugendämter und Weiterbildungsträger nicht; gut einem Viertel (26,3%) ist dieses Angebot bekannt, wurde aber bisher noch nicht genutzt.

Fortbildungsumfang	Ohne Fortbildung	Bis 20 Stunden	Über 20 bis unter 100 Stunden	100 bis 150 Stunden	Über 150 Stunden
Anzahl Tagespflegepersonen	42,9	42,5	5,4	3,4	5,8

Tabelle 44: Tagespflegepersonen nach Umfang Fortbildung zur Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans, Angaben in Prozent

### 5.1.3 Ort der Tagespflegestelle

► **In einem Drittel der Fälle findet die Tagespflege in speziellen Räumen statt.**

Die Kindertagespflege findet in Sachsen zu 92% in der Wohnung oder dem Haus der Tagespflegeperson (91,9%) statt. Nahezu ein Drittel aller befragten Tagespflegestellen (31,3%) stellt hierfür separate Räume innerhalb der eigenen Wohnung bzw. dem eigenen Haus zur Verfügung.

Nur in 6% der Fälle werden für die Betreuung der Kinder Räume außerhalb der eigenen Wohnung angemietet. In Einzelfällen (2,0%) findet die Betreuung an einem anderen Ort statt, z.B. in den Wohnungen der Eltern oder einem zur Wohnung gehörenden Gartenhaus (o. Tab.).

### 5.1.4 Betreuungszeiten und -dauer

► **Tagespflegestellen haben lange Betreuungszeiten, beginnen früh und enden spät.**

Um einen Überblick über ihre Betreuungszeiten zu erhalten, wurden die Tagespflegepersonen um Auskunft über die Betreuungszeiten gebeten. Für diese Angabe sollten die letzten acht Wochen zu Grunde gelegt werden. Die nachfolgenden Tabellen 46 und 47 geben einen Überblick über Beginn und Ende der Betreuungszeiten.

Beginn der Betreuung, Montag bis Freitag										
5:30 bis 6:00	6:01 bis 7:00	7:01 bis 8:00	8:01 bis 9:00	9:01 bis 10:00	10:01 bis 11:00	11:01 bis 12:00	12:01 bis 13:00	13:01 bis 14:00	14:01 bis 15:00	15:01 bis 16:00
16,1	44,1	31,2	4,3	0,5	0,0	0,5	0,5	0,5	1,5	1,0

Tabelle 45: Tagespflegestellen nach Betreuungsbeginn, Angaben in Prozent

Ende der Betreuung, Montag bis Freitag										
12:00 bis 13:00	13:01 bis 14:00	14:01 bis 15:00	15:01 bis 16:00	16:01 bis 17:00	17:01 bis 18:00	18:01 bis 19:00	19:01 bis 20:00	20:01 bis 21:00	21:01 bis 22:00	22:01 bis 23:00
0,5	1,0	4,0	20,7	43,4	16,6	6,0	4,5	2,5	0,5	0,5

Tabelle 46: Tagespflegestellen nach Betreuungsende, Angaben in Prozent

Die Tagespflegestellen in Sachsen haben von Montag bis Freitag fast ausschließlich ganztägig geöffnet (96%). Eine Halbtagsöffnung ausschließlich am Vor- und Nachmittag gibt es nur in Einzelfällen (3% vormittags bzw. 1% nachmittags).<sup>14</sup>

Fast zwei Drittel der Tagespflegepersonen (60,2%) beginnen mit der Betreuung der Kinder bis 7:00 Uhr morgens und ein weiteres knappes Drittel bis 8:00 Uhr. Seltener (8,5%) kommt ein Betreuungsbeginn nach 8:00 Uhr vor. Das Betreuungsende variiert in der Regel zwischen 12:30 Uhr (nur bei Halbtagsbetreuung) und 20:00 Uhr. Bei der überwiegenden Mehrheit der Tagespflegepersonen (60,6%) endet die Betreuung zwischen 15:00 und 17:00 Uhr. Jede achte Befragte (12,5%) hat die Betreuungszeit bis 20:30 ausgedehnt. Nur in Einzelfällen werden Kinder auch bis 23:00 Uhr (< 1%) betreut. Von diesen Angaben ausgehend beginnt ein durchschnittlicher Arbeitstag einer Tagespflegeperson um 7.00 Uhr (Median) und endet um 17.00 Uhr (Median): das entspricht einer Arbeitszeit von zehn Stunden. Hochgerechnet auf eine Arbeitswoche von Montag bis Freitag hat eine sächsische Tagespflegestelle eine durchschnittliche Betreuungszeit von 50 Stunden; bei einer zusätzlichen Samstagbetreuung erhöht sich die Arbeitsbelastung für die Tagespflegeperson auf über 55 Stunden in der Woche.

Betreuungszeiten pro Werktag			
Bis 8 Stunden	8 bis 10 Stunden	Über 10 bis 12 Stunden	Über 12 Stunden
8,0	58,5	26,2	7,3

Tabelle 47: Tagespflegestellen nach Betreuungszeiten, Angaben in Prozent

Nur ein geringer Teil der Tagespflegestellen (8%) hat Betreuungszeiten von weniger als acht Stunden am Tag. Die überwiegende Mehrheit (58,5%) betreut Kinder in einem Zeitraum von acht bis zehn Stunden.

In gut einem Viertel der Tagespflegestellen (26,2%) werden Kinder in einem Zeitraum von über zehn bis zwölf Stunden betreut. Extreme Betreuungszeiträume von über 12 bis maximal 16 Stunden kommen bei 7,3% der Tagespflegestellen vor.

Diese Betreuungszeiten lassen jedoch keine Rückschlüsse über die Verweildauer der einzelnen Kinder in den Tagespflegestellen zu.

Jede siebte Tagespflegeperson (14,1%) gibt an, auch am Samstag Kinder zu betreuen; auch hier zeichnet sich eine Tendenz zur Ganztagsbetreuung mit Zeiten von über sechs Stunden bis maximal 24 Stunden ab.

Die Tagesspflege deckt damit ein breiteres Spektrum an Betreuungszeiten ab als das in dieser Form (Beginn vor 6:00 Uhr, Ende nach 20:00Uhr) i.d.R. von Kindertageseinrichtungen geleistet wird. Zugleich zeigt sich eine hohe Flexibilität in den Betreuungszeiten und eine relativ hohe Bereitschaft,

<sup>14</sup> Ganztagsöffnung: Betreuungsdauer 8-9 Stunden täglich, Halbtagsöffnung: Betreuungsdauer 4 bis 5 Stunden täglich (vgl. Empfehlungen des LJA Sachsen zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege, S. 15)

auch am Samstag zu betreuen. Tagespflege zeichnet sich in Sachsen durch eine lange tägliche Betreuungsspanne aus, sodass es für die Tagespflegeperson – im Vergleich zu einer Erzieherin in einer Kindertageseinrichtung – wesentlich schwieriger ist, sogenannte (kinder-)dienstfreie Zeiten für Vor- und Nachbereitungen, Dokumentationen oder fachlichen Austausch u.ä. zu nutzen.

### 5.1.5 Alter und Anzahl der betreuten Kinder

#### ► Tagespflege ist ein Kleingruppenangebot für Kinder unter drei Jahren.

Der Großteil der Tagespflegekinder, 88%, ist unter drei Jahre alt; 10% sind zwischen drei und sechs Jahren und 2% sind Schulkinder. Dieses Ergebnis entspricht den *Empfehlungen des LJA Sachsen zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege*, in denen es heißt, dass Kindertagespflege ein Alternativangebot zur Förderung in einer Kindertageseinrichtung vor allem für Kinder unter drei Jahren ist.<sup>15</sup>

Die Anzahl der in einer Tagespflegestelle betreuten Kinder variiert zwischen ein bis fünf Kindern<sup>16</sup>: Die Tagespflegebetreuung ist im Regelfall Kleingruppenbetreuung; in deutlich mehr als 80% der Tagespflegestellen werden drei oder mehr Kinder betreut, im Durchschnitt sind es 3,7 Kinder pro Tagespflegestelle.

	Betreute Kinder					
	1	2	3	4	5	> 5
Tagespflegestellen	6,5	10,1	21,1	21,1	40,2	1

Tabelle 48: Tagespflegestellen nach Anzahl der betreuten Kinder, Angaben in Prozent

Die Kleingruppen sind darüber hinaus überwiegend altershomogen: In nahezu vier von fünf Tagespflegestellen (78,4%) werden nur Kinder bis drei Jahre betreut. Eine altersgemischte Betreuung von unter Dreijährigen und drei- bis sechsjährigen Kindern kommt in 14,6% der Fälle vor. In Einzelfällen findet eine altershomogene Betreuung von Drei- bis Sechsjährigen (2,5%) bzw. Schulkindern (1,0%) statt. Ebenso werden nur in Einzelfällen alle drei Altersgruppen gemeinsam (2,0%) bzw. unter Dreijährige gemeinsam mit Schulkindern (< 1%) betreut.

Alter der betreuten Kinder	Nur < 3 Jahre	0-6 Jahre	3-6 Jahre	Sonstiges <sup>17</sup>
Tagespflegestellen	78,4	14,6	2,5	4,5

Tabelle 49: Tagespflegestellen nach Altersstruktur der betreuten Kinder, Angaben in Prozent

In einer „typischen“ sächsischen Tagespflegestelle werden fünf unter Dreijährige in einer altershomogenen Kleingruppe von einer Tagesmutter in ihrer Wohnung betreut.

<sup>15</sup> Empfehlungen des LJA Sachsen zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege 2006, S. 4

<sup>16</sup> In einem Fall wurden sechs betreute Kinder angegeben, in einem anderen Fall 10. Nach Auskünften des Beirats am 05. März 2008 betreut die letztgenannte Tagespflegeperson inzwischen nur noch 5 Kinder.

<sup>17</sup> Die Kategorie „Sonstiges“ beinhaltet die ausschließliche Schulkinderbetreuung, die gemeinsame Betreuung von unter Dreijährigen und Schulkindern sowie von Drei- bis Sechsjährigen und Schulkindern.

### 5.1.6 Ausübung und Dauer der Tätigkeit

► Die meisten Tagesmütter arbeiten allein und üben ihre Tätigkeit seit höchstens fünf Jahren aus.

Die überwiegende Mehrheit der Tagesmütter (82,8%) arbeitet alleine in ihrer Tagespflegestelle. Annähernd ein Fünftel (17,2%) findet Unterstützung in ihrer Tätigkeit entweder durch eigene Kinder (3,9%), ihren Partner (3,4%), eine andere Tagesmutter (2,5%), eine Nachbarin (2,0%) oder andere Personen (5,4%).

Über die Hälfte der Befragten (60%) arbeitet zwischen einem und fünf Jahren als Tagesmutter. Ein Fünftel (19,8%) übt diese Tätigkeit erst seit weniger als einem Jahr aus. Zwischen fünf und zehn Jahren sind 14% der Befragten als Tagespflegeperson tätig, jede zwanzigste Tagesmutter (6,1%) länger als zehn Jahre. Die Höchstdauer beträgt 24 Jahre (vgl. Tab. 50).

Dauer der Tätigkeit als Tagespflegeperson			
Unter 1 Jahr	1 bis 5 Jahre	5 bis 10 Jahre	Über 10 Jahre
19,8	60,0	14,1	6,1

Tabelle 50: Tagespflegepersonen nach Tätigkeitsdauer, Angaben in Prozent

## 5.2 Pädagogische Aufgabenwahrnehmung

► Die Umsetzung der künstlerischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Bildungsbereiche erfolgt in den Tagespflegestellen eher weniger gut.

Um ein differenziertes Bild über die tatsächliche Umsetzung verschiedener Aufgaben der pädagogischen Arbeit der Tagespflegepersonen gewinnen zu können, wurden diese für die Bereiche des Sächsischen Bildungsplans nach der *Wichtigkeit* der einzelnen Aufgaben bzw. Themen gefragt sowie um die Angabe zur tatsächlichen *Umsetzung* gebeten. Letztere sollte auf einer dreistufigen Skala (1 = weniger gut, 2 = gut, 3 = sehr gut) erfolgen. Die Tabelle 51 gibt einen Überblick über beides die Wichtigkeit und die Umsetzung der einzelnen Bildungsbereiche des Sächsischen Bildungsplans.

Themen Sächsischer Bildungsplan	Wichtigkeit	Umsetzung zur Zeit
Bewegung	3,62 (1)	2,68 (1)
Sprachentwicklung u. kommunikative Bildung	3,60 (2)	2,60 (2)
Soziale Entwicklung und Bildung	3,55 (3)	2,52 (4)
Ernährung und Gesundheit	3,46 (4)	2,58 (3)
Künstlerische u. musische Entwicklung u. Bildung	2,94 (5)	2,23 (5)
Naturwissenschaftliche Bildung	2,76 (6)	2,18 (6)
Mathematische Bildung	2,49 (7)	1,98 (7)
Rangkorrelation zwischen Wichtigkeit und Umsetzung der Aufgaben Sächsischer Bildungsplan	$r_s = .96$	

Tabelle 51: Wichtigkeit und Umsetzung der Bildungsbereiche nach Sächsischem Bildungsplan, Mittelwerte, Rangplätze und Korrelation

Die zentralen Bildungsbereiche *Bewegung*, *Sprachentwicklung und kommunikative Bildung* sowie *soziale Entwicklung und Bildung* erhalten die höchste Wichtigkeitseinstufung und damit die vordersten Ränge bei nur geringen Unterschieden in den Mittelwerten. Ein Grund liegt sicherlich darin, dass in der Tagespflege überwiegend Kinder unter drei Jahren betreut werden und die drei benannten Bereiche in der Entwicklung der Kleinst- und Kleinkinder von hoher Bedeutung sind und einen wesentlichen Teil der pädagogischen Arbeit darstellen. Ihre Umsetzung erfolgt in der Regel nicht unabhängig voneinander, was die geringe Differenz der Werte erklärt.

Der *Ernährung und Gesundheit* wird ihrer Bedeutung in den ersten Lebensjahren entsprechend ebenfalls hohe Wichtigkeit beigemessen. Die Bildungsbereiche *künstlerische und musische Entwicklung und Bildung*, *naturwissenschaftliche Bildung* sowie *mathematische Bildung* haben zwar einen nicht ganz so ausgeprägten, aber ebenfalls hohen Stellenwert.

Die Umsetzung der Bildungsbereiche *Bewegung*, *Sprachentwicklung und kommunikative Bildung*, *soziale Entwicklung und Bildung* sowie *Ernährung und Gesundheit* gelingt in der Selbstwahrnehmung der befragten Tagespflegepersonen zu mehr als 96% gut bis sehr gut. Nur ein sehr geringer Anteil der Tagespflegestellen gibt Probleme in der Umsetzung an. Offen bleibt dabei, inwieweit diese Selbstwahrnehmung den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht.

Die drei Bildungsbereiche künstlerische und musische Entwicklung und Bildung, naturwissenschaftliche Bildung sowie mathematische Bildung sind diejenigen, bei denen je ein Siebtel (13,0% *künstlerische und musische Bildung* bzw. 13,1% *naturwissenschaftliche Bildung*) bzw. sogar mehr als ein Fünftel (21% *mathematische Bildung*) der Tagespflegestellen angeben, dass die Umsetzung in der eigenen pädagogischen Arbeit *weniger gut* ist. Der Anteil derer, die die Umsetzung dieser Bereiche für *sehr gut* halten, ist nur halb so groß wie in den anderen vier Bereichen; bei der *mathematischen Bildung* beträgt er sogar nur ein knappes Drittel.

Die pädagogischen Aufgaben der Tagespflegepersonen erstrecken sich nicht nur auf die unmittelbare Bildungsarbeit, sondern schließen auch Aufgaben wie Beobachtung und Dokumentation, individuelle Vor- und Nachbereitung, Zusammenarbeit mit Familien sowie Qualitätsentwicklung und -sicherung ein.

Daher wurden sie gebeten, die *Wichtigkeit* auch dieser pädagogischen Aufgaben auf einer vierstufigen Skala einzuschätzen: (1 = eher weniger wichtig, 2 = wichtig, 3 = sehr wichtig, 4 = absolut wichtig). Darüber hinaus sollten auch die *tatsächlich* dafür aufgewendeten Stunden pro Woche bzw. Jahr sowie die für diesen Bereich nach Meinung der Tagespflegepersonen *angemessene* Stundenanzahl pro Woche bzw. Jahr angegeben werden. Bei der Befragung wurde nach *regelmäßigen und häufigeren Aufgaben* und nach *weiteren Aufgaben* (Auswertung unter Kap. 5.3) unterscheiden.

Regelmäßige Aufgaben	Wichtigkeit	Stunden tatsächlich/Woche	Stunden angemessen/Woche
Zusammenarbeit mit Familien	3,33 (1)	2,9 (4)	3,4 (4)
Qualitätsentwicklung und -sicherung	2,95 (2)	4,6 (3)	4,8 (3)
Beobachtung und Dokumentation	2,79 (3)	8,4 (1)	7,7 (1)
Individuelle Vor- und Nachbereitung	2,59 (4)	5,1 (2)	5,8 (2)
Rangkorrelation zwischen Wichtigkeit und tatsächlichen Stundenanteilen der regelmäßigen Aufgaben			$r_s = -.80$
Rangkorrelation zwischen tatsächlichen und angemessenen Stundenanteilen der regelmäßigen Aufgaben			$r_s = 1$

Tabelle 52: Wichtigkeit sowie Stundenanteile pädagogischer Aufgaben, Mittelwerte und Rangplätze

Bei der Einschätzung der Wichtigkeit dieser Aufgaben sind den Tagespflegepersonen *Zusammenarbeit mit den Familien* der betreuten Kinder in ihrer subjektiven Einschätzung am wichtigsten. *Qualitätsentwicklung und -sicherung* folgt mit etwas Abstand auf Rang zwei, diese Aufgaben sind den Befragten *sehr wichtig*. Die Aufgabe *Beobachtung und Dokumentation* liegt im Mittel im Bereich zwischen *wichtig* und *sehr wichtig*, etwas höher als *Vor- und Nachbereitung*. Alle *regelmäßigen* Aufgaben werden von weniger als 5 % der Befragten als *weniger wichtig* eingeschätzt. Dies deutet auf eine hohe Akzeptanz dieser Aufgaben hin.

### 5.3 Inanspruchnahme von Fachberatung/externer Unterstützung/Fortbildung

Es wird deutlich, dass die *weiteren Aufgaben* im Vergleich zu den *regelmäßigen* Aufgaben (s. Kap. 5.2) in der Einschätzung der Tagespflegepersonen eine etwas geringere Wichtigkeit haben. Tabelle 53 gibt einen Überblick:

Weitere Aufgaben	Wichtigkeit	Stunden tatsächlich/Jahr	Stunden angemessen/Jahr
eigene Fortbildung	3,26 (1)	35,3 (1)	27,1 (2)
Austausch mit anderen Tagesmüttern	3,10 (2)	25,3 (2)	28,2 (1)
Zusammenarbeit mit Fachberatung	2,74 (3)	12,4 (4)	17,0 (3)
andere externe Beratung	2,29 (4)	7,5 (6)	11,7 (6)
Arbeit an der Konzeption	2,23 (5)	11,8 (5)	12,7 (5)
Kooperation mit Kitas und anderen Institutionen	2,22 (6)	12,6 (3)	16,5 (4)
Rangkorrelation zwischen Wichtigkeit und tatsächlichen Stundenanteilen der weiteren Aufgaben			$r_s = .71$
Rangkorrelation zwischen tatsächlichen und angemessenen Stundenanteilen der weiteren Aufgaben			$r_s = .86$

Tabelle 53: Wichtigkeit sowie Stundenanteile pädagogischer Aufgaben, Mittelwerte und Rangplätze

Nur *eigene Fortbildung* und *Austausch mit anderen Tagespflegestellen* werden als „sehr wichtig“ bis „absolut wichtig“ bewertet. Die Zusammenarbeit mit der Fachberatung wird als *wichtig* bis *sehr wichtig* im Mittel eingestuft; nur 4,9% der Befragten stufen sie als *eher weniger wichtig* ein.

Bei einer differenzierten Betrachtung der *weiteren Aufgaben* zeigt sich, dass für *Arbeit an der Konzeption*, *andere externe Beratung* sowie *Kooperation mit Kindertageseinrichtungen* der Anteil der Tagespflegepersonen, die sie für *eher weniger wichtig* halten, am höchsten ist. Dies zeigt sich auch daran, dass diese drei Aufgaben die niedrigsten Ränge innehaben. Die Arbeit an der pädagogischen Konzeption der Tagespflegestelle wird immerhin von jeder achten Tagesmutter (12,7%) als *eher weniger wichtig* eingestuft (o. Tab.); dies überrascht, da eine schriftliche Konzeption die verbindliche Arbeitsgrundlage der Tagespflegestelle sein und regelmäßig aktualisiert werden sollte (vgl. Empfehlungen des LJA Sachsen zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege, S. 11).

Neben der Zusammenarbeit mit der Fachberatung, der eigenen Fortbildung und dem kollegialen Austausch mit anderen Tagespflegestellen, denen allen eine relativ hohe Wichtigkeit zugeschrieben wird, scheint es nicht verwunderlich, dass jede fünfte Befragte (18%) eine andere externe Beratung oder Unterstützung für *eher weniger wichtig* erachtet (o. Tab.).

Bei den *weiteren Aufgaben* nimmt *eigene Fortbildung* den höchsten Rangplatz ein. Diese Priorität korrespondiert auch mit den jährlich dafür anfallenden Stunden, die mit 35,3 Std. den höchsten Stundenanteil (und damit auch den höchsten Rangplatz) von allen erfragten Bereichen aufweisen. Auch in Bezug auf den Austausch mit anderen Tagespflegepersonen entspricht der zweite Rang in der Wichtigkeit dem des jährlichen Stundenanteils.

#### ► Jede achte Tagespflegeperson kennt keine für sie zuständige Fachberatung.

Analog zu der Befragung der Fachkräfte in den Kindertagesstätten wurden auch die Tagespflegestellen nach ihrer zuständigen bzw. begleitenden Fachberaterin befragt:

Fachberaterin laut Codeplan	Zuständige Fachberaterin nicht in der Liste	Keine zuständige Fachberaterin	Weiß nicht, wer meine Fachberaterin ist
67,8	19,0	5,4	7,8

Tabelle 54: Tagespflegestellen nach Zuständigkeit Fachberatung, Angaben in Prozent

Zwei Drittel der befragten Tagespflegepersonen (67,8%) nennen als für sie zuständige Fachberaterin eine Person aus der Liste der sächsischen Fachberaterinnen. Fast jede fünfte Tagespflegeperson (19%) nennt eine zuständige Fachberaterin, die nicht in dieser Liste aufgeführt ist. Dieser Anteil verweist auf die Gegebenheit, dass die Fachberatung für die Tagespflege häufiger „ausgelagert“ ist und auch teilweise auf ehrenamtlicher Grundlage durchgeführt wird. Jede achte Tagespflegeperson (13,2%) gibt an, dass es für sie keine zuständige Fachberaterin gibt, bzw. dass sie nicht weiß, wer diese Fachberaterin ist.

► **Über die Hälfte der Tagespflegestellen hatte in den letzten 12 Monaten keinen Kontakt zu einer Fachberatung.**

Fast die Hälfte der befragten Tagespflegepersonen (48,3%) gab an, in den letzten 12 Monaten Kontakt zu einer Fachberaterin gehabt zu haben.

Neben der Beratung und Unterstützung durch die Fachberaterin werden auch andere Formen des fachlichen Austauschs bzw. der Weiterqualifikation genutzt. Die Tabelle 55 zeigt die Nutzung dieser Formen fachlicher Unterstützung durch die Tagespflegepersonen.

Unterstützung in den letzten 12 Monaten durch...					
	Genutzt	1-2 mal	3-6 mal	Monatlich	Wöchentlich
Zuständige Fachberatung	41,4	22,9	16,9	2,0	0,0
Andere Fachberatung	6,9	4,4	2,4	0,0	0,0
Kompetenzzentren	4,8	3,4	1,5	0,0	0,0
Andere Tagespflegestelle	60,5	11,2	32,2	16,1	1,0
Freiberufliche Beratung	9,3	4,9	4,4	0,0	0,0
Sonstige, z.B. Internet, Fachliteratur	18,1	9,8	4,9	2,9	0,5

Tabelle 55: Tagespflegestellen nach Häufigkeiten der Unterstützung und Beratung in den letzten 12 Monaten, Angaben in Prozent

Knapp die Hälfte der Tagespflegepersonen (41,8%) hatte in den letzten 12 Monaten mindestens einmal Kontakt zur zuständigen Fachberatung, darunter ein Sechstel (16,9%) drei- bis sechsmal. Jede vierzehnte Tagespflegeperson (6,9%) hatte mindestens einmal Kontakt zu einer anderen als der im Code-Plan angegebenen Fachberatung. Fünf Prozent nutzten das Angebot eines Kompetenzzentrums (4,8%) und jede zehnte Tagespflegeperson eine freiberufliche Beratung (9,3%).

Wie vermutet ist die häufigste Form der externen Unterstützung der kollegiale Austausch mit anderen Tagespflegepersonen (60,5%); dies wird von nahezu zwei Dritteln regelmäßig wahrgenommen.

Zu den *sonstigen* Formen der Beratung und Unterstützung gehören z.B. Internetforen und das Lesen von Fachliteratur, auch diese Form wird von nahezu jeder fünften Tagespflegeperson 18,1% der Befragten genutzt.

Das Stütz- und Beratungssystem Fachberatung greift damit bei der Tagespflege deutlich weniger (im Sinne von Kontakten) als in Kindertageseinrichtungen.

Die Tagespflegepersonen, die **keine Fachberatungskontakte** innerhalb der letzten 12 Monate hatten, wurden gebeten, die Ursachen hierfür aus vorgegebenen Möglichkeiten (vgl. Tab. 56) auszuwählen (Mehrfachnennungen waren möglich).

Keine Fachberatung in den letzten 12 Monaten in Anspruch genommen, weil... (Mehrfachnennung möglich)	
Fachberatung nicht erforderlich ist	5,9
Aufgaben und Möglichkeiten von Fachberatung nicht bekannt sind	11,2
Fachberatung nicht oder nur schwer erreichbar ist	4,4
Fachberaterin keine Zeit hat	1,0
Fachberaterin nicht kompetent für meine Belange ist	3,4
Fachberaterin von mir nicht akzeptiert wird	1,5
Eingriff in die Belange der Tagespflege unerwünscht ist	0,5
Ich keine Zeit habe	1,5
Sonstige Gründe	4,9

Tabelle 56: Tagespflegestellen nach Häufigkeiten der Gründe fehlender Fachberatung in den letzten 12 Monaten, Angaben in Prozent

Jeder neunten Tagespflegeperson (11,2%) sind die Aufgaben und Möglichkeiten der Fachberatung unbekannt und 6% halten Fachberatung für nicht erforderlich. Für weitere 4,4% ist die Fachberatung *nicht* oder *nur schwer* zu *erreichen*, sodass es zu keinem Kontakt in den letzten 12 Monaten gekommen ist. Geringe Akzeptanz (1,5%) oder geringe Kompetenz (3,4%) der Fachberatung und Zeitmangel auf Seiten der Tagespflegepersonen (1,5%) bzw. der Fachberaterin (1,0%) sind weitere Gründe für fehlenden Kontakt. Eine Tagespflegeperson (0,5%) nimmt keine Fachberatung in Anspruch, weil sie dies als Eingriff in ihre eigenen Belange empfindet, und nahezu 5% geben sonstige Gründe an.

Auf die zusätzliche Frage, welche dieser Unterstützungsformen sie am *intensivsten* in den letzten 12 Monaten genutzt hätten, ergab sich eine klare Rangfolge. Am intensivsten hatten genutzt:

- 56,2% den Austausch mit einer anderen Tagespflegeperson
- 23,1% die zuständige Fachberatung
- 6,6% eine andere Fachberatung
- 4,1% eine freiberufliche Beratung/Supervision
- 9,9% eine sonstige Form, wie Internetforen für Tagesmütter, Fachliteratur.

Die Initiative geht bei allen genannten Beratungs- und Unterstützungsformen überwiegend von den Tagespflegepersonen (bei allen Formen über 50%; o. Tab.) aus. Nur in Einzelfällen kommt es vor, dass die Fachberatung die Initiative für eine Beratung bzw. fachliche Unterstützung übernimmt (4,9%; o. Tab.).

► **Nur eine Minderheit der Tagespflegepersonen wünscht eine Fachberatung in ihrer Tagespflegestelle und eine Teilnahme am Tagespflegegeschehen.**

Beratungsform	In Zukunft gewünscht
Gespräche / Beratung in der Tagespflegestelle	31,7
Teilnahme der Fachberatung am Tagespflegegeschehen	25,9
Telefonische Kurzberatung	39,5
Gruppengespräche mit anderen Tagespflegepersonen	51,2
Arbeitskreise, Kurse über einen längeren Zeitraum	26,8
Fallbesprechungen	37,6
Fortbildungsveranstaltungen, Seminare	51,7

Tabelle 57: Tagespflegepersonen nach gewünschten Formen der Unterstützung und Beratung, Angaben in Prozent

Befragt nach den für die Zukunft gewünschten Beratungs- und Unterstützungsformen machten die Tagespflegepersonen die in Tabelle 57 dargestellten Aussagen.

Besonders häufig wünschen die Tagespflegepersonen Gruppengespräche mit anderen Tagespflegepersonen und (kurzzeitige) Fortbildungsveranstaltungen und Seminare (jeweils über 50% der Befragten). Die eher intensiveren Formen wie Teilnahme der Fachberatung am Tagespflegegeschehen und Kurse über einen längeren Zeitraum werden jeweils nur von jeder vierten Tagespflegeperson (25,9% Teilnahme bzw. 26,8% Kurse) für die Zukunft gewünscht. Neben der zeitlichen Belastung dürfte auch die damit verbundene Kontrollfunktion zu dieser Zurückhaltung beitragen.

► **Die Zusammenarbeit mit der Fachberatung bildet für die meisten Tagespflegepersonen eine nachrangige Form der Unterstützung.**

Der vergleichsweise nachrangigen Bewertung der Fachberatung als Form der Unterstützung und Beratung für die Zukunft entsprechen die Antworten der Befragten auf die Frage nach der Wichtigkeit unterschiedlicher Formen der Weiterqualifizierung. Als wichtigste Form nennen (o. Tab.):

- 43,4% die kollegiale Beratung durch andere Tagesmütter
- 28,9% die Zusammenarbeit mit der Fachberatung
- 27,7% die kurzzeitige Form der Fort- und Weiterbildung.

► **Jede fünfte Tagespflegeperson hat noch nie an einer Fortbildung teilgenommen.**

Die Frage, ob die Tagespflegeperson seit Beginn ihrer Tätigkeit überhaupt schon einmal an einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen hat, bejahten lediglich vier Fünftel (83,2%).

Des Weiteren wurde untersucht, ob sich Tagespflegepersonen zu den verschiedenen Themen ihrer pädagogischen Arbeit von unterschiedlichen Akteuren im Feld beraten bzw. unterstützen lassen. Die Antworten beziehen sich auf Tagespflegepersonen, die beim jeweiligen Thema Beratung und Unterstützung in Anspruch genommen haben (vgl. Tab. 58).

► **Tagespflegepersonen nehmen am häufigsten Unterstützung von Weiterbildungsanbietern und freiberuflichen Fortbildnern in Anspruch. Der Stellenwert von Fachberatung und Jugendamt ist gering.**

Neben den wahrgenommenen Unterstützungs- und Beratungsformen sollten die Tagespflegepersonen auch Auskunft über von ihnen besuchte Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten 12 Monate geben. Knapp drei Viertel (72,7%) haben sich in diesem Zeitraum beruflich weiterqualifiziert; der Stundenumfang der Fort- und Weiterbildungen variiert zwischen zwei und 160 Stunden, mit einem Mittelwert von 25 Stunden (M: 24,90) und einem Median von 20 Stunden. Jede dritte Tagesmutter (31,7%) hat in den letzten 12 Monaten an einer Fort- oder Weiterbildung bei einer Fachberaterin teilgenommen. Die Stundenumfänge variieren zwischen zwei und 90 Stunden mit einem Mittelwert von acht Stunden (M: 7,99) und einem Median von 5 Stunden (o. Tab.).

Tabelle 58 gibt einen Überblick über die Beratung und Unterstützung der Tagespflegepersonen zu verschiedenen Themen ihrer pädagogischen Arbeit durch unterschiedliche Anbieter.

	Vorhanden	Fachberatung / Jugendamt	Kompetenz-zentrum	Weiterbildungsanbieter/freiberufliche Fortbildner	Andere Tagespflegeperson	Sonstige
Verständnis frühkindlicher Bildung und Bildungsauftrag	78,5	24,8	3,1	42,8	19,4	9,9
Ernährung/Gesundheit, Bewegung	70,2	9,0	2,1	37,5	31,3	20,1
Soziale Entwicklung und Bildung	71,7	21,8	2,1	42,8	22,4	10,9
Sprachentwicklung kommunikative Bildung	67,3	10,9	0,7	47,8	22,5	18,1
Künstlerische u. musische Bildung	62,9	7,1	0,8	41,0	24,0	27,1
Naturwissenschaftliche Bildung	51,7	10,4	1,9	38,6	23,6	25,5
Mathematische Bildung	47,3	9,3	1,0	39,2	23,7	26,8
Schulvorbereitung, Kooperation mit Grundschulen	78,5	15,9	2,3	27,3	15,9	38,6
Integration von Kindern mit Behinderungen	27,3	17,9	1,8	41,1	7,1	32,1
Beobachtung / Dokumentation	53,7	27,3	5,5	45,4	7,3	14,5
Zusammenarbeit mit Familien	55,1	27,4	2,7	38,0	8,0	23,9
Arbeit an der pädagogischen Konzeption	58,0	29,4	3,4	33,6	8,4	25,2
Qualitätsentwicklung und -sicherung	53,2	39,4	3,7	30,3	6,4	20,2
Reflexion der Arbeit / Supervision	42,0	22,1	2,3	44,2	2,3	29,1
Konfliktberatung	52,2	34,6	1,9	37,5	3,7	22,3

Tabelle 58: Beratung und Unterstützung der Tagespflegepersonen bei verschiedenen Themen, Angaben in Prozent

Am häufigsten wird – über alle Themen hinweg – Beratung und Unterstützung bei Weiterbildungsanbietern und freiberuflichen Fortbildnern gesucht. Ausnahmen bilden die Themen Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie Konfliktberatung. Hier kommt die Unterstützung durch Fachberatung/Jugendamt am häufigsten vor. Unterstützung für die pädagogische Arbeit in den zentralen Bildungs- und Entwicklungsbereichen von Ernährung, Gesundheit und Bewegung über soziale, sprachliche, künstlerisch/musische, naturwissenschaftliche und mathematische Bildung, also Unterstützung im Kerngeschäft, wird deutlich häufiger bei anderen Tagespflegepersonen als bei der Fachberatung nachgesucht. Fachberatung hat im Vergleich zu anderen Tagespflegepersonen in den Augen der

Befragten eher etwas bei allgemeinen Themen wie Beobachtung und Dokumentation, Zusammenarbeit mit Familien, Arbeit an der pädagogischen Konzeption, Qualitätsentwicklung und -sicherung, Reflexion/Supervision und Konfliktberatung zu bieten.

Für alle Themenfelder spielt auch die Kategorie Sonstiges (hauptsächlich Internet, Fachliteratur) eine gewisse Rolle. Kompetenzzentren spielen für die Weiterqualifizierung von Tagespflegepersonen gegenwärtig praktisch keine Rolle.

### 5.3.1 Unterstützungs- und Beratungsbedarf zu unterschiedlichen Themen

Welchen zukünftigen Bedarf an Unterstützung in den verschiedenen pädagogischen Themenfeldern sehen die Tagespflegepersonen? Die Antworten dazu finden sich in der Tabelle 59.

► **Die Tagespflegepersonen sehen am häufigsten Beratungsbedarf bei Fragen frühkindlicher Bildung, der sprachlichen und sozialen Entwicklung der Kinder und bei der Qualitätssicherung.**

Themen	Hoher bis sehr hoher Bedarf
Verständnis frühkindlicher Bildung und Bildungsauftrag	61,4 (1)
Sprachentwicklung kommunikative Bildung	54,7 (2)
Soziale Entwicklung und Bildung	50,0 (3,5)
Qualitätsentwicklung und -sicherung	50,0 (3,5)
Fallbesprechung	49,1 (5)
Konfliktberatung	46,9 (6)
Reflexion der Arbeit / Supervision	47,6 (7)
Künstlerische u. musische Bildung	43,1 (8)
Beobachtung / Dokumentation	41,7 (9)
Zusammenarbeit mit Familien	38,1 (10)
Naturwissenschaftliche Bildung	34,9 (11)
Integration von Kindern mit Behinderungen	33,3 (12)
Ernährung/Gesundheit, Bewegung	29,7 (13)
Arbeit an der pädagogischen Konzeption	28,6 (14)
Mathematische Bildung	28,0 (15)
Schulvorbereitung, Kooperation mit Grundschulen	23,1 (16)

Tabelle 59: Tagespflegepersonen nach Unterstützungsbedarf bei verschiedenen pädagogischen Themenfeldern, Angaben in Prozent und Rangplätze

Die Antworten der befragten Tagespflegepersonen lassen ein klares Profil erkennen. Die meisten Tagespflegepersonen (jeweils 50% oder mehr) sehen einen hohen bis sehr hohen Bedarf der Unterstützung und Beratung bei Fragen zum frühkindlichen Bildungsauftrag allgemein (61,4%); bei den einzelnen Bildungsbereichen stehen Sprachentwicklung und kommunikative Bildung (54,7%) sowie

die soziale Entwicklung und Bildung (50%) an vorderster Stelle. In dieses Muster fügt sich ein, dass auch bei der Entwicklung und Sicherung pädagogischer Qualität besonders häufig (50%) ein hoher bis sehr hoher Beratungsbedarf gesehen wird. Die ersten vier Rangplätze der 16 Alternativen werden damit von der Frage nach einer qualitativ guten Bildungsarbeit für die jungen Kinder besetzt.

Befragt nach dem aus ihrer Perspektive idealen Unterstützungssystem für die Tagespflege nannten die Tagespflegepersonen am häufigsten die Initiierung und fachliche Begleitung von Tagespflege-Netzwerken, mehr staatliche Unterstützung in Form finanzieller Zuschüsse zu Fort- und Weiterbildungen und mehr inhaltliche Angebote durch die Jugendämter. Als Angebotsinhalte stehen Fragen der frühkindlichen Entwicklung im Vordergrund, dabei wünschen sie sich einen stärkeren Praxisbezug in den Fort- und Weiterbildungen, d.h. methodisch und inhaltlich sollte auf die besondere Situation der Tagespflege eingegangen werden. Diese sollte auch bei der Planung der Angebote Berücksichtigung finden: Tagesmütter wünschen sich Angebote an Abenden oder Samstagen, da sie zu anderen Zeiten Kinder betreuen (o. Tab.).

## 5.4 Zusammenfassung

Kindertagespflege ist eine Betreuungsform, die bundesweit zunehmend an Bedeutung gewinnt. Sie stellt vor allem für unter dreijährige Kinder eine Alternative zur institutionellen Betreuung in einer Kindertageseinrichtung dar. Kindertagespflege zeichnet sich durch sehr flexible und oftmals auch lange Betreuungszeiten aus (häufig auch am Wochenende). Damit verbunden sind wöchentliche Arbeitsstunden von durchschnittlich 50 Stunden. Anforderungen des Sächsischen Bildungsplans wie Vor- und Nachbereitung oder Beobachtung und Dokumentation müssen in diesen Zeiten untergebracht werden.

Dennoch scheint die Umsetzung dieser über den Betreuungsdienst hinaus gehenden Aufgaben aus Sicht der Tagespflegestellen gut zu gelingen. Die zentralen Bildungsbereiche (Bewegung, Sprachentwicklung und kommunikative Bildung sowie soziale Entwicklung und Bildung, dazu Ernährung und Gesundheit) genießen eine hohe Akzeptanz und erreichen – nach der Selbstauskunft – hohe Werte in der Umsetzung.

Die Bildungsbereiche naturwissenschaftliche Bildung, mathematische Bildung sowie künstlerische und musische Bildung und Entwicklung sind im Vergleich zu allen anderen Aufgaben für die Tagespflegepersonen von geringerer Priorität sowohl in der Wichtigkeit als auch in der Umsetzung.

Tagespflegepersonen nutzen vorrangig Unterstützung durch kollegialen Austausch mit anderen Tagespflegepersonen. Spezifische Fort- und Weiterbildungen zu pädagogischen Themen werden bevorzugt bei Anbietern des freien Marktes wahrgenommen. Fachberatung spielt in der Kindertagespflege in Sachsen als Unterstützungs- und Beratungssystem eine eher untergeordnete Rolle.

Aus der Perspektive der Tagespflegepersonen sollte Fachberatung die Bildung von Tagesmutternetzwerken initiieren sowie eine Anlaufstelle für die Vermittlung von Beratungsangeboten und Fort- und Weiterbildungen sein.

## 6 Untersuchungsergebnisse zu Struktur und Angeboten der Fachberatung

### 6.1 Bestandsaufnahme und Bewertung

In den letzten Jahren ist das öffentliche Interesse an frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung stark angestiegen. Die Erzieherinnenausbildung ist an einigen Standorten in einen Bachelor-Studiengang umgewandelt worden, Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen müssen sich in immer stärkerem Maß mit Fragen der Qualität auseinandersetzen und diese in ihren Einrichtungen umsetzen. Trotz dieses Wandels war bisher kaum das Stützsystem der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung, die Fachberatung, Gegenstand der Forschung. Ausnahmen bilden die Studien des Sächsischen Landesjugendamtes von 1998 und 2001 sowie – allerdings nicht mit dem Schwerpunkt Fachberatung – die Studie des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes in Sachsen („Was braucht die Kita zur Umsetzung des Bildungsplans?“ 2007).

Was ist Fachberatung, unter welchen Bedingungen findet sie statt? Welche Aufgaben und Anforderungen sind damit verbunden? Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ) weist auf die hohe Vielfalt und Vielzahl an Anforderungen hin, die sich allein schon daraus ergibt, dass die Akteure in unterschiedlichen Organisationsstrukturen arbeiten und unterschiedliche Handlungsspielräume haben. Fachberatung ist eingebettet in die Trägerpluralität und die damit einhergehenden unterschiedlichen Strukturen. Weitere Unterschiede ergeben sich aufgrund regionaler Differenzen, der Verschiedenartigkeit der Sozialräume und der Bedürfnisse sowie unterschiedlicher Entwicklungen der Erziehungs- und Betreuungssysteme in den alten und neuen Bundesländern (vgl. BAG LJÄ 2003).

Gesetzliche Regelungen gibt es für die Ausgestaltung des Beratungs- und Unterstützungssystems Fachberatung kaum. Im §22a SGBVIII heißt es nur ganz allgemein: „(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Qualität der Förderung in ihren Einrichtungen durch *geeignete Maßnahmen* sicherstellen und weiterentwickeln. [...] [und] die Realisierung des Förderungsauftrages nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 in den Einrichtungen anderer Träger durch *geeignete Maßnahmen* sicherstellen.“ Die Qualifikation des Personals der Mitarbeiter des Jugendamts regelt §72 SGBVIII. Danach sollen als Mitarbeiter der Landesjugendämter und Jugendämter hauptberuflich nur Personen beschäftigt werden, die sich für die *jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert, sind mit ihrer Wahrnehmung nur Fachkräfte oder Fachkräfte mit entsprechender Zusatzausbildung zu betrauen.*

Auf Landesebene wird Fachberatung im *SächsKitaG* §21 Abs. 3 geregelt: „Eine qualifizierte Fachberatung ist Bestandteil der Qualitätssicherung und –entwicklung jeder Kindertageseinrichtung. Fachberatung wird durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie durch Verbände von Trägern von Kindertageseinrichtungen angeboten. Für die Fachberatung im Bereich der Kindertagespflege ist der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe zuständig.“ Weiter heißt es, dass das Landesjugendamt für die Qualifizierung und Weiterentwicklung der Fachberatung zuständig ist. Die Träger der Kindertageseinrichtungen müssen den pädagogischen Fachkräften regelmäßig die Teilnahme an Fortbildungen und Fachberatung ermöglichen. Ungeregelt bleiben hier u.a. weitere und genauere Aufgaben der Fachberatung, die Zuständigkeit oder der Versorgungsgrad.

Wesentlich umfangreicher und differenzierter werden Bedeutung, Aufgaben und Ziele der Fachberatung in der *Orientierungshilfe des Sächsischen Landesjugendamtes zur Fachberatung in Kindertageseinrichtungen gemäß §15 SäKitaG (1996)* beschrieben. Aufgabenschwerpunkte für die Fachberatung von Kindertageseinrichtungen sind tätigkeitsbegleitende Fort- und Weiterbildungen der pädagogischen Fachkräfte, fachliche Innovationen, Stärkung der Ich-, Sozial- und Sachkompetenzen der Erzieherinnen sowie der gemeinsame fachliche Austausch. Als vorrangige Aufgabenfelder der Fachberatung werden

- Beratung und Fortbildung im pädagogisch-konzeptionellen Bereich
- Beratung im personellen Bezugssystem und
- Beratung im organisatorisch-strukturellen Bereich

genannt.

Für die Umsetzung der Aufgaben empfiehlt das Landesjugendamt verschiedene Formen und Methoden, u.a. werden beratende Gespräche mit Einzelnen oder dem Team, Arbeitskreise, Fallbesprechungen, Weiterbildungen sowie die Teilnahme der Fachberaterin am Gruppengeschehen genannt. Eine Fachberaterin sollte nicht mehr als 20 bis 25 Kindertageseinrichtungen betreuen.

Eine Vernetzung der Fachberaterinnen untereinander sowie mit anderen Institutionen, deren Arbeit für die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen relevant ist, wird ausdrücklich gewünscht. Voraussetzung für die Tätigkeit sind Fachwissen und praktische Fähigkeiten im Bereich der Beratungstätigkeit durch eine abgeschlossene Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieherin, Sozialpädagogin (FH), Diplom-Psychologin, Diplom-Pädagogin oder Medizin-Pädagogin. Zusätzlich soll eine Fachberaterin über mehrjährige Praxiserfahrung im sozialpädagogischen Bereich verfügen und kontinuierlich berufsbegleitend an Fortbildungen bei anerkannten Fortbildungsträgern teilgenommen haben<sup>18</sup>.

In der Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zum Qualitätsmanagement in Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen (2007) wird die Notwendigkeit betont, dass die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie die Verbände der Träger von Kindertageseinrichtungen entsprechend notwendiges und qualifiziertes Fachpersonal vorhalten sollen.

Im Sächsischen Bildungsplan (2006) werden darüber hinaus gehend Aufgaben der Fachberatung auf der Ebene des Landesjugendamtes aufgeführt:

- die inhaltliche Planung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen
- die Initiierung und Unterstützung von Projekten
- die fachliche Bearbeitung von Förderanträgen
- die Zusammenarbeit mit den Fachberaterinnen der freien Träger und der Jugendämter und
- die Veröffentlichung von Fachpublikationen und Empfehlungen.

Auf der Ebene der Fachberater der Jugendämter und der freien Träger wird auf die **direkte Arbeit mit den Teams** (der Kindertageseinrichtungen) **vor Ort** hingewiesen. Themen und Strukturen können je nach Situation und Bedarf der Einrichtung variieren. „Fachberatung ist in diesem umfassenden Sinn sowohl träger- als auch einrichtungsspezifisch und setzt entsprechende Rahmenbedingungen voraus, die es ermöglichen, den Beratungsanspruch umzusetzen“.<sup>19</sup>

Für Fachberater der **Kindertagespflegestellen** liegen die *Empfehlungen des Landesjugendamtes zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege* aus dem Jahr 2006 vor. Alle Tagespfle-

---

<sup>18</sup> Vgl. auch Orientierungshilfe des sächsischen Landesjugendamtes zur Fachberatung in Kindertageseinrichtungen gemäß §15 SäKitaG 1996

<sup>19</sup> Sächsischer Bildungsplan 2006

gepersonen, die Kinder betreuen oder ein Kindertagespflegeverhältnis anstreben, haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege, gleichgültig, ob es sich um ein Betreuungsverhältnis nach §23 SGB VIII, §3 Abs. 3 SächsKitaG oder um ein privat organisiertes Pflegeverhältnis handelt. Die Beratung liegt in der Zuständigkeit des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe bzw. der Gemeinde (TP nach §3 Abs. 3 SächsKitaG) und soll sich an den Fragestellungen der Betroffenen orientieren. Die Fachberaterin berät also auch Personen, die sich erst mit dem Gedanken tragen, Tagesmutter werden zu wollen und sich über Tätigkeit und Voraussetzungen informieren wollen. Neben der Beratungstätigkeit für die Tagespflegepersonen sind die Fachberaterinnen auch zuständig für die Beratung der „Erziehungsberechtigten mit Kindern im betreffenden Alter“<sup>20</sup> in allen Fragen der Tagespflege. Diese Beratung umfasst Informationsgespräche für die Eltern zu dieser Betreuungsform im Vergleich zur institutionellen Betreuung, Vermittlungsgespräche, bei denen die Fachberaterin Auskünfte über die Tagesmütter ihrer Region gibt sowie alle möglichen Fragen und Probleme, die sich aus einem bestehenden Pflegeverhältnis ergeben können. Dabei besteht der Anspruch der Erziehungsberechtigten auf Beratung bei allen Formen der Tagespflege sowohl vor Aufnahme als auch während eines Pflegeverhältnisses.

Jurczyk, Rauschenbach und Tietze (2004) geben in ihrem Gutachten „Von der Tagespflege zur Familientagesbetreuung“ im Auftrag des BMFSFJ einen Überblick über die Aufgaben der Fachberaterin von Tagespflegepersonen. Demnach ist die Fachberaterin zuständig für die Eignungsfeststellung der Tagespflegepersonen sowie für deren vorbereitende Qualifizierung. Tagesmütter, die bereits ihre Tätigkeit ausüben, werden begleitend weiterqualifiziert, zum einen durch Fort- und Weiterbildungen zum anderen aber auch durch begleitete moderierte Gesprächsgruppen. Diese dienen dem fachlichen Austausch sowie der Relativierung der isolierten Arbeitssituation in der Tagespflege: Es ist Aufgabe der Fachberatung, den Aufbau eines Netzwerks von Tagespflegepersonen zu fördern<sup>21</sup>. Wie oben bereits ausgeführt, weisen die Autoren auf das „Kerngeschäft“ der Fachberatung, die fachliche Einzelberatung für Tagespflegepersonen und Eltern, hin. Darüber hinaus gehend soll die Fachberaterin gemeinsame Aktivitäten von Eltern und Tagespflegepersonen organisieren. Daneben fordern Jurczyk u.a. als weitere zentrale Dienste einer fachlich begleitenden Infrastruktur für die Tagespflege eine Fachvermittlung und die Installation eines Vertretungssystems. Fachvermittlung ist die persönliche und beratende Vermittlung einer geeigneten Tagespflegeperson (optimale Passung zwischen Tagespflegeperson und deren Familie und Tagespflegekind und dessen Familie) für suchende Eltern. Um kontinuierliche Betreuungsverhältnisse gewährleisten zu können, müssen mögliche Ausfälle durch z.B. Krankheit, Fort- und Weiterbildungen oder Urlaub der Tagespflegepersonen durch ein gut organisiertes und allen Beteiligten transparentes Vertretungssystem kompensiert werden; dies ist Aufgabe der Fachberatung. Als zusätzliche Aufgaben, die die Fachberatung auch im Bereich der Betreuung der Kindertageseinrichtungen wahrnimmt, werden Öffentlichkeitsarbeit, Kooperation mit relevanten gemeindeorientierten Diensten, die Koordination mit Aufgabenbereichen bei anderen Trägern sowie die fachliche Sachbearbeitung genannt<sup>22</sup>. Fachberatung sollte nach Meinung der Autoren einem Personalstandard von 1:40 unterliegen; d.h. ein Fachberater-Vollzeitäquivalent ist zuständig für 40 Betreuungsverhältnisse (Tagespflegekinder und ihren Familien sowie die sie betreuenden Tagespflegepersonen; vgl. hierzu ausführlicher Kap.8).

► **Die angeführten Gesetze und Empfehlungen lassen den Trägern der öffentlichen und freien Jugendhilfe einen großen Spielraum bei der Ausgestaltung der Fachberatung. Es gibt keinen**

---

<sup>20</sup> Vgl. ebda.

<sup>21</sup> Vgl. Empfehlungen des Landesjugendamtes zu Leistungen der Jugendhilfe in Form von Kindertagespflege 2006

<sup>22</sup> vgl. Jurczyk, Rauschenbach, Tietze 2004, Kapitel 6

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Untersuchungsergebnisse zu Struktur und Angeboten der  
Fachberatung

---

**strikten normativen Bezugsrahmen, mit dem die Ist-Situation abgeglichen werden könnte. Die empirischen Befunde erlauben jedoch eine differenzierte Bestandsaufnahme.**

## 6.2 Ressource Fachberatung

### 6.2.1 Kapazität an Fachberatung

► **Die Ressource Fachberatung ist geringer als die Anzahl der mit Fachberatung befassten Personen nahelegt.**

Nicht alle Fachberaterinnen sind vollzeit erwerbstätig und die Fachberatung im Engeren ist häufig nicht die alleinige Dienstaufgabe dieses Personenkreises. Um zu einer Abschätzung der tatsächlichen Kapazität an Fachberatung zu gelangen, wurde daher zunächst die Fachberatungskapazität in Form von VzÄ berechnet (40 Std. pro Woche) und diese um den nicht auf Fachberatung bezogenen Stundenanteil ( $VzÄ_{\text{korrt}}$ ) korrigiert. Wie oben erwähnt, hatten sich 83% der als Grundgesamtheit ermittelten Fachberaterinnen an der Befragung beteiligt. Um eine Hochrechnung auf alle Fachberaterinnen vornehmen zu können, wurde von der Annahme ausgegangen, dass die Gegebenheiten, die an der Gruppe der Fachberaterinnen, die geantwortet hatten, ermittelt wurden, die beste Schätzung auch für die Fachberaterinnen ohne Antwort darstellen. Von drei Fachberaterinnen fehlten die Angaben zur wöchentlichen Gesamtarbeitszeit, so dass die Berechnung auf 71 Datensätzen beruht.

Im Durchschnitt sind die Fachberaterinnen im Umfang von 0,90 VzÄ beschäftigt, d.h., überwiegend handelt es sich um Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse bei diesem Personenkreis, bzw. um Beschäftigungsverhältnisse, die einer Vollzeitbeschäftigung nahe kommen. Im Einzelnen ergeben sich folgende Beschäftigungsverhältnisse:

- 54% arbeiten Vollzeit (40 Std.)
- 26% arbeiten 36-39 Stunden
- 10% arbeiten 26-35 Std. und
- 10% arbeiten höchstens 25 Stunden

Differenziert man die Anstellungsverhältnisse nach freien und öffentlichen Trägern, dann zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Fachberaterinnen bei freien Trägern mit 37% (Teilzeit bis maximal 35 Stunden) gegenüber 63% Vollzeit (36 Stunden oder mehr) häufiger vorkommen als bei öffentlichen Trägern, bei denen nur 10% weniger als 36 Stunden pro Woche beschäftigt sind.

Allerdings bildet in vielen Fällen die Fachberatung nicht das einzige Aufgabenfeld dieses Personenkreises. Nur 29,7 % der Fachberaterinnen geben an, dass die Fachberatung ihr einziges Aufgabenfeld darstellt; bei 70,3 % treten weitere, häufig mehrere Aufgaben hinzu. An erweitertem Aufgabenspektrum ergibt sich:

- 4,1 % erledigen Finanzverwaltung,
- 5,5 % üben Aufgaben der Dienst- und Fachaufsicht aus
- 19 % machen allgemeine Verwaltungsaufgaben für den Träger
- 5,4 % übernehmen berufspolitische Aktivitäten und
- 36,3 % nehmen alle angeführten Aufgaben zusätzlich zur Fachberatung wahr.

Der zeitliche Umfang, der für die fachberatungsfernen Aufgaben in Anspruch genommen wird, fällt bei den einzelnen Fachberaterinnen unterschiedlich aus und schwankt zwischen einer und 40 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt verbleiben von der Arbeitskapazität der Fachberaterinnen zwei Drittel

(68%) für die eigentliche Fachberatungstätigkeit. Ein Drittel der Arbeitszeit entfällt nach Selbstauskunft der Fachberaterinnen auf andere Tätigkeiten.

► **Die Fachberatungskapazitäten variieren regional.**

Im Landesdurchschnitt kommen 35,6 Kindertageseinrichtungen mit 2.797 Kindern auf ein Fachberater VzÄ. Nimmt man die VzÄ, die für Fachberatung tatsächlich zur Verfügung stehen, ergibt sich eine Relation von 52,1 Kindertageseinrichtungen und 4.095 Kindern pro Fachberater-VzÄ<sub>Korr</sub> (vgl. Tabelle 60). In vielen Fällen sind die Fachberaterinnen auch zuständig für die Fachberatung der Tagespflegestellen. Im Landesdurchschnitt ergibt sich eine rechnerische Relation von 16 Tagespflegestellen pro Fachberater-VzÄ<sub>Korr</sub>.

Bei einem Vergleich der drei Regierungsbezirke wird deutlich, dass der Versorgungsquotient im Regierungsbezirk Leipzig am ungünstigsten ausfällt. Es kommen hier mit 55 (bzw. 80) Kindertageseinrichtungen rund eineinhalb mal bis zweimal so viele Einrichtungen auf ein Fachberatung-VzÄ wie in den Regierungsbezirken Chemnitz und Dresden. Nur in Leipzig-Stadt liegt der Versorgungsquotient annähernd beim Gesamtmittelwert für die Kindertageseinrichtungen in Sachsen (o. Tab.). Auch für die Kindertagespflege ergibt sich für den Regierungsbezirk Leipzig die ungünstigste Relation.

► **In allen Regierungsbezirken liegt die Anzahl der Kindertageseinrichtungen pro Fachberaterin deutlich höher als die vom Landesjugendamt empfohlene Relation von 20-25:1.**

	Fachberater Anzahl	Fachberater VzÄ	Fachberater VzÄ <sub>Korr</sub>	Anzahl Kitas pro VzÄ	Anzahl Kitas pro VzÄ <sub>Korr</sub>	Anzahl Kinder in Kitas pro VzÄ	Anzahl Kinder in Kitas pro VzÄ <sub>Korr</sub>	Anzahl Tagespflegestellen pro VzÄ	Anzahl Tagespflegestellen pro VzÄ <sub>Korr</sub>
Freistaat Sachsen	89	80,4	54,9	35,6	52,1	2.797	4.095	11,2	16,5
Regierungsbezirke									
Dresden	46	40,7	26,8	28,0	42,6	2.236	3.401	10,8	16,4
Leipzig	14	13,0	9,0	55,7	80,6	4.571	6.603	28,5	41,1
Chemnitz	29	26,7	19,1	37,3	52,2	2.784	3.891	3,6	5,0
Trägergruppen									
Öffentliche Träger /Landkreise	29	28,5	17,4	39,2*	64,2*				
Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	19	17,5	12,7	19,5*	26,6*				
Freie Träger	41	34,4	24,8	40,8*	56,6*				

Tabelle 60: Fachberatung nach regionaler Verteilung und Träger; Angaben in Prozent

\* Für die Verteilung der Kindertageseinrichtungen nach den drei Trägergruppen liegt keine Statistik vor. Daher wurde auf Basis der repräsentativen Stichprobe der Kindertageseinrichtungen für jede Trägergruppe ihr prozentualer Anteil errechnet und dieser auf die Grundgesamtheit hochgerechnet. Diese Werte sind bestmögliche Schätzwerte.

► **Die Fachberatungskapazitäten variieren je nach Trägerzugehörigkeit.**

Für die Analysen wurden Gruppierungen der Fachberater gebildet, um mögliche systematische Unterschiede ermitteln zu können. Basis der Gruppierung sind das Tätigkeitsgebiet der Fachberater („kreisfreie Stadt“ oder „Landkreise und kreisangehörige Städte“) sowie die Trägerzugehörigkeit (öffentlicher oder freier Träger). Daraus ergeben sich vier Gruppen; da aber nur 2 Fachberaterinnen der freien Träger ausschließlich in kreisfreien Städten tätig sind, wurde bei den freien Trägern auf eine zusätzliche Unterteilung nach dem Tätigkeitsgebiet verzichtet<sup>23</sup>. Daraus ergibt sich eine Dreier-Gruppierung „Freier Träger“ (46,1%), „öffentlicher Träger / Landkreise und kreisangehörige Städte“ (32,6%) sowie „öffentlicher Träger / kreisfreie Stadt“ (21,3%).

Die freien Träger beschäftigen 34,4 Fachberater VzÄ bzw. 24,8 Fachberater VzÄ<sub>korrr</sub>. Setzt man diese Zahl in Bezug zur Anzahl der Kindertageseinrichtungen in freier Trägerschaft ergibt sich ein Versorgungsquotient von 41 bzw. 57 Kindertageseinrichtungen je Fachberater VzÄ bzw. je Fachberater VzÄ<sub>korrr</sub>. Bei den öffentlichen Trägern der kreisfreien Städte sind umgerechnet in Vollzeit-Äquivalente 17,5 Fachberater VzÄ bzw. 12,7 Fachberater VzÄ<sub>korrr</sub> angestellt. Dies ergibt die günstigste Relation von Fachberater-VzÄ zu betreuten Kindertageseinrichtungen: Es werden 20 bzw. 27 Kindertageseinrichtungen je Fachberater-VzÄ bzw. je Fachberater-VzÄ<sub>korrr</sub> betreut. Die Versorgungsquote ist damit bei den öffentlichen Trägern in den kreisfreien Städten doppelt so gut wie der Durchschnittswert Sachsens und entspricht damit den Orientierungshilfe des Sächsischen Landesjugendamtes. Dieses gute Verhältnis berücksichtigt aber nicht die Tatsache, dass gerade in den Großstädten Dresden, Chemnitz und Leipzig sehr große Kindertageseinrichtungen liegen, in denen viele pädagogische Fachkräfte arbeiten, und dass zwei Drittel aller Tagespflegestellen in Sachsen auf diese Großstädte entfallen.

Bei den öffentlichen Trägern der Landkreise und kreisangehörigen Städte stehen 28,5 Fachberater-VzÄ bzw. 17,4 Fachberater-VzÄ<sub>korrr</sub> zur Verfügung. Damit ist das Verhältnis von Gesamtarbeitszeit zur Arbeitszeit für Fachberatungsaufgaben in dieser Trägergruppe am ungünstigsten. Nur 61% der Arbeitszeit stehen für Fachberatung zur Verfügung. Dieses Missverhältnis zeigt sich auch in der Anzahl der betreuten Einrichtungen: Während, ähnlich wie bei den freien Trägern, ein Fachberater-VzÄ für 39 Kindertageseinrichtungen zuständig ist, erhöht sich diese Zahl auf 64 Kindertageseinrichtungen je Fachberater-VzÄ<sub>korrr</sub> und liegt damit deutlich über dem Durchschnittswert Sachsens.

## 6.2.2 Wöchentliche Arbeitszeit

Insgesamt halten die öffentlichen Träger 60,6%, die freien Träger 39,4% aller Fachberaterinnen vor. Dies entspricht nicht dem Verhältnis der Trägerschaft der Kindertagesstätten, bei dem beide Gruppen in etwa zu gleichen Teilen vertreten sind. Bei den öffentlichen Trägern überwiegt eine wöchentliche Arbeitszeit von über 36 Stunden. Die Tabellen 61 und 62 geben einen Überblick über die Arbeitsstunden der Fachberaterinnen:

	Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Vollzeitstelle	65,7	81,8	73,7	48,3
Teilzeitstelle	34,3	18,2	26,3	51,7

Tabelle 61: Fachberaterinnen nach Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung gruppiert; Angaben in Prozent

<sup>23</sup> Eine zu geringe Fallzahl in einer Gruppe führt zu einer Verzerrung in der Darstellung vergleichender Ergebnisse.

Auf die Frage, ob sie vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind, geben zwei Drittel der Fachberaterinnen eine Vollzeitbeschäftigung an. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen den öffentlichen und den freien Trägern: Bei den öffentlichen Trägern ist nur ein vergleichsweise geringer Anteil teilzeitbeschäftigt; bei den freien Trägern trifft das auf etwas mehr als die Hälfte zu. Insgesamt ist jede dritte Fachberaterin teilzeitbeschäftigt (34,3%).

In der folgenden Tabelle 62 wird zusätzlich nach den Wochenstunden differenziert. Basis sind die wöchentlichen Arbeitsstunden, die die Fachberaterinnen angegeben haben.

Wöchentliche Arbeitszeit	Gesamt	Öffentliche Träger / Landkreise	Öffentliche Träger / kreisfreie Städte	Freie Träger
Bis 25 Stunden	9,8	0,0	5,3	21,4
26 bis 35 Stunden	9,8	8,4	5,3	14,3
36 bis 39 Stunden	25,3	20,8	47,4	14,3
40 Stunden	54,9	70,8	42,0	50,0

Tabelle 62: Fachberaterinnen nach wöchentlicher Arbeitszeit gruppiert; Angaben in Prozent

Über die Hälfte der Fachberaterinnen (54,9%) arbeiten 40 Stunden wöchentlich, ein weiteres Viertel (25,3%) 36 bis 39 Stunden.<sup>24</sup> Nahezu jede zehnte Fachberaterin arbeitet bis zu 25 Stunden, ebenso viele 26 bis 35 Stunden in der Woche.

Über zwei Drittel der Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in den Landkreisen (70,8) haben einen Beschäftigungsumfang von 40 Wochenstunden, ein weiteres Fünftel (20,8) arbeitet zwischen 36 und 39 Stunden. Teilzeitbeschäftigungen kommen bei dieser Trägergruppe nur bei jeder zwölften Fachberaterin vor. 42% ihrer Kolleginnen in den kreisfreien Städten arbeiten Vollzeit und knapp 50% zwischen 36 und 39 Stunden (47,4%). Ähnlich wie bei ihren Kolleginnen in den Landkreisen kommen Teilzeitbeschäftigungen eher selten vor: Jede zehnte Fachberaterin der kreisfreien Städte arbeitet weniger als 36 Stunden in der Woche (10,6%).

Die Hälfte der Fachberaterinnen der freien Träger ist teilzeitbeschäftigt. Über ein Fünftel (21,4%) und damit nahezu viermal so viele wie bei den öffentlichen Trägern, sind mit einem Stundenumfang von 25 Stunden und weniger pro Woche beschäftigt.

## 6.2.3 Qualifikation des Fachberatungspersonals

### 6.2.3.1 Berufsabschlüsse

► Ein Großteil der Fachberaterinnen verfügt über keine formal höhere Qualifikation als das Klientel, das sie beraten.

Die Angaben zu den Berufs- und Ausbildungsabschlüssen wurden in vier Kategorien gefasst. In der Kategorie der nicht-akademischen, pädagogisch/sozialwissenschaftlichen Abschlüsse wurden die Abschlüsse *Erzieherin* sowie *Fachkraft für Soziale Arbeit* zusammengefasst. Die Kategorie *akademischer Abschluss* beinhaltet sowohl pädagogisch-sozialwissenschaftliche Hochschul- als auch Fachhochschulabschlüsse. In der Kategorie *Sonstige* sind Fachberaterinnen mit ausschließlich nicht-pädagogischem bzw. nicht-sozialwissenschaftlichem Berufsabschluss zusammengefasst.

		Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Pädagogische /soz. wissensch. Abschlüsse	Nichtakademischer Abschl.	41,7	70,8	38,9	20,0
	Akademischer Abschluss	27,8	16,7	44,4	26,7
	Nichtakad. <i>und</i> akad. Abschluss	23,6	8,3	5,6	46,7
Sonstige, nichtpädagogische /soz. wissensch. Abschlüsse		6,9	4,2	11,1	6,7

Tabelle 63: Berufsabschlüsse von Fachberaterinnen; Angaben in Prozent

Über die Hälfte der Befragten verfügt über einen pädagogischen bzw. sozialwissenschaftlichen akademischen Abschluss, 23,6% der Fachberaterinnen haben sowohl eine pädagogische Berufsausbildung als auch eine akademische Ausbildung abgeschlossen und sind damit formal hoch qualifiziert. Hohe Qualifikationen finden sich insbesondere bei den Fachberaterinnen der freien Träger: 46,7% dieser Gruppe verfügen über einen akademischen und nicht-akademischen Abschluss, weitere 26,7 über einen akademischen Abschluss, so dass nahezu drei von vier Fachberaterinnen dieser Gruppe (73,4%) pädagogisch/sozialwissenschaftlich auf akademischem Niveau gebildet sind. Mit 50% ist dieser Anteil in den kreisfreien Städten etwas geringer. Die formale Qualifikation der Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in den Landkreisen und ihr Anteil an einschlägigen akademischen Berufsabschlüssen sind im Vergleich der Trägergruppen am niedrigsten. Mehr als Zwei Drittel verfügen über einen Berufsabschluss, der nicht höher ist als der des Klientels in den Einrichtungen.

### 6.2.3.2 Zusatzqualifikationen

#### ► Nur ein Teil der Fachberaterinnen verfügt über spezifische Zusatzqualifikationen.

Die Fachberaterinnen wurden auch nach spezifischen berufsvorbereitenden oder- begleitenden Zusatzqualifikationen gefragt. Dazu gehören Kurse im Rahmen der breiten, länder- und trägerübergreifenden Qualifizierungsinitiative *Multiplikatorenfortbildung Für Kindertageseinrichtungen* (MFT), die in den Nach-Wende-Jahren 1992 bis 1996 vor dem Hintergrund tiefgreifender gesellschafts- und bildungspolitischer Veränderungen und Neuorientierungen auch im Berufsbild der Fachberatung für das Fachberatungspersonal in den neuen Bundesländern angeboten wurden, sowie eine von 1999 bis 2001 vom Sächsischen Landesamt für Familie und Soziales durchgeführte Fortbildung zum *Berufsfeld und Selbstverständnis der Fachberatung in Kindertageseinrichtungen* im Umfang von 35 Fortbildungstagen.

Bei der *Multiplikatorenfortbildung im Rahmen der Nationalen Qualitätsinitiative* handelt es sich um eine zweijährige Fortbildung, die im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales Fachberatungspersonal der Träger zur Implementierung und Begleitung systematischer, an Kriterien bester Fachpraxis orientierter Qualitätsentwicklung und –sicherung in Kindertageseinrichtungen qualifiziert.

<sup>24</sup> Ein Teil dieser Fachberaterinnen bezeichnet sich als Vollzeit erwerbstätig.

Tabelle 64 zeigt die Prozentanteile der Fachberaterinnen, die über eine oder mehrere dieser Zusatzqualifikationen verfügen. Ergänzend zu den Ergebnissen für die Gesamtgruppe und die Trägergruppierungen wird in der letzten Spalte die Qualifizierung der Fachberaterinnen mit ausschließlich nicht-akademischem Berufsabschluss dargestellt.

	Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger	Personal mit nicht-akademischer Ausbildung
Keine der genannten Zusatzqualifikationen	37,8	16,0	47,4	53,6	16,7
einen oder beide Kurse zur Fachberatung	20,3	36,0	10,7	14,3	36,3
Multiplikatorin im Rahmen der NQI	21,6	20,0	26,3	1,9	23,3
Multiplikatorin im Rahmen der NQI sowie einen oder beide der Kurse zur Fachberatung	20,3	28,0	15,8	14,2	23,3

Tabelle 64: Zusatzqualifikationen von Fachberaterinnen, Angaben in Prozent

Ein gutes Drittel der Fachberaterinnen (37,8%) weist keine der genannten Zusatzqualifikationen auf. Mit 53,6% ist dieser Anteil für die Fachberaterinnen der freien Träger besonders hoch. Weniger als die Hälfte der Befragten (40,6%) hat einen speziellen Kurs für Fachberatung absolviert, ebenfalls hat weniger als die Hälfte (41,9%) an der im Auftrag des sächsischen Sozialministeriums durchgeführten Ausbildung zur Multiplikatorin im Rahmen der Nationalen Qualitätsinitiative teilgenommen oder befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung in dieser Ausbildung. Ein Fünftel der Befragten (20,3%) hat sowohl an der Qualifizierung im Rahmen der Nationalen Qualitätsinitiative als auch an einem oder beiden Kurse zur Fachberatung teilgenommen. Der geringste Anteil an ausgewiesenen Zusatzqualifikationen ist bei den freien Trägern zu verzeichnen, gefolgt von den kreisfreien Städten.

Bei Fachberaterinnen ohne akademischen Abschluss haben lediglich 16,7% an keiner der drei Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass die Fachberaterinnen dieser Gruppe mit niedrigem beruflichem Bildungsabschluss diese Gegebenheit durch Zusatzqualifikation kompensiert.

### 6.2.3.3 Fort- und Weiterbildung

#### ► Die Teilnahme der Fachberaterinnen an unterschiedlichen Themenfeldern der Fort- und Weiterbildung liefert ein heterogenes Bild.

Neben den o. g. speziellen Kursen wurden die Fachberaterinnen nach ihrer Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in zehn thematischen Bereichen im Aufgabenspektrum der Fachberatung befragt. Zum Teil sind diese Bereiche oder Anteile davon auch Gegenstand der im vorigen Abschnitt benannten Zusatzqualifikationen. Die Befragten wurden deshalb gebeten, nur dann eine Teilnahme an den Fort- und Weiterbildungen anzugeben, wenn sie zusätzlich und nicht im Rahmen der oben genannten Lehrgänge und Multiplikatorenausbildung erfolgte.

Tabelle 65 enthält die Prozentanteile für die Gesamtgruppe sowie die drei Trägergruppen der Fachberaterinnen, die an Fort- oder Weiterbildung zu den Themenbereichen teilgenommen haben. Die Darstellung der Bereiche orientiert sich an der Rangfolge der Prozentwerte für die Gesamtgruppe.

Fort- oder Weiterbildung zu:	Gesamt	Öffentliche Träger/Landkreise	Öffentliche Träger/kreisfreie Städte	Freie Träger
Gesprächsführung	64,9	60,0	68,4	66,7
Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans	59,5	72,0	63,2	46,7
Qualitätsmanagement	50,0	48,0	36,8	60,0
Konfliktbearbeitung	41,9	44,0	42,1	40,0
Konzeptionsentwicklung	41,9	52,0	36,8	36,7
Fallbesprechung	31,1	40,0	21,1	30,0
Methoden und Techniken der Beratung	31,1	36,0	26,3	30,0
Supervision	20,3	13,1	12,0	15,8
Organisationsentwicklung	20,3	30,0	32,0	21,1
Betriebswirtschaft	10,8	13,3	8,0	5,3

Tabelle 65: Häufigkeit von Fort- und Weiterbildungen der Fachberaterinnen, Angaben in Prozent

Die Fachberaterinnen haben an einem thematisch breiten Spektrum von Fort- und Weiterbildung teilgenommen. Am häufigsten finden sich Nennungen für Gesprächsführung, Umsetzung des sächsischen Bildungsplans und Qualitätsmanagement. Die Hälfte bis zwei Drittel der Fachberaterinnen hat an solchen Fortbildungen teilgenommen. Supervision, Organisationsentwicklung und Betriebswirtschaft gehören dagegen zu den Bereichen, für die sich nur 10 bis 20% der Fachberaterinnen fortgebildet haben. Bei einer Betrachtung nach Trägergruppen fällt der vergleichsweise geringe Anteil von Fachberaterinnen der freien Träger auf, die an einer Fortbildung zur Umsetzung des sächsischen Bildungsplans teilgenommen haben (46,7%). Der Anteil ist hier deutlich geringer als bei den Fachberaterinnen der öffentlichen Träger. Die Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in den Landkreisen haben im Gruppenvergleich mit 72,0 % den höchsten Anteil an Fort- und Weiterbildung zur Umsetzung des sächsischen Bildungsplans sowie mit 52,0 % den höchsten Anteil zur Konzeptionsentwicklung. Qualifizierungen in traditionellen Aufgabenfeldern der Fachberatung wie Fallbesprechung, Konfliktbearbeitung und Beratungsmethoden nehmen mittlere Rangplätze ein.

Tabelle 66 zeigt, wie häufig Fachberaterinnen Fort- und Weiterbildungsangebote wahrgenommen haben.

Anzahl wahrgenommener Fort- und Weiterbildungen	Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Keine	12,2	16,0	15,8	6,7
1 bis 3	36,5	28,0	52,6	33,3
4 bis 6	28,4	24,0	15,8	40,0
7 und mehr	23,0	32,0	15,8	20,0

Tabelle 66: Umfang der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung, Angaben in Prozent

Rund die Hälfte aller Fachberaterinnen hat an einem breiten Themenspektrum von Fort- und Weiterbildung teilgenommen. 51,4% der Fachberaterinnen geben an, dass sie an wenigstens vier der zehn in Tabelle 66 aufgeführten Angebote teilgenommen haben; rund ein Viertel aller Fachberaterinnen (23%) hat sogar an sieben oder mehr Angeboten teilgenommen. Andererseits hat jede achte Fachberaterin (12,2%) an keiner Fort- oder Weiterbildung teilgenommen. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung ergibt damit insgesamt ein heterogenes Bild. Dies gilt auch bei einer Aufgliederung nach Trägern: Die Fachberaterinnen in freier Trägerschaft und in öffentlicher Trägerschaft in den Landkreisen haben deutlich häufiger an vier oder mehr Fortbildungen teilgenommen (60% bzw. 56%) als die der öffentlichen Träger in den kreisfreien Städten.

#### 6.2.3.4 Zuständigkeit für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege

► **Fachberatung hat bei den öffentlichen Trägern in Landkreisen einen geringeren Spezialisierungsgrad als in den kreisfreien Städten.**

Zuständig für:	Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Ausschließlich Kindertageseinrichtungen	65,8	37,5	73,7	83,3
Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen	28,8	62,5	15,8	10,0
Ausschließlich Tagespflegestellen	5,5	0	10,5	6,7

Tabelle 67: Zuständigkeit von Fachberaterinnen für Kindertageseinrichtung und Kindertagespflegestellen, Angaben in Prozent

Annähernd zwei Drittel der Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in den Landkreisen (62,5%) sind sowohl für Kindertageseinrichtungen als auch Tagespflegestellen zuständig, demgegenüber betreut nur jede sechste Fachberaterin in den kreisfreien Städten (15,8%) beide Bereiche und noch geringer ist hier der Anteil bei den freien Trägern (10,5%). Bei den Fachberaterinnen der öffentlichen Träger der kreisfreien Städte und bei den freien Träger ist damit ein deutlich höherer Spezialisierungsgrad zu verzeichnen als bei denen der öffentlichen Trägern in den Landkreisen, bei denen fast zwei Drittel (62,5%) Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen beraten.

Der breite Zuständigkeitsbereich der Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in den Landkreisen dokumentiert sich auch bei einer Betrachtung nach Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen, für die

die Zuständigkeit gegeben ist. Nur jede zehnte Fachberaterin (9,1%) der öffentlichen Träger dieser Gebietskörperschaft ist ausschließlich für Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft zuständig. Die ganz überwiegende Mehrheit dieser Fachberaterinnen ist auch für Einrichtungen freier und betrieblicher Träger zuständig (90,9%). Den höchsten Spezialisierungsgrad in dieser Hinsicht weisen die Fachberaterinnen freier Träger auf: 90,9% beraten ausschließlich Einrichtungen in freier Trägerschaft.

Fachberaterinnen:	Öffentliche Träger /Landkreise und Kreisstädte	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Ausschließlich KiTas kommunaler Träger	9,1	50,0	0
KiTas kommunaler und freier Träger	81,8	28,6	4,5
KiTas kommunaler, freier und betrieblicher Träger	9,1	14,3	0
Ausschließlich KiTas freier Träger	0	7,1	90,9
Ausschließlich KiTas betrieblicher Träger	0	0	4,5

Tabelle 68: Zuständigkeit von Fachberaterinnen für Einrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft, Angaben in Prozent

### 6.2.3.5 Entfernungen im Zuständigkeitsbereich

#### ► Fachberaterinnen bei freien Trägern und in Landkreisen haben weite Wege

Auf die Frage, in welchem Umkreis vom Dienstsitz 50% der zu beratenden Kindertageseinrichtungen und 50% der zu beratenden Tagespflegestellen liegen bzw. wie groß die Entfernung zur am weitesten gelegenen Einrichtung und Tagespflegestelle ist, antworteten die Fachberaterinnen wie in Tabelle 69 dargestellt (Durchschnittswerte in km).

	Öffentliche Träger /Landkreise und Kreisstädte	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
50% der Kindertageseinrichtungen im Umkreis von ...km	24,8	9,8	57,4
50% der Kindertagespflegestellen im Umkreis von...km	26,0	7,8	29,8
Weitest entfernte Kindertageseinrichtung in km (durchschnittlich)	36,8	13,5	97,1
Weitest entfernte Tagespflegestelle in km (durchschnittlich)	31,6	13,6	26,0

Tabelle 69: Durchschnittliche und maximale Entfernungen zu den Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen, Angaben in km

Ein räumlich konzentriertes Arbeitsfeld findet sich nur für die Fachberaterinnen in öffentlicher Trägerschaft in den kreisfreien Städten. Hier spiegeln sich die Eigenschaften städtischer Ballungsräume: Die

Hälfte aller zu beratenden Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen befindet sich in einem Umkreis von 10 km vom Dienstsitz und ist damit vergleichsweise schnell zu erreichen. Die durchschnittliche maximale Entfernung beträgt 13 km. Deutlich größere Distanzen ergeben sich für die Fachberatung in öffentlicher Trägerschaft in den Landkreisen und insbesondere für die in freier Trägerschaft. Bei letzteren liegt die Hälfte der zu betreuenden Kindertageseinrichtungen im Durchschnitt fast 60 km vom Dienstsitz entfernt. Die durchschnittliche Maximaldistanz beträgt fast 100 km.

#### **6.2.4 Zusammenfassung: Ressource Fachberatung**

Die Versorgung von Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen mit Fachberatung stellt sich in den großen Regionen des Freistaates Sachsen unterschiedlich dar. Im Regierungsbezirk Leipzig ist nach den vorliegenden Daten die Versorgungsdichte nur halb so groß wie in den Regierungsbezirken Chemnitz und Dresden. Dies gilt unabhängig davon, ob man im Falle der Kindertageseinrichtungen deren Anzahl oder die Anzahl der betreuten Kinder als Bezugsgröße wählt. Erhebliche Differenzen ergeben sich auch bei einer Differenzierung der Fachberatung nach Trägerschaft:

Die Fachberaterinnen der freien Träger sind seltener vollzeitbeschäftigt als die der öffentlichen Träger. Unabhängig von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung haben alle Fachberaterinnen ein erweitertes Aufgabenfeld, d.h. zusätzlich zur Fachberatungstätigkeit haben sie häufiger weitere Aufgaben zu erledigen (vgl. Kap. 6.3.1) Große Unterschiede ergeben sich auch hinsichtlich der Entfernungen zwischen zu beratenden Einrichtungen und Dienstsitz der Fachberatung. Bei den freien Trägern liegen 50% der Einrichtungen mehr als rund 60 km vom Dienstsitz entfernt, bei den Fachberaterinnen in öffentlicher Trägerschaft in den Landkreisen beträgt die Distanz für diese Gruppe 25 km, für die bei kreisfreien Städten 10 km.

Von diesen Rahmenbedingungen der Fachberatung her betrachtet gibt es eine eindeutige Rangfolge: Am günstigsten stellen sich die Rahmenbedingungen für die Fachberatung öffentlicher kreisfreier Trägerschaft dar, gefolgt von denen in öffentlicher kreisangehöriger Trägerschaft. Die Situation bei den freien Trägern erscheint mit deutlichem Abstand am ungünstigsten.

Ein vergleichsweise tendenziell ungünstigeres Bild für die Fachberatung in freier Trägerschaft ergibt sich auch hinsichtlich der berufsspezifischen Qualifikationen der Fachberaterinnen. Zwar hat rund drei Viertel der Fachberaterinnen in freier Trägerschaft einen akademischen Abschluss gegenüber der Hälfte der Fachberaterinnen der kreisfreien Städte und einem Viertel der Fachberaterinnen der Landkreise. Jedoch weisen mit über der Hälfte der Fachberaterinnen in freier Trägerschaft überproportional viele keine der vom Land befürworteten spezifischen Zusatzqualifikationen auf. Diese Tendenz gilt auch für sonstige Fort- und Weiterbildungen, z.B. zur Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans oder zur Konzeptionsentwicklung. Alles in allem am häufigsten nehmen Fachberaterinnen in öffentlicher Trägerschaft der Landkreise an Fort- und Weiterbildungen teil. Man kann hierin auch den Versuch einer Kompensation gegenüber der formal eher niedrigeren Ausgangsqualifikation sehen.

## 6.3 Qualitative Struktur der Fachberatung in Sachsen

In diesem Kapitel stehen das Aufgabenspektrum der Fachberaterinnen, die Aufgabenwahrnehmung sowie die inhaltliche Ausgestaltung des Angebots und weitere Merkmale der Beratungstätigkeit im Mittelpunkt.

### 6.3.1 Von den Fachberaterinnen wahrgenommene Aufgaben

► **Fachberaterinnen verwenden durchschnittlich nur etwas mehr als die Hälfte ihrer monatlichen Arbeitszeit für Aufgaben der eigentlichen Fachberatung.**

Nach den Selbstauskünften der Fachberaterinnen ist die Fachberatung nur bei einer Minderheit die einzige Dienstaufgabe (29,7%). Am relativ häufigsten kommt diese Fokussierung mit fast der Hälfte (47,4%) bei den Fachberaterinnen der kreisfreien Städte vor. Bei den Fachberaterinnen in den Landkreisen reduziert sich dieser Anteil auf ein Drittel (32%), bei denen in freier Trägerschaft auf ein Sechstel (16,7%).

Um das tatsächliche Aufgabenspektrum der Fachberaterinnen auszuleuchten, wurden sie zu fünf verschiedenen Bereichen gefragt, ob sie diese Aufgaben wahrnehmen und welchen Prozentanteil ihrer Arbeitszeit pro Monat sie für den jeweiligen Aufgabenbereich aufwenden. Für diese Auswertung standen Datensätze von 62 Fachberaterinnen zur Verfügung.

Tabelle 70 zeigt, wie viele Fachberaterinnen die einzelnen Aufgabenbereiche als zu ihrer Tätigkeit gehörend angeben (Angaben in Prozent). In der zweiten Spalte wird jeweils angegeben, welchen durchschnittlichen Prozentanteil der monatlichen Arbeitszeit der Aufgabenbereich einnimmt (Da sich diese Anteile bei einigen Befragten auf unter oder über 100% addieren, ergeben auch die Spaltensummen nicht exakt 100%).

	Gesamt		Öffentliche Träger/Landkreise und Kreisstädte		Öffentliche Träger/kreisfreie Städte		Freie Träger	
	Wahrg.	%-Anteil AZ /Monat	Wahrg.	%-Anteil AZ /Monat	Wahrg.	%-Anteil AZ /Monat	Wahrg.	%-Anteil AZ /Monat
Fachberatung	100,0	53,3	100,0	42,4	100,0	58,2	100,0	61,3
Dienst- und Fachaufsicht	62,2	13,4	88,0	13,4	52,6	21,6	46,7	6,2
Finanzverwaltung	44,6	16,7	64,0	15,9	31,6	5,8	36,7	24,4
Arbeit für den Träger	74,3	12,9	92,0	10,3	57,9	18,0	70,0	12,9
Berufs- und fachpolitische Aktivitäten	79,7	10,2	92,0	10,0	63,2	7,2	80,0	12,1

Tabelle 70: Häufigkeit der wahrgenommenen Aufgabenbereiche und monatliche Arbeitszeitanteil, Angaben in Prozent

Wie zu erwarten, nehmen alle Fachberaterinnen Aufgaben der Fachberatung wahr. Im Durchschnitt nimmt die Fachberatung jedoch nur gut die Hälfte der Arbeitszeit der Fachberaterinnen ein. Ein erheblicher Anteil der Arbeitszeit ist durch andere Tätigkeiten ausgefüllt. Die Fachberaterinnen in öffentli-

cher Trägerschaft in den Landkreisen verwenden mit weniger als der Hälfte (42,2%) den geringsten Anteil ihrer Arbeitszeit auf Fachberatung; bei den Fachberaterinnen der kreisfreien Städte steigt dieser Anteil auf über die Hälfte (58,2%), bei den kreisfreien freien Trägern fällt er mit 61,3% am günstigsten aus. Viele Fachberaterinnen müssen auch andere Aufgaben wahrnehmen wie Dienst- und Fachaufsicht, Finanzverwaltung sowie sonstige Aufgaben für den Träger; auch gehören berufs- und fachpolitische Aktivitäten zum Aufgabenspektrum. Der geringste Zeitanteil für fachberatungsfremde Tätigkeiten insgesamt findet sich bei den Fachberaterinnen der freien Träger, aber auch bei ihnen macht er rund 40% ihrer Arbeitszeit aus.

► **Geringer Spezialisierungsgrad ausschließlich auf Fachberatung. Mehrfachaufgaben als Kennzeichen für Fachberaterinnen in den Landkreisen.**

Der Spezialisierungsgrad ausschließlich auf Fachberatungstätigkeit ist bei den Fachberaterinnen in Sachsen nur gering ausgeprägt. Im Durchschnitt kann sich nur jede dritte bis vierte Fachberaterin (29,7%) ausschließlich der Fachberatung widmen. Am ausgeprägtesten ist der Spezialisierungsgrad bei den Fachberaterinnen in öffentlicher Trägerschaft bei den kreisfreien Städten (47,4%), am geringsten bei denen in freier Trägerschaft, hier kann sich nur jede sechste ausschließlich der Fachberatungstätigkeit widmen (16,7%) auch wenn der Zeitanteil für Fachberatungsaufgaben hier vergleichsweise am größten ist (vgl. Tab. 70). Ein multiples Aufgabenfeld ist besonders für die Fachberaterinnen der freien Träger und in öffentlicher Trägerschaft in den Landkreisen erkennbar: 56,6% der Fachberaterinnen freier Träger und 68% der öffentlichen Träger in den Landkreisen sind neben der Fachberatung für ein breit gefächertes Aufgabenspektrum zuständig.

	Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise und Kreisstädte	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Ausschließlich Fachberatung	29,7	32,0	47,4	16,7
<b>Zusätzlich nur:</b> Dienst- und Fachaufsicht	4,1	0	5,3	6,7
<b>Zusätzlich nur:</b> Arbeit für den Träger	4,1	0	5,3	6,7
<b>Zusätzlich nur:</b> Berufspolitische Aktivitäten	5,4	0	0	13,3
<b>Zusätzlich:</b> Finanzverwaltung und ein bis zwei weitere Bereiche	20,3	4,0	21,1	33,3
<b>Zusätzlich :</b> alle vier weiteren Bereiche	36,3	64,0	21,1	23,3

Tabelle 71: Spektrum und Kombinationen wahrgenommener Aufgabenbereiche, Angaben in Prozent

► **Kernaufgaben von Fachberatung werden nicht von allen Fachberaterinnen wahrgenommen.**

Betrachtet man die einzelnen Aufgaben **innerhalb des Aufgabenbereichs der Fachberatung** zeigen sich zunächst bereits deutliche Unterschiede in den prozentualen Anteilen, mit denen diese Aufgaben von den Befragten wahrgenommen werden.

Aufgabe im Rahmen der Fachberatung	Gesamt	Öffentliche Träger Landkreis /Kreisstädte	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Konzeptionsentwicklung	82,4	88,0	68,4	86,7
Qualitätsentwicklung und -sicherung	74,3	80,0	57,9	80,0
Organisation von Erfahrungsaustausch	73,0	88,0	57,9	70,0
Beratung im personellen Bezugssystem	71,6	84,0	57,9	70,0
Fortbildung planen und durchführen	70,3	88,0	57,9	63,3
Zusammenarbeit mit anderen Institutionen	63,5	80,0	52,6	56,7
Organisationsentwicklung	56,8	64,0	52,6	53,3
Supervision und Fallbesprechung	47,3	48,0	42,1	50,0
Externe Evaluation der pädagogischen Arbeit	28,4	32,0	26,3	26,7

Tabelle 72: mit der fachberaterische Aufgaben wahrgenommen werden, Angaben in Prozent

Es überrascht, dass Kernaufgaben der Fachberatung wie die *Beratung im personellen Bezugssystem* der Einrichtungen und Tagespflegestellen, *Fallbesprechungen* mit Mitarbeiterinnen und die *Organisation von Erfahrungsaustausch* ebenso wie *Fortbildung* nicht von allen oder annähernd allen Befragten als wahrgenommene Aufgaben genannt werden. Bei jeweils rund einem Viertel der Befragten gehören diese Kernaufgaben nicht zum tatsächlichen Tätigkeitsfeld.

Im Vergleich der Trägergruppen nehmen die Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in Landkreisen durchschnittlich die meisten der oben aufgeführten neun fachberaterischen Aufgaben wahr (Mittelwert: 6,3), gefolgt von den Fachberaterinnen der Freien Träger (Mittelwert: 5,3) mit deutlichem Abstand zu den Fachberaterinnen der kreisfreien Städte, die im Durchschnitt 4,6 Aufgaben wahrnehmen (o.Tab.).

### 6.3.2 Subjektive Wichtigkeit von Aufgaben im Vergleich zur tatsächlichen Aufgabenwahrnehmung

► **Je wichtiger eine Aufgabe von den Fachberaterinnen eingeschätzt wird, desto häufiger wird sie im Durchschnitt wahrgenommen.**

Die Fachberaterinnen wurden gebeten, neun Teilbereiche der Fachberatung nach ihrer Wichtigkeit entlang einer Skala von 1 (eher weniger wichtig) bis 4 (sehr wichtig) einzuschätzen und zugleich anzugeben, ob sie die jeweilige Aufgabe wahrnehmen. Alle neun aufgeführten Aufgaben werden von den Fachberaterinnen als wichtig angesehen. Allerdings gibt es eine klare Rangfolge der Priorisierung, wie Tabelle 73 zeigt.

Durchführung von Fachberatung	Wichtigkeit	Wahrnehmung
Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung	3,75 (1)	74% (2)
Fortbildung planen und durchführen	3,57 (2)	70% (5)
Beratung im personellen Bezugssystem	3,48 (3)	72% (4)
Organisation von Erfahrungsaustausch und Vernetzung in der Praxis	3,44 (4)	73% (3)
Konzeptionsentwicklung	3,39 (5)	82% (1)
Organisationsentwicklung	2,98 (6)	57% (7)
Supervision	2,86 (7)	47% (8)
Organisation der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen	2,82 (8)	64% (6)
Externe Evaluation	2,57 (9)	28% (9)
<b>Rangkorrelation:</b>		$r_s = .72$

Tabelle 73: Wichtigkeit (Skala 1 bis 4) und Häufigkeit der Fachberatungstätigkeit, Angaben in Prozent

Die Unterstützung von Einrichtungen bei der Qualitätsentwicklung und -sicherung ist für die Befragten von besonders hoher Bedeutung und steht in der Rangfolge der Wichtigkeit von Fachberatungsaufgaben an erster Stelle, gefolgt von Fortbildung, Beratung im personellen Bezugssystem, Organisation von Erfahrungsaustausch und Vernetzung sowie Konzeptionsentwicklung. Die durchschnittliche Wichtigkeit weist hier Werte von über 3 auf. In allen Fällen geht es um das pädagogische Kerngeschäft. Aspekte der Organisationsentwicklung, Supervision, Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und externen Evaluation werden als nachrangig angesehen. Die wichtigsten Aufgaben werden im Durchschnitt auch am häufigsten wahrgenommen. Insgesamt gibt es zwischen Wichtigkeitseinschätzung und Häufigkeit der Wahrnehmung der Aufgaben mit  $r_s = .72$  eine hohe Korrelation.

### 6.3.3 Arbeitsformen der Fachberatung

► **Ein Fünftel der Fachberaterinnen besucht nie oder nur selten die Einrichtungen zur Beratung der pädagogischen Praxis vor Ort.**

In welcher Form wird Fachberatung für die Kindertageseinrichtungen durchgeführt? Tabelle 74 zeigt den Anteil der Fachberaterinnen, bei denen die jeweilige Arbeitsform als *regelmäßige* Arbeitsform vorkommt.

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Untersuchungsergebnisse zu Struktur und Angeboten der  
Fachberatung

Fachberatung findet regelmäßig statt in Form von:	
Internet, z.B. per E-Mail, durch Foren	40,0
Telefonsprechstunden	80,6
Beratung in der Dienststelle der Fachberaterin	48,3
vor Ort in der Einrichtung	80,9
Beratung an einem anderen Ort, z.B. in Seminarräumen	54,2
In anderer Form	40,0

Tabelle 74: Fachberaterinnen nach Häufigkeit der Beratungsformen (Kindertageseinrichtungen), Angaben in Prozent

Beratung vor Ort ist - wie zu erwarten - die Form der Fachberatung für die Kindertageseinrichtungen, die von den meisten Fachberaterinnen als regelmäßige Fachberatungsform angegeben wird, dennoch nennt ein Fünftel der Befragten die Beratung in der Einrichtung *nicht* als regelmäßige Arbeitsform. Fachberatung außerhalb der Einrichtungen, in der Dienststelle oder in anderen Räumen wird von etwas weniger als der Hälfte der Befragten regelmäßig durchgeführt. Internet und E-Mail als Kommunikationsmedien gewinnen auch im Arbeitsfeld der Fachberatung an Bedeutung: Für fast ein Drittel der Fachberaterinnen werden sie regelmäßig im Kontakt mit den Einrichtungen genutzt.

Fachberatung findet regelmäßig statt in Form von:	
Internet, z.B. per E-Mail, durch Foren	20,0
Telefonsprechstunden	86,4
Beratung in der Dienststelle der Fachberaterin	69,6
vor Ort in der Tagespflegestelle	69,6
Beratung an einem anderen Ort, z.B. in Seminarräumen	15,0
In anderer Form	50,0

Tabelle 75: Fachberaterinnen nach Häufigkeit der Beratungsformen (Tagespflegestellen), Angaben in Prozent

Im Unterschied zur Fachberatung der Kindertageseinrichtungen wird im Hinblick auf Tagespflegestellen die Telefonsprechstunde als häufigste regelmäßige Beratungsform genannt (86,4%). Eine Teilnahme der Fachberaterin am Tagespflegegeschehen bzw. Beratung vor Ort (69,6%) wird als regelmäßige Beratungsform seltener benannt als bei Einrichtungen (80,9%), in immerhin einem Drittel der Fälle ist dies eine *seltene* Arbeitsform (o. Tab.). Die Beratung in der Dienststelle der Fachberaterin findet genauso häufig statt wie die Beratung in den Tagespflegestellen. Dieses Ergebnis überrascht nicht, da die Fachberaterin auch für die Erteilung der Pflegeurlaubnis sowie alle Fragen vor Aufnahme und während der Ausübung der Tätigkeit als Tagesmutter zuständig ist und diese gewöhnlich im Jugendamt geklärt werden. Jede fünfte Fachberaterin bietet auch Beratung über das Internet an, ein Medium das grade den „isoliert“ arbeitenden Tagesmüttern mit ihren langen Betreuungszeiten eine gute und zeitlich flexible Informations- und Austauschplattform bietet.

### 6.3.4 Initiative für Fachberatung

► Die Initiative für Fachberatung geht eher von den Einrichtungen als von den Fachberaterinnen aus.

Befragt, von wem die Initiative für die Beratung des Klientels ausgeht, geben die meisten Fachberaterinnen an, dass diese teils von der Fachberaterin, teils von den Einrichtungen erfolge. Die Alternative „überwiegend von der Einrichtung“ wird dabei deutlich häufiger genannt als „überwiegend von der Fachberaterin“.

Die Initiative für Fachberatung geht aus von:	Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise und kreisfreie Städte	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Überwiegend Fachberaterin	13,0	8,7	17,6	13,8
Teils Fachberaterin /teils Einrichtungen	59,4	56,5	70,6	55,2
Überwiegend Einrichtungen	24,6	34,8	11,8	24,1
Ausschließlich Einrichtungen	2,9	0	0	6,9

Tabelle 76: Initiative für Beratung, Angaben in Prozent

Die reaktive Beratung ist damit häufiger als die aktive und präventive Beratung. Eine gewisse Differenzierung ergibt sich, wenn man die Antworten nach Trägerschaft der Fachberatung betrachtet. Die Fachberaterinnen in den kreisfreien Städten sind häufiger von sich aus aktiv und Fachberatung überwiegend auf Initiative der Einrichtungen kommt bei ihnen seltener vor als bei den Fachberaterinnen der beiden anderen Trägergruppen.

Die Initiative für Fachberatung geht aus von:		
Überwiegend Fachberaterin	Teils Fachberaterin /teils Tagespflegeperson	Überwiegend Tagespflegepersonen
16,7	70,8	12,5

Tabelle 77: Initiative für Beratung (Tagespflege), Angaben in Prozent

Auch in der Beratung der Tagespflegepersonen geben die meisten Fachberaterinnen (70,8%) an, dass sie teils von ihnen, teils von den Tagespflegepersonen ausgeht. Im Gegensatz zur Beratung der Kindertageseinrichtungen wird aber die Kategorie „überwiegend Fachberaterin“ (16,7%) häufiger genannt als die Kategorie „überwiegend Tagespflegeperson“ (12,5%). Damit ist die Initiative für die Beratung tendenziell weniger reaktiv und eher präventiv aktiv beratend als bei den Kindertageseinrichtungen. Die Einschätzung der Kontaktinitiative der Fachberaterinnen deckt sich nicht mit der Einschätzung der Tagespflegepersonen, die sich selbst als sehr viel aktiver wahrnehmen und die Fachberatung als eher reaktiv bzw. passiv (vgl. Kap. 5.3).

### 6.3.5 Besuche der Fachberaterinnen in den Einrichtungen und Tagespflegestellen

► **Die Besuchsdichte der Einrichtungen und Tagespflegestellen ist eher gering.**

Die Fachberaterinnen wurden gefragt, wie viele Einrichtungen bzw. Tagespflegestellen sie in den zurückliegenden vier Wochen besucht hatten. Tabelle 78 zeigt die Mittelwerte für die Gesamtgruppe und die Trägergruppen, sowie die Durchschnittswerte für die geringste und höchste Anzahl von Einrichtungsbesuchen in diesem Zeitraum.

	Mittelwert	Minimum	Maximum
Gesamt	6,6	0	19
Öffentliche Träger/ Landkreise	6,0	0	19
Öffentliche Träger/ kreisfreie Städte	7,6	2	15
Freie Träger	6,5	0	18

Tabelle 78: Einrichtungsbesuche in den letzten vier Wochen, absolute Zahlen

Im Durchschnitt besuchen die Fachberaterinnen im Monat 6,6 Einrichtungen, die Spannweite ist dabei erheblich. Fachberaterinnen, die in dem Vierwochen-Zeitraum einen, zwei oder auch keinen Besuch zu verzeichnen hatten, stehen andere gegenüber, die annähernd 20 Besuche in Einrichtungen absolviert hatten. Die relativ höchste Anzahl von Einrichtungsbesuchen weisen die Fachberaterinnen in den kreisfreien Städten mit annähernd zwei Besuchen pro Woche auf. Hier dürfte die gute Erreichbarkeit im Zuständigkeitsbereich die höhere Besuchsfrequenz begünstigen.

Tabelle 79 zeigt die Besuchshäufigkeit der Fachberaterinnen in den Tagespflegestellen:

	Mittelwert	Minimum	Maximum
Besuche	6,3	1	45

Tabelle 79: Besuche in Tagespflegestellen in den letzten vier Wochen, absolute Zahlen

Ähnlich den Besuchen in den Kindertageseinrichtungen liegt der Mittelwert für Besuche in den Tagespflegestellen in den letzten vier Wochen bei 6,3 und einer Spannweite von nur einem bis zu 45 Besuchen. Die überwiegende Mehrheit (82,5%) der Fachberaterinnen war zwischen ein und sechs Mal innerhalb dieses Zeitraums in Tagespflegestellen. Den höchsten Wert weist eine Fachberaterin mit 45 Besuchen auf; sie berät ausschließlich Tagespflegepersonen.

### 6.3.6 Mit wem arbeiten die Fachberaterinnen zusammen?

► **Fachberatung ist überwiegend Beratung der Leitung**

Tabelle 80 zeigt die Angaben der Fachberaterinnen zu der Frage, mit welchen Personen oder Gruppen des pädagogischen Personals in den Einrichtungen sie zusammenarbeiten.

Fachberaterin arbeitet hauptsächlich mit...	Gesamt	Öffentliche Träger /Landkreise	Öffentliche Träger /kreisfreie Städte	Freie Träger
Leitung	52,2	58,3	62,5	41,4
Einzelnen Fachkräften	4,3	0	6,3	6,9
Leitung und Fachkräften zu gleichen Teilen	29,0	29,2	12,5	37,9
Team	14,5	12,5	18,8	13,8

Tabelle 80: Zusammenarbeit mit Leitungs- und Fachkräften, Angaben in Prozent

Die Mehrheit der Fachberaterinnen der öffentlichen Träger (58,3 bzw. 62,5%) berät überwiegend die Leitungskräfte, mit rund 40% ist dieser Anteil bei den freien Trägern geringer. Die Beratung einzelner Fachkräfte kommt bei allen Fachberaterinnen eher selten vor.

Fachberatung ist somit vorwiegend eine Unterstützung der Leitungskraft, sehr häufig auch eine Unterstützung des Teams bzw. von Leitungs- und Fachkräften zu gleichen Teilen. Die Beratung einzelner Fachkräfte bildet eher die Ausnahme.

Die Fachberaterinnen der Tagespflegestellen arbeiten überwiegend mit einzelnen Tagesmüttern zusammen, nur jede sechste Fachberaterin (16,7%) arbeitet mit einem lokalen Netzwerk (o. Tab.).

### 6.3.7 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zur qualitativen Struktur des Fachberatungssystems zeigen ein Bild geringer Spezifizierung im Berufsfeld Fachberatung. Fachberaterinnen nehmen ein multiples Aufgabenspektrum wahr und verwenden einen erheblichen Anteil ihrer Arbeitszeit für fachberatungsfremde Tätigkeiten. Fachberatung nimmt im Durchschnitt nur etwa die Hälfte der Arbeitszeit ein. Das Verhältnis von Beratungstätigkeit zu anderen Aufgaben ist bei den Fachberaterinnen öffentlicher Träger in den Landkreisen besonders ungünstig.

Kernaufgaben der Fachberatung, insbesondere solche, die mit persönlichem Kontakt zum Klientel in der pädagogischen Praxis verbunden sind, werden nur von einem Teil der Fachberaterinnen wahrgenommen und für ein Fünftel der Fachberaterinnen gehören Besuche in den zu beratenden Kindertageseinrichtungen nicht zu den regelmäßig wahrgenommenen Aufgaben.

Darüber hinaus stellt sich Fachberatung überwiegend als eine ‚Komm-Struktur‘ dar und findet eher selten explizit auf Initiative der Fachberaterinnen statt.

Fachberatung ist überwiegend eine Unterstützung nur der Leitungskräfte und richtet sich eher selten an die pädagogischen Fachkräfte bzw. die Teams der Kindertageseinrichtungen.

Die qualitative Struktur der Fachberatung zeichnet sich in allen Aspekten durch große Heterogenität aus, sowohl zwischen als auch innerhalb der Trägergruppen.

Insbesondere in der Dichte und Häufigkeit von Beratung der Einrichtungen vor Ort zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Trägergruppen. Die Fachberaterinnen in den kreisfreien Städten haben häufiger persönliche Beratungskontakte mit den Einrichtungen vor Ort, sie betreuen weniger Einrichtungen, die in geringerer Entfernung liegen als ihre Kolleginnen in den Landkreisen und bei den freien Trägern (vgl. Kap. 6.2). Zudem müssen sie seltener zusätzliche, beratungsfremde Aufgaben wahrnehmen. Zusammenfassend weisen die Ergebnisse zur qualitativen Struktur der Fachberatung darauf hin, dass diese gegenwärtig nur eingeschränkt geeignet ist, als verlässliches und auf breiter

Ebene wirksames Instrument der Innovation und Unterstützung der pädagogischen Praxis in den Kindertageseinrichtungen des Landes zu wirken.

Bei der Fachberatung der Tagespflege zeigt sich alles in allem ein ähnliches Bild. Bei den Fachberaterinnen der Tagespflegestellen ergibt sich ein auffälliger Unterschied zwischen denjenigen, die Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen sowie denjenigen, die ausschließlich Tagespflegestellen betreuen. Bei den letztgenannten liegt die Häufigkeit der Besuche deutlich häufiger. In den Beratungsformen oder der –initiative zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

## 6.4 Wirksamkeit der Fachberatung: die Perspektive der Einrichtungen, die Perspektive der Fachberaterinnen und ihre Passung

Während in den beiden vorangegangenen Kapiteln Ergebnisse zur quantitativen und qualitativen Struktur der Fachberatung wie den Rahmenbedingungen, der Versorgung und Ausstattung einerseits sowie zum Spektrum, dem Umfang und der Wahrnehmung von Aufgaben innerhalb des System der Fachberatung andererseits berichtet wurden, steht in diesem Abschnitt die Frage nach der Wirksamkeit und der Qualität aus Sicht des Klientels im Mittelpunkt.

Neben den gegenwärtig gegebenen strukturellen und qualitativen Merkmalen des Systems der Fachberatung und seiner diesbezüglichen Eignung als Ressource der pädagogischen Praxis, liegt das wesentliche Kriterium zur Beurteilung der Wirksamkeit darin, inwieweit Fachberatung pädagogische Praxis in ihrem Auftrag der Bildung, Erziehung und Betreuung und allen damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben tatsächlich unterstützt.

Eine direkte Erfassung der Wirkung von Fachberatung im Hinblick auf die Qualität und Aufgabenwahrnehmung der pädagogischen Praxis vor Ort ist im Rahmen des Auftrags dieser Untersuchung und ihrer methodischen Anlage als Befragung nicht möglich. Eine zweite mögliche Herangehensweise wäre die direkte Befragung des Klientels nach der Wirksamkeit, die der Vielfalt und Komplexität wirkungsbeeinflussender Faktoren nur bedingt gerecht würde. In der vorliegenden Untersuchung wurde deshalb einem Vorgehen der Vorzug gegeben, das die Erhebung mehrerer, für die Wirksamkeit der Fachberatung relevanter Indikatoren einschließt. Damit ist eine Annäherung an die tatsächliche Wirksamkeit auf breiterer Grundlage gegeben als dies von einer direkten Befragung zur erwarten wäre.

Die Wirksamkeit der Fachberatung wird vorrangig aus Perspektive des Klientels unter folgenden Fragestellungen bewertet:

- Durch welche Personen und Institutionen und in welchem Umfang erhält die pädagogische Praxis Beratung und Unterstützung?
- Welchen Stellenwert haben die Fachberatung im Vergleich zu Personen/Institutionen bei der Unterstützung der Einrichtungen und Tagespflegestellen?
- In welchen Formen und wie häufig findet Fachberatung statt?
- Welche Gründe liegen vor, wenn Einrichtungen keine Fachberatung wahrnehmen?
- Von wem geht die Initiative für Fachberatung aus?
- Mit welchen Personen in den Einrichtungen arbeiten die Fachberaterinnen zusammen?
- In welchen Formen findet Fachberatung statt und welche Beratungsformen werden vom Klientel gewünscht?
- Welche Angebote im Rahmen des Auftrags der pädagogischen Praxis halten die Fachberaterinnen vor?
- Welchen Unterstützungs- und Beratungsbedarf haben die Einrichtungen und wie nehmen die Fachberater den Bedarf der Einrichtungen wahr?
- Wie ist die Passung zwischen den Angeboten der Fachberatung einerseits und dem Bedarf der Einrichtungen andererseits?

Die Ergebnisse werden zum Teil für das Gesamt der Einrichtungsstichprobe berichtet, für einige Indikatoren erfolgt eine differenzierte Ergebnisdarstellungen gruppiert nach der Trägerschaft der Einrichtungen (öffentlicher und freier Träger) sowie ihrem Standort (Stadt oder ländliche Region).

#### 6.4.1 Durch welche Fachberater erhalten die Einrichtungen Beratung und Unterstützung?

► **Viele Einrichtungen in freier Trägerschaft erhalten Fachberatung (auch) durch öffentliche Träger.**

Befragt nach der Trägerschaft der für sie zuständigen Fachberaterinnen machten die Leitungskräfte die in Tabelle 81 aufgeführten Angaben.

Einrichtung Fachberatung	Land /öffentlicher Träger	Stadt /öffentlicher Träger	Land /freier Träger	Stadt /freier Träger
FB eines öffentl. Trägers	90,1	90,9	38,7	18,2
FB eines freien Trägers	3,2	1,4	32,7	62,4
FB eines öffentl. und freien Trägers	1,4	2,9	23,6	5,4
FB unbekannt oder keine Betreuung durch FB	5,3	5,8	5,0	14,0

Tabelle 81: Einrichtungen und Fachberatung jeweils nach Trägerschaft, Angaben in Prozent

Die Einrichtungen der öffentlichen Träger werden danach fast ausschließlich durch Beratungspersonal des gleichen Trägers betreut. Nur in wenigen Fällen nehmen sie ausschließlich oder zusätzlich Beratung durch andere Fachberater, d.h. solche in freier Trägerschaft in Anspruch. Ganz anders stellt sich die Situation für die Einrichtungen in freier Trägerschaft dar: 62,3% der Einrichtungen freier Träger in ländlichen Regionen und 23,6% in den Städten werden ausschließlich oder zusätzlich von Personal der öffentlichen Träger betreut. Etwa jede siebte Einrichtung in freier Trägerschaft in den kreisfreien Städten (14%) erhält keine Fachberatung.

#### 6.4.2 Durch welche Personen und Institutionen und in welchem Umfang erhalten die Kindertageseinrichtungen Beratung und Unterstützung?

► **Die Fachberatung hat in den letzten 12 Monaten nur zwei Drittel aller Kindertageseinrichtungen erreicht.**

Die Tabelle 82 zeigt in der ersten Spalte den prozentualen Anteil aller Kindertageseinrichtungen, die durch die jeweils aufgeführte Instanz in den zurückliegenden 12 Monaten Unterstützung erhalten haben. In den weiteren Spalten wird nach der Häufigkeit der Unterstützung differenziert.

Unterstützung durch	Vorhanden	Darunter Häufigkeit:			
		1 bis 2 mal	3-6 mal	monatlich	wöchentlich
Fachberatung insgesamt	65,1	0,2	17,8	33,4	11,5
Als zuständig benannte Fachberatung	58,3	0,2	19,3	29,1	9,8
Andere Fachberatung	21,1	0,0	10,0	9,0	2,2
Kompetenzzentren	10,6	0	4,4	4,2	1,8
Andere Einrichtung / kollegiale Beratung	33,7	0	13,8	12,8	9,1
Freiberufliche Fortbildner	19,1	0	9,0	7,8	2,3
Sonstige	23,9	0	11,0	8,1	4,8

Tabelle 82: Einrichtungen nach Häufigkeit von Unterstützung und Akteuren, Angaben in Prozent

Nicht alle Kindertageseinrichtungen haben in den letzten 12 Monaten Unterstützung durch Fachberatung erhalten. Ein gutes Drittel (34,9%) war ohne Kontakt zur Fachberatung.

Kontakt zur zuständigen Fachberatung der Landesliste hatten 58,3%, zu einer anderen Fachberatung 21,1%. Kontakt überhaupt zu einer Fachberatung hatten zwei Drittel aller Einrichtungen (65,1%). Fachberatungen bilden damit das häufigsten genutzte Unterstützungssystem. Die Beratung und Unterstützung durch eine andere Einrichtung kommt bei jeder dritten Einrichtung vor (33,7%), Unterstützung durch ein Kompetenzzentrum erhält jede zehnte KiTa (10,6%), durch einen Freiberufler jede fünfte (19,1%). Fast ein Viertel der Einrichtungen (23,9%) nimmt sonstige Unterstützung wahr. Die Häufigkeit der Unterstützungskontakte in den zurückliegenden 12 Monaten variiert. Die Hälfte aller Einrichtungen findet sich in den Kategorien 3 bis 6 Kontakte bzw. monatlicher Kontakt; jede zehnte Kindertageseinrichtung (11,5%) hatte in den zurückliegenden 12 Monaten wöchentlichen Kontakt zur Fachberatung. Das Fachberatungssystem bildet damit im Kontext der hier genannten Unterstützungsinstanzen das stärkste System. Gut ein Drittel der Einrichtungen (31,4%) nehmen neben der Fachberatung weitere Angebote fachlicher Unterstützung wahr (o. Tab.).

Von den übrigen Unterstützungssystemen kommt der kollegialen Unterstützung durch andere Einrichtungen die größte Bedeutung zu (33,7%). Bei der Angabe der Unterstützungsform, die in den letzten 12 Monaten am intensivsten genutzt wurde, ergibt sich folgendes Bild. Die intensivste Unterstützung haben:

- 48,3% durch die zuständige Fachberaterin
  - 11,1% durch andere Fachberatung
  - 3,5% durch ein Kompetenzzentrum
  - 6,3% durch kollegiale Beratung und Austausch
  - 9,0% durch einen freiberuflichen Fortbildner und
  - 11,8% durch sonstige Instanzen
- erhalten.

#### 6.4.3 Von wem geht die Initiative für Fachberatung aus Perspektive der Einrichtungen aus?

► Auch aus Sicht der Einrichtungen folgt die Fachberatung überwiegend einer „Komm-Struktur“.

Tabelle 83 zeigt die Antworten der Leitungskräfte auf die Frage, von wem die Initiative für Fachberatung ausgeht.

	Land /öffentlicher Träger	Stadt/ öffentlicher Träger	Land /freier Träger	Stadt/ freier Träger
Ausschließlich Fachberaterin	4,5	1,8	4,2	3,8
Überwiegend Fachberaterin	15,3	10,5	14,1	10,1
Teils Fachberaterin /teils Einrichtungen	52,0	50,9	50,8	46,8
Überwiegend Einrichtungen	18,6	15,8	18,3	20,3
Ausschließlich Einrichtungen	9,6	21,1	12,6	19,0

Tabelle 83: Initiative für Fachberatung aus Sicht der Leitungskräfte, Angaben in Prozent

Mit Prozentanteilen zwischen 46,8 und 52% geben die meisten Leitungskräfte an, dass die Initiative für Fachberatung teils von der Einrichtung, teils von der Fachberaterin ausgeht. Die Zahl der Einrichtungen, die die Initiative für Fachberatung überwiegend oder ausschließlich bei sich selbst sehen (28,2% bis 39,3%) ist deutlich höher als die, die Initiative eher ausschließlich der Fachberatung attestieren (12,3% bis 19,8%). Mit 39,3% (freie Träger) und 36,9% (öffentliche Träger) ist der Anteil an Fachberatung, die überwiegend oder ausschließlich dann erfolgt, wenn die Einrichtung sich aktiv darum bemüht, in den Städten relativ höher als in ländlichen Gebieten (28,2 bei den öffentlichen und 30,9% bei den freien Trägern).

Das aufgrund der Leitungsbefragung sich ergebende Muster, dass die Initiative für Fachberatung häufiger von den Einrichtungen als von den Fachberaterinnen ausgeht, stimmt mit der Sichtweise der Fachberaterinnen überein (vgl. Kap. 6.3.4).

#### 6.4.4 Mit wem arbeiten die Fachberaterinnen überwiegend zusammen?

► Auch aus Perspektive der Einrichtungen ist Fachberatung häufig eine ausschließliche Resource der Leitungskraft

Tabelle 84 zeigt die Antworten der Leitungskräfte auf die Frage, mit wem die Fachberaterinnen in den Einrichtungen hauptsächlich zusammenarbeiten.

Fachberaterin arbeitet hauptsächlich mit...	Land/öffentlicher Träger	Stadt/öffentlicher Träger	Land/freier Träger	Stadt/freier Träger
der Leitung	57,3	45,6	49,7	46,1
einzelnen Fachkräften	9,0	1,8	4,7	3,9
Leitung und Fachkräften zu gleichen Teilen	15,7	21,1	23,8	17,1
dem gesamten Team	18,0	31,6	21,8	32,9

Tabelle 84: Adressaten der Fachberatung in den Einrichtungen aus Sicht der Leitungskräfte, Angaben in Prozent

Rund die Hälfte der Leitungskräfte benennt Fachberatung als Angebot, das sich überwiegend an die Leitungskräfte richtet. Die Unterstützung sowohl der Leitungs- als auch der pädagogischen Fachkräfte sowie des gesamten Teams ist in den kreisfreien Städten mit einem Anteil von 52,7% am häufigsten gegeben, gefolgt von den freien Trägern in Städten (50,0%). Unter großstädtischen Bedingungen kommen damit Fachberatungen, die sich an Leitung und Fachkräfte bzw. an das gesamte Team wenden, häufiger vor als in den Landkreisen.

Auch bei dieser Frage nach den Adressaten der Fachberatung stimmen die Antworten der Leitungskräfte mit denen der Fachberaterinnen im Kern überein.

#### 6.4.5 In welchen Formen findet Fachberatung statt und welche Beratungsformen werden vom Klientel gewünscht?

##### ► Persönliche und individuelle Beratungskontakte sind selten

Die Leitungskräfte wurden gefragt, in welchen Formen Fachberatung in den vergangenen 12 Monaten stattgefunden hat, wie häufig diese war und ob die jeweilige Form in Zukunft gewünscht wird. Die Antworten sind in Tabelle 85 dargestellt. Berücksichtigt werden sollte ausschließlich die Fachberatung, mit der die Einrichtungen hauptsächlich zusammenarbeitet.

Fachberatung in Form von	Darunter Häufigkeit:				
	vorhanden	1 bis 2 mal	3-6 mal	monatlich	wöchentlich
Leistungsberatung	90,0	30,1	40,1	19,5	0,2
Einzelgespräche mit Fachkräften	60,1	30,8	18,8	6,7	3,8
Telefonische Kurzberatung	86,1	27,1	29,6	17,7	11,7
Teamgespräche in der Einrichtung	61,4	24,7	9,5	16,9	10,3
Konferenzen/ Gruppengespräche mit anderen Einrichtungen	69,4	38,8	21,8	8,0	0,8
Arbeitskreise/Kurse	71,4	25,2	32,8	11,1	1,2
Fallbesprechungen	53,1	29,2	10,2	9,1	4,6
Fortbildungen/Seminare	93,4	28,5	49,8	12,9	2,2
Publikationen/Internet	57,4	15,7	13,0	14,6	14,1
Teilnahme der FB am Gruppengeschehen	21,4	16,8	3,0	1,6	0,0

Tabelle 85: Vorhandensein und Häufigkeit verschiedener Arbeitsformen der Fachberatung, wenn FB in den letzten 12 Monaten gegeben. Angaben in Prozent

Die Ergebnisse bestätigen bereits zuvor genannte Befunde. Fachberatung ist hauptsächlich Leistungsberatung; diese Arbeitsform ist in 90% der Einrichtungen, die Fachberatung in den vergangenen 12 Monaten erhalten haben, vorgekommen. Demgegenüber erfolgt eine Teilnahme der Fachberatung am Gruppengeschehen nur selten (21,4%) und wenn überhaupt, vorwiegend nur als einmaliges Ereignis (1-2 mal: 16,8%). Nicht sehr häufig sind ebenfalls Fallbesprechungen, sie kommen nur in gut der Hälfte der Einrichtungen vor. Neben der Leistungsberatung sind telefonische Kurzberatungen häufig als Beratungsform vertreten. Teamgespräche mit der Fachberaterin in der Einrichtung kommen bei 61,4% der Einrichtungen vor. Die Häufigkeit der Kontakte variiert beträchtlich. Die häufigste Kontaktdichte lag bei allen Arbeitsformen zwischen 1 und 6 mal in den zurückliegenden 12 Monaten.

Ein Vergleich der Häufigkeiten der einzelnen Arbeitsformen für die vier Einrichtungsgruppen zeigt, dass Formen der Fachberatung, die mit einem direkten persönlichen Kontakt mit dem Klientel verbunden sind, in Einrichtungen der öffentlichen Träger in den kreisfreien Städten häufiger stattfinden als in den drei Vergleichsgruppen: In Bezug auf die Unterstützung durch *Einzelgespräche mit Fachkräften*, *Leistungsberatung*, *Teamgespräche*, *Konferenzen und Arbeitskreise* sowie *Hospitationen in der Praxis* nimmt diese Gruppe den ersten Rang ein (o. Tab.).

Unter den in Zukunft gewünschten Fachberatungsformen steht die Leistungsberatung mit 56,0% an erster Stelle, gefolgt von Teamgesprächen in der Einrichtung (46,0%) und Konferenzen und Austausch mit anderen Kindertageseinrichtungen (44,1%). Ein Drittel oder weniger Einrichtungen wünschen sich Fachberatung in Form von Publikationen oder Internet und Hospitationen der Fachberatung am Gruppengeschehen.

#### 6.4.6 Welche Gründe liegen für eine Nicht-Inanspruchnahme von Fachberatung vor?

► Die Fachberaterinnen sind häufig schwer erreichbar. Viele Einrichtungen greifen auf andere Unterstützungsformen zurück.

Falls Einrichtungen in den vergangenen 12 Monaten keinen Kontakt zu Fachberatung hatten, wurden die Leitungskräfte nach den Gründen hierfür gefragt. In der Tabelle 86 sind die Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme aufgeführt (Mehrfachnennungen möglich). Die Tabelle bezieht sich auf das Drittel aller Einrichtungen (34,9%), die in den zurückliegenden Monaten keinen Kontakt zu einer Fachberaterin hatten.

Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Fachberatung	Gesamt	Land / öffentl. Träger	Stadt / öffentl. Träger	Land/ freie Träger	Stadt/ freie Träger
Fachberatung ist nicht erforderlich	7,3	7,7	4,8	7,1	9,1
Aufgaben und Möglichkeiten von Fachberatung sind nicht bekannt	24,2	25,6	14,3	26,2	27,3
Fachberaterin ist nicht/schwer erreichbar	25,8	12,8	52,4	31,0	13,6
Fachberaterin hat keine Zeit	22,6	17,9	5,8	5,0	6,5
Fachberaterin ist nicht kompetent	10,5	1,9	19,0	26,2	27,3
Fachberaterin wird vom Team nicht akzeptiert	5,6	10,3	4,8	7,1	22,7
Eingriff in Belange der Einrichtung nicht gewünscht	3,2	0	4,8	4,8	4,5
Leitung hat keine Zeit	10,5	10,3	0	11,9	18,2
Mitarbeiterinnen haben keine Zeit	8,9	10,3	0	7,1	18,2
Einrichtung greift auf andere Formen der Unterstützung zurück	37,1	28,2	38,1	38,1	50,0
Sonstige Gründe	45,2	48,7	66,7	33,3	44,9

Tabelle 86: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Fachberatung in den letzten 12 Monaten bezogen auf Kindertageseinrichtungen ohne Fachberatung, Angaben in Prozent

Rund ein Viertel der Einrichtungen, bei denen es in den letzten 12 Monaten keinen Kontakt zu einer Fachberatung gab (inges. 34,9%) gibt an, dass die Aufgaben und Möglichkeiten der Fachberatung nicht bekannt seien, etwa jede fünfte dieser Gruppe berichtet, dass die Fachberatung nicht oder nur schwer erreichbar sei. Bei einem Zehntel der Einrichtungen ohne Fachberatung hat die Fachberaterin nach Aussage der Leiterin keine Zeit. Es gibt aber auch Gründe, die bei den Einrichtungen liegen: In 10,5% der Einrichtungen haben die Leitungskräfte, in 8,9% die Mitarbeiterinnen keine Zeit. 7,3% halten Fachberatung für nicht erforderlich, 10,5% halten die Fachberaterin für nicht kompetent, in 5,6% der Einrichtungen wird diese vom Team nicht akzeptiert und 3,2% sehen mit der Fachberatung einen

unerwünschten Eingriff in die Belange der Einrichtung. Es gibt daneben einen hohen Prozentsatz (45,2%) weiterer Gründe und viele Einrichtungen greifen auf andere Formen der Unterstützung zurück.

Mit 52,4% ist der Anteil der Einrichtungen, die berichten, dass die Fachberaterin schwer erreichbar ist, bei den Einrichtungen städtischer öffentlicher Träger besonders hoch. Dieses Ergebnis überrascht, da bei einer vergleichsweise geringeren Belastung der zuständigen Fachberaterinnen mit anderen Aufgaben sowie einer geringeren Anzahl zu betreuender Einrichtungen und gegebener räumlichen bessere Zugangsmöglichkeiten zu Fachberatung zu erwarten wären. Die schwere Erreichbarkeit lässt hier auf psychologische Distanz schließen. Auch ein Drittel der Einrichtungen freier Träger in den ländlichen Regionen (31%) geben als Grund für die Nicht-Inanspruchnahme die schwere Erreichbarkeit der zuständigen Fachberaterin an. Hohe Anteile sind auch für sonstige Gründe zu verzeichnen, die die Befragten nicht ausführten und die offenbar außerhalb der oben genannten möglichen Begründungen liegen. Nur ein sehr geringer Anteil der Befragten hält Fachberatung für nicht erforderlich, auch mangelnde Akzeptanz des Teams gegenüber der Fachberaterin oder die Befürchtung, die Fachberatung könnte einen Eingriff in die Belange der Einrichtungen darstellen, werden nur selten als Hindernisse für die Inanspruchnahme von Fachberatung genannt.

Beachtenswert sind die Prozentanteile für die Begründung, die Einrichtung greife auf andere Formen der externen Unterstützung zurück. Die Hälfte der Einrichtungen freier Träger in ländlichen Regionen und mit 38,1% über ein Drittel der Einrichtungen städtischer öffentlicher Träger und freier Träger auf dem Land nennt diesen Grund. Mangelnde Kompetenz der Fachberaterin wird vor allem bei den freien Trägern als Begründung angegeben, warum Fachberatung nicht wahrgenommen wird: Mit 26,2 und 27,3% trifft über ein Viertel der Einrichtungen in freier Trägerschaft diese Aussage. Im Vergleich beurteilen lediglich 1,9% der Einrichtungen öffentlicher Träger in Landkreisen ihre Fachberaterin als nicht hinreichend kompetent. Bei den öffentlichen Trägern in den Städten ist dieses Problem aus Sicht der Einrichtungen mit 19% von mittlerer Bedeutung.

#### 6.4.7 Angebote der Fachberatung

► **Die Angebote der Fachberatung sind vielfältig. Unterstützungsangebote für die Bildungsbereiche sind seltener als für die anderen pädagogischen Schlüsselaufgaben.**

In diesem Teilabschnitt wird die Perspektive der Fachberatung eingenommen. In welchem Umfang werden die Kernaufgaben des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen sowie die zentralen Bildungsbereiche, wie sie im Sächsischen Bildungsplan benannt und ausgeführt sind, durch die Angebote der Fachberatung berücksichtigt? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Fachberaterinnen zu einem breiten Spektrum von Themen und Bereichen im Rahmen des Bildungsauftrags von Kindertageseinrichtungen gefragt, ob sie dazu Angebote vorhalten. Tabelle 87 gibt einen Überblick über die Angebote der Fachberaterinnen nach deren eigener Angabe.

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Untersuchungsergebnisse zu Struktur und Angeboten der  
Fachberatung

Schlüsselaufgaben	Gesamt	Öffentliche Träger/ Landkreise	Öffentliche Träger / kreisfreie Städte	Freie Träger
Verständnis frühkindlicher Bildung im Sächsischen Bildungsplan und Bildungsauftrag	83,1	80,9	90,9	81,5
Schulvorbereitung, Kooperation mit Grundschulen	88,7	88,6	81,8	91,6
Integration von Kindern mit Behinderungen	63,7	60,0	70,0	64,0
Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungs- und Bildungsprozessen der Kinder	90,9	84,2	100	92,0
Zusammenarbeit mit Familien	86,8	79,0	100	87,0
Arbeit an der pädagogischen Konzeption	86,2	68,4	100	95,5
Qualitätsentwicklung und -Sicherung	85,4	83,3	80,0	82,6
Zusammenarbeit und Kommunikation im Team	74,0	68,5	66,7	81,8
Leitungsaufgaben und Organisation	74,5	55,5	90,0	82,6
Gesetzliche Grundlagen und Regelungen	78,0	88,9	66,6	73,9
Konfliktberatung	78,4	75,0	89,9	77,2
<b>Bildungsbereiche</b>				
Ernährung und Gesundheit	58,2	57,2	50,0	63,6
Bewegung	50,0	50,0	70,0	39,5
Soziale Entwicklung und Bildung	74,0	65,0	75,0	81,8
Sprachentwicklung und kommunikative Bildung	67,3	60,0	80,0	68,2
Künstlerische und musische Entwicklung und Bildung	52,0	52,7	55,6	50,0
Naturwissenschaftliche Bildung	61,5	61,9	66,7	59,1
Mathematische Bildung	60,8	55,0	66,7	53,6

Tabelle 87: Angebote der Fachberatung zu pädagogischen Themen, Angaben in Prozent

Jedes der Angebote, zu den Schlüsselaufgaben wie zu den Bildungsbereichen, wird von wenigstens der Hälfte der Fachberaterinnen als gegeben angezeigt (niedrigste Nennung: 50%). Dabei fällt auf, dass Angebote zu den allgemeinen Schlüsselaufgaben wie z.B. *Beobachtung und Dokumentation*, *Schulvorbereitung und Kooperation mit Grundschulen* oder *Zusammenarbeit mit Familien*, häufiger als vorhanden benannt werden als Angebote zu den einzelnen Bildungsbereichen des Sächsischen Bildungsplans. Die Häufigkeit der Angebote zu den Schlüsselaufgaben variiert (lässt man den speziellen Aspekt der *Integration von Kindern mit Behinderungen* außer Acht) zwischen 74% und 91%, die Häufigkeit der Nennungen von Angeboten für die einzelnen Bildungsbereiche bewegt sich dagegen lediglich zwischen 50% (*Bewegung*) und 74% (*soziale Entwicklung und Bildung*). Mit einem durchschnittlichen Prozentanteil von 85,1% stellen die Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in den kreisfreien Städten das umfangreichste Angebot in Bezug auf die Schlüsselaufgaben der pädagogischen Praxis bereit, gegenüber 75,7% bei den Fachberaterinnen öffentlicher Träger in den Landkreisen und 75,2% bei den denen der freien Träger.

Differenziert man nach einzelnen Bildungsbereichen, so werden am häufigsten Angebote zur *sozialen Entwicklung und Bildung* (74%) sowie zur *Sprachentwicklung und kommunikativen Bildung* (67,3%) genannt. Aspekte der *naturwissenschaftlichen Bildung* werden zu rund 60% genannt, das Schlusslicht bilden Angebote zur *künstlerischen und musischen Entwicklung und Bildung* mit 52% und zur *Bewegung* mit 50%.

#### **6.4.8 Wie passen der von den Einrichtungsleiterinnen artikulierte Unterstützungsbedarf, der von den Fachberaterinnen eingeschätzte Unterstützungsbedarf und die Häufigkeit der tatsächlichen Unterstützungsangebote zusammen?**

- ▶ **Die Passung zwischen Beratungsbedarfen der Einrichtungen und Angeboten der Fachberatung liegt nur im mittleren Bereich.**
- ▶ **In einigen Bereichen steht einem hohem Beratungsbedarf der Einrichtungen ein geringeres Fachberatungsangebot gegenüber.**
- ▶ **Der Bedarf der Einrichtung in zentralen Bildungsbereichen des Sächsischen Bildungsplans wird von den Fachberaterinnen höher eingeschätzt als von den Einrichtungen selbst.**

In diesem Abschnitt soll überprüft werden, inwieweit die von den Einrichtungsleiterinnen gesehenen Unterstützungsbedarfe mit denen von den Fachberaterinnen gesehenen Bedarfen und den Fachberatungsangeboten übereinstimmen. Die Einrichtungsleitungen waren zu allen Beratungsbereichen, die mit der Aufgabenwahrnehmung in den Einrichtung und der Umsetzung des sächsischen Bildungsplans verbunden sind, gefragt worden, wie hoch sie den jeweiligen Unterstützungs- und Beratungsbedarf sehen. Parallel wurden auch die Fachberaterinnen dazu gefragt, wie hoch sie Unterstützungs- und Beratungsbedarf der Einrichtungen zu diesen Bereichen einschätzen. Beide Befragtengruppen hatten für jeden Aspekt anzugeben, ob der Beratungsbedarf hierzu 1 = gering, 2 = mittel, 3 = hoch oder 4 = sehr hoch ist. Aus den Angaben der Befragten wurden mittlere Bedarfswerte für die Aussagen der Einrichtungsleitungen sowie der Fachberaterinnen gebildet. Diese Mittelwerte wurden jeweils in eine Rangreihe gebracht. Der erste Rang bedeutet, dass zu diesem Aspekt die Befragten einen hohen bis sehr hohen durchschnittlichen Bedarf angegeben haben. Analog wurde mit den Häufigkeitsnennungen der Angebote der Fachberaterinnen zu den einzelnen Aspekten verfahren (vgl. Tab. 87; Kap. 6.4.7).

Tabelle 88 zeigt in der ersten Spalte Mittelwerte und Ränge der Bereiche entsprechend dem *von den Einrichtungen* angegebenen Bedarf. In der zweiten Spalte werden Mittelwert und Rang dargestellt, den der jeweilige Bereich in der Bedarfseinschätzung aus Perspektive der Fachberaterinnen einnimmt. Die dritte Spalte enthält die Häufigkeiten und Ränge der Angebote, die die Fachberaterinnen zu den Beratungsbereichen vorhalten.

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Untersuchungsergebnisse zu Struktur und Angeboten der  
Fachberatung

Beratung	Bedarf	Bedarf	Angebote
	Mittelwert /Rangplatz Leitung	Mittelwert /Rangplatz Fachberatung	%-Anteil von FB, die Angebot vorhalten
Qualitätsentwicklung und -sicherung	3,11 (1)	3,74 (1)	85,4 (5)
Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen	3,10 (2)	3,55 (5)	90,9 (1)
Arbeit an der pädagogischen Konzeption	2,72 (3)	3,34 (10)	86,2 (4)
Gesetzliche Grundlagen und Regelungen	2,69 (4)	2,89 (17)	78,0 (8)
Naturwissenschaftliche Bildung	2,60 (5)	3,64 (2)	61,5 (14)
Konfliktberatung	2,56 (6,5)	3,12 (12)	78,4 (7)
Soziale Entwicklung und Bildung	2,56 (6,5)	3,41 (8)	74,0 (10,5)
Leitungsaufgaben und Organisation	2,55 (8)	3,06 (14)	74,5 (9)
Zusammenarbeit mit Familien	2,53 (9)	3,37 (9)	86,8 (3)
Mathematische Bildung	2,50 (10)	3,55 (5)	60,8 (15)
Verständnis frühkindlicher Bildung im Sächsischen Bildungsplan und Bildungsauftrag	2,48 (11,5)	3,55 (5)	83,1 (6)
Sprachentwicklung und kommunikative Bildung	2,48 (11,5)	3,58 (3)	67,3 (12)
Zusammenarbeit und Kommunikation im Team	2,45 (13,5)	3,20 (11)	74,0 (10,5)
Schulvorbereitung und Kooperation mit Grundschulen	2,45 (13,5)	3,49 (7)	88,7 (2)
Künstlerisch/musische Entwicklung und Bildung	2,34 (15)	3,11 (13)	52,0 (17)
Integration von Kindern mit Behinderungen	2,24 (16)	3,03 (15)	63,7 (13)
Somatische Bildung <sup>25</sup>	2,22 (17)	3,00 (16)	54,1 (16)
Rangkorrelation zwischen Bedarf der Einrichtungen und Bedarfseinschätzung durch FB			$r_s = .40$
Rangkorrelation zwischen Bedarf der Einrichtungen und den Angeboten der FB			$r_s = .53$
Rangkorrelation zwischen Bedarfseinschätzung der FB und ihren Angeboten			$r_s = .26$

Tabelle 88: Rangplätze des Beratungsbedarfs aus Sicht von Fachberatung und Einrichtungen und Angebote

Der Bedarf der Einrichtungen und die Einschätzungen der Fachberaterinnen zu diesem Bedarf korrespondieren moderat. Die Rangkorrelation liegt mit .40 nur im mittleren Bereich.

Übereinstimmungen in den Rangplätzen liegt für den ersten Rangplatz vor: sowohl Einrichtungen als auch Fachberaterinnen sehen in der *Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung* den Bereich mit dem größten Beratungsbedarf in der pädagogischen Praxis. Hohe Übereinstimmungen (höchstens Unterschiede von drei Rangplätzen) ergeben sich für die Bereiche *Beobachtung und Dokumentation*, *naturwissenschaftliche Bildung*, *Zusammenarbeit mit Familien*, *künstlerische und musische Bildung*, *Integration von Kindern mit Behinderungen* sowie *somatische Bildung* und *soziale Entwicklung* und

<sup>25</sup> Die beiden Bildungsbereiche *Ernährung/Gesundheit* und *Bewegung* wurde zu ‚somatischer Bildung‘ zusammengefasst

Bildung. Der Beratungsbedarf zur *mathematischen Bildung* sowie zur *Sprachentwicklung und kommunikativen Bildung* wird von den Fachberaterinnen deutlich höher eingeschätzt als von den Einrichtungsleiterinnen.

Eine mittlere Korrelation von  $r_s = .53$  ergibt sich auch zwischen den Beratungseinschätzungen durch die Einrichtungsleitungen und der Häufigkeit der Angebote der Fachberaterinnen. Man kann hierin eine recht gute Passung erkennen zwischen dem, was die Einrichtungen als dringlich ansehen, und dem, was Fachberatung häufig anbietet. Erstaunlicherweise fällt die Korrelation, die zwischen Angebotshäufigkeit bei den Fachberaterinnen und ihrer eigenen Bedarfseinschätzung mit  $r_s = .26$  nur niedrig aus.

## 6.5 Situation der Fachberatung aus Perspektive des Beratungspersonals

### 6.5.1 Problembereiche aus Perspektive der Fachberatung

#### ► Probleme der Fachberaterinnen: zu viele Einrichtungen und zu viele andere Aufgaben

Welche Faktoren wirken sich aus Sicht der Befragten negativ auf ihre Beratungstätigkeit und die Unterstützung der pädagogischen Praxis aus? Auch in diesem Befragungsaspekt zeigt die differenzierte Betrachtung der Trägergruppen Unterschiede in der Beurteilung durch die Befragten. Tabelle 89 gibt die Prozentanteil der Zustimmungen zu dem jeweiligen Aspekt wieder.

Fachberaterinnen Problem	Gesamt	Öffentlicher Träger /Landkreise und Kreisstädte	Öffentlicher Träger/ kreisfreie Städte	Freier Träger
Ich bin für zu viele Kindertageseinrichtungen zuständig	50,0	66,7	31,3	45,8
Zu große Belastung mit fachberatungsfremden Aufgaben	43,9	58,3	35,7	35,7
Das Personal in den Einrichtungen hat keine Zeit, Fachberatung wahrzunehmen	43,3	30,4	56,3	46,4

Tabelle 89: Probleme bei der Tätigkeit als Fachberaterin, Angaben in Prozent

Jede zweite Fachberaterin (50,0%) ist ihrer Meinung nach für zu viele Kindertageseinrichtungen zuständig, über 40% fühlen sich durch fachberatungsfremde Aufgaben in ihrer Tätigkeit überlastet (43,9%). Ebenfalls über 40% der Fachberaterinnen (43,3%) sehen Probleme für ihre Beratungstätigkeit in der hierfür nicht vorhandenen Zeit des pädagogischen Personals. Zwei Drittel der Fachberaterinnen der öffentlichen Träger in Landkreisen und kreisangehörigen Städten geben an, für zu viele Einrichtungen zuständig zu sein. Nur halb so viele Fachberaterinnen in den kreisfreien Städten (31,3%) äußern dieses Problem; bei Fachberaterinnen in freier Trägerschaft ist es knapp die Hälfte (45,8%).

Auch die Belastung mit anderen, nicht im Engeren fachberaterischen Aufgaben betrifft aus Sicht der Befragten die Fachberaterinnen in den Landkreisen in besonderem Maße. Diese Einschätzung deckt sich mit der hohen Anzahl zu betreuender Einrichtungen wie auch mit dem breiten Aufgabenspektrum, das diese Gruppe nach eigener Aussage zu bewältigen hat (vgl. Kap. 6.2.1 und 6.3.1). Bei ihrer vergleichsweise geringen Kapazität verwundert es nicht, dass die Fachberaterinnen in den Landkreisen deutlich seltener als ihre Kolleginnen in den kreisfreien Städten und auch die der freien Träger sagen, dass die Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen keine Zeit hätten, Fachberatung wahrzunehmen. Weitere Aspekte, die die Zusammenarbeit mit den Einrichtungen negativ beeinflussen könnten, wie mangelndes Interesse oder Akzeptanz seitens der Einrichtungen, werden nur von wenigen Fachberaterinnen als Problem benannt. Auch weite Entfernungen zwischen Dienstsitz und Einrichtungen werden subjektiv nicht als Hindernis wahrgenommen (o. Tab.).

Einen Überblick über die Probleme, die die Fachberaterinnen in ihrer Beratungstätigkeit der Tagespflegepersonen sehen, gibt Tabelle 90:

Problem	Fachberaterinnen
Ich bin für zu viele Tagespflegepersonen zuständig	28,5
Zu große Belastung mit fachberatungsfremden Aufgaben	57,1
Zu wenig Interesse der Tagespflegepersonen	4,5
Tagespflegepersonen sind nur schwer zu erreichen	18,2
Fachberatung wird als Eingriff in die Belange der Tagespflegestelle empfunden	9,1
Tagespflegepersonen haben keine Zeit	21,7

Tabelle 90: Probleme bei der Tätigkeit als Fachberaterin für Tagespflege (n=23), Angaben in Prozent

Das größte Problem für die Fachberatung der Tagespflegepersonen ist – in noch größerem Umfang als bei der Fachberatung der Kindertageseinrichtungen – wird in der Überlastung mit fachberatungsfremden Aufgaben gesehen, jede zweite Fachberaterin (57,1%) nennt dies als Schwierigkeit für die Beratungstätigkeit.

Über ein Viertel der Fachberaterinnen gibt an, für zu viele Tagespflegestellen zuständig zu sein. Als weniger problematisch werden die fehlende Zeit der Tagespflegepersonen für Fachberatung oder ihre Erreichbarkeit angesehen: jede fünfte Fachberaterin (21,7% fehlende Zeit bzw. 18,2% Erreichbarkeit) sieht darin die Ursachen für Probleme in der Beratungstätigkeit. Nur jede zehnte Fachberaterin gibt an, dass Fachberatung von den Tagespflegepersonen als Eingriff in die eigenen Belange empfunden wird. Mangelndes Interesse der Tagespflegepersonen an Beratung scheint ebenso wie bei den pädagogischen Fachkräften kaum ein Problem zu sein (4,9%).

## 6.5.2 Unterstützung des Fachberatungspersonals

### 6.5.2.1 Welche Unterstützungsformen stehen den Fachberaterinnen zur Verfügung und wie beurteilen sie den eigenen Fort- und Weiterbildungsbedarf?

#### ► Den Fachberaterinnen steht Unterstützung durch den Träger nur eingeschränkt zur Verfügung

Tabelle 91 zeigt die Anteile aller Fachberaterinnen, die die Bedeutung der verschiedenen Unterstützungsangebote als hoch, mittel oder gering bewerten. Ergänzend sind in der letzten Spalte die Angaben der Fachberaterinnen aufgeführt, ob diese Form der Unterstützung für sie verfügbar ist.

Unterstützungsform	Hohe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Geringe Bedeutung	Unterstützung steht zur Verfügung
Beratung durch den Träger	52,5	32,5	15,0	41,9
Beratung durch andere Träger/Verbände	31,7	41,5	26,8	48,6
Fortbildungsangebote durch den Träger	42,1	39,5	18,4	45,9
Fortbildungsangebote des Landes	66,1	23,7	10,2	81,1
Fortbildungsangebote in anderen Bundesländern /bundesweit	25,6	39,5	34,9	54,1
Austausch mit anderen Fachberaterinnen	78,0	16,9	5,1	78,4

Tabelle 91: Formen der Unterstützung der Fachberaterinnen, Angaben in Prozent

Weniger als der Hälfte der Fachberaterinnen steht Unterstützung durch den Träger in Form von Beratung oder trägerinterner Fortbildung überhaupt zur Verfügung. Die meisten Befragten (81,1%) geben an, Fortbildungsangebote des Landes nutzen zu können.

Die höchste Bedeutung aus Sicht der Befragten kommt gegenwärtig der Unterstützung ihrer Tätigkeit durch den Austausch mit Kolleginnen zu (78,0%) Es folgen Fortbildungsangebote des Landes, die für Zwei Drittel der Befragten von hoher Bedeutung sind. Für einen deutlich geringeren Anteil der Befragten (52,5 und 42,1 %) sind Angebote des eigenen Trägers von hoher Bedeutung. Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten über die Landesgrenzen hinweg ist für ein Viertel der Befragten von hoher Bedeutung. Fortbildungsangebote für Fachberaterinnen sind hauptsächlich Angebote des Landes (81,1%) oder Angebote in anderen Bundesländern (54,1%) Sieht man von dem (immer offenstehenden) Austausch mit anderen Fachberaterinnen ab, dann stehen trägerspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote für weniger als die Hälfte der Fachberaterinnen zur Verfügung.

### 6.5.2.2 Wie viel Fortbildung haben die Fachberaterinnen im vergangenen Jahr in Anspruch genommen?

Tabelle 92 enthält die durchschnittliche Anzahl von Fortbildungstagen an, sowie den auf die Dienstzeit der Fachberaterinnen entfallenden Prozentanteil.

	Gesamt	Öffentlich/Landkreis und Kreisstädte	Öffentlich / kreisfreie Stadt	Freie Träger
Fortbildungstage in den letzten 12 Monaten	11,85	9,4	10,1	15,1
Davon % als Dienstzeit	88,1	93,8	94,7	78,8

Tabelle 92: Fortbildungstage der Fachberaterinnen in den letzten 12 Monaten und Dienstzeitanteil, Angabe in absoluten Zahlen und in Prozent

Im Durchschnitt haben die Fachberaterinnen knapp 12 Fortbildungstage innerhalb der zurückliegenden 12 Monate wahrgenommen. Fachberaterinnen in freier Trägerschaft nehmen 50% mehr Fortbildungstage in Anspruch als die der öffentlichen Träger. Bei den öffentlichen Trägern wurden diese fast ausschließlich als Dienstzeit angerechnet, Fachberaterinnen der freien Träger nehmen bei höherem Fortbildungsumfang einen größeren Anteil außerhalb der Dienstzeit wahr.

### 6.5.3 Wie beurteilen die Fachberaterinnen den eigenen Qualifizierungsbedarf?

#### ► Hoher Fort- und Weiterbildungsbedarf der Fachberaterinnen in Schlüsselbereichen des Beratungsauftrags

Zu diesen Themen haben einige Befragte keine Angaben gemacht, was auf Zurückhaltung der Fachberaterinnen in Bezug auf Fragen zum eigenen Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf schließen lässt. Die Angaben in der folgenden Tabelle stützen sich auf die Antworten von 62 Fachberaterinnen.

Tabelle 93 gibt die Rangfolge der Bereiche und Themen wieder, in denen die Befragten hohen bis sehr hohen Bedarf an eigener Fort- und Weiterbildung für sich sehen.

Themenbereich	Hoher und sehr hoher Bedarf an Fort- und Weiterbildung			
	Gesamt	Öffentlich / Landkreis und Kreisstädte	Öffentlich / kreisfreie Stadt	Freie Träger
Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement	63,5	72,0	47,4	50,0
Bildungsbereiche des sächsischen Bildungsplans	60,9	76,0	36,8	50,0
Konfliktberatung und Fallarbeit	59,7	40,0	52,6	65,4
Zusammenarbeit mit Institutionen	54,1	68,0	31,6	41,7
Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen	50,0	48,0	21,1	56,0
Moderationstechniken und Methoden	46,7	40	42,1	40,0
Verständnis frühkindlicher Bildung im Sächsischen Bildungsplan	43,3	48	36,8	29,2
Gesprächsführung	41,4	32,0	31,6	41,7

Tabelle 93: Hoher Fort- und Weiterbildungsbedarf von Fachberaterinnen, differenziert nach Bereichen, Angaben in Prozent

Die Personen, die Veränderungen in der Praxis initiieren und das pädagogische Personal in der Umsetzung und Implementierung des Bildungsplans unterstützen sollen, haben ihrerseits einen hohen Bedarf an Qualifizierung in diesem Bereich. Dies gilt für Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement sowie die Bildungsbereiche des Sächsischen Bildungsplans in besonderer Weise. Ein besonders hoher Qualifikationsbedarf wird hier von den Fachberaterinnen der Landkreise angegeben. Die Fachberaterinnen der kreisfreien Städte scheinen demgegenüber deutlich weniger Beratungsbedarf zu haben. Von den Fachberaterinnen der freien Träger wird überproportional häufig ein hoher bis

Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen  
sowie Struktur und Angebote der Fachberatung in Sachsen

Untersuchungsergebnisse zu Struktur und Angeboten der  
Fachberatung

---

sehr hoher Fort- und Weiterbildungsbedarf bei der Konfliktberatung und Fallarbeit gesehen (65,4%)  
wie auch bei den gesetzlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen (56%).

## 6.6 Zusammenfassung

Aus Perspektive der Einrichtungen stellt sich die Wirksamkeit von Fachberatung als eingeschränkt und wenig zufriedenstellend dar. Nur zwei Drittel aller Kindertageseinrichtungen wurden im Zeitraum eines Jahres überhaupt durch Fachberatung erreicht. Damit ist der mögliche Nutzen von Fachberatung für einen erheblichen Anteil der Einrichtungen von vornherein nicht gegeben. Nicht allen Einrichtungen sind das Angebot und die Möglichkeiten von Fachberatung oder zuständige Personen überhaupt bekannt. Aber auch dort, wo sie bekannt ist, führt schwere Erreichbarkeit dazu, dass Fachberatung nicht stattfindet.

Persönliche Beratungskontakte mit den pädagogischen Fachkräften und Teams der Einrichtungen sind eher selten. Findet Fachberatung statt, dann überwiegend als Beratung der Leitungskräfte und auf deren Initiative. Fachberatung erfolgt selten in einer aktiven ‚Geh-Struktur‘ und steht den Fachkräften und Teams noch seltener zur Verfügung als Leitungskräften.

Das thematische Spektrum der Angebote der Fachberatung ist zwar vielfältig; es lässt sich jedoch eine vergleichsweise nur geringere Berücksichtigung spezifischer Bereiche des Bildungsauftrags feststellen. Gleichzeitig sehen die Fachberaterinnen in dieser Thematik einen erheblichen Unterstützungsbedarf in den Einrichtungen und einen deutlichen Fortbildungsbedarf für sich selbst.

Die Passung zwischen den artikulierten Beratungsbedarfen mit der Häufigkeit, mit der die Fachberaterinnen entsprechende Angebote machen, liegt in einem mittleren Bereich. Der Unterstützungsbedarf in den Einrichtungen korrespondiert nur zum Teil mit dem vorgehaltenen Angebot der Fachberatung. Neben Bereichen mit hoher Passung finden sich solche, in denen einem hohen Bedarf ein geringes Angebot der Fachberatung gegenübersteht und umgekehrt. Die von den Einrichtungen gesetzlich geforderte Schlüsselaufgabe der Qualitätsentwicklung und –sicherung hat höchste Priorität bei Einrichtungen und Fachberaterinnen in der Bedarfseinschätzung, jedoch keinen Spitzenplatz bei den Angeboten.

Die Angebote der Fachberaterinnen für die einzelnen Bildungsbereiche nach dem sächsischen Bildungsplan sind durchgängig seltener als bei anderen, allgemeinen Schlüsselaufgaben wie z.B. Schulvorbereitung und Kooperation mit Grundschulen, Beobachtung und Dokumentation, Zusammenarbeit mit Familien oder Arbeit an der pädagogischen Konzeption. In ihrer gegenwärtigen Form erscheint die Fachberatung in Sachsen kaum als ein wirksames Instrument, Einrichtungen bei einer flächendeckenden und intensiven Umsetzung des sächsischen Bildungsplans zu unterstützen.

## 7 Längsschnittbetrachtung

Die in den vorangegangenen Kapiteln 6.2. bis 6.4 dargelegten Ergebnisse zur gegenwärtigen Struktur und Wirksamkeit der Fachberatung in Sachsen werden in diesem Kapitel um eine längsschnittliche Betrachtung ergänzt. Dabei werden die Erkenntnisse der aktuellen Querschnittanalyse soweit wie möglich mit Ergebnissen einer Untersuchung des Sächsischen Landesjugendamtes zum Einsatz und zur Inanspruchnahme von Fachberatung in Kindertageseinrichtungen aus dem Jahr 2001 in Bezug gesetzt (LJA Sachsen 2001). Damit kann zumindest in einigen Kernparametern die Entwicklung des Systems in den vergangenen Jahren aufgezeigt werden.

Das Sächsische Landesjugendamt führte 2001 schriftliche Befragungen bei den Fachberaterinnen selbst sowie von Kindertageseinrichtungen zur Situation der Fachberatung in Sachsen durch. Einbezogen waren 72 Fachberaterinnen und jeweils die Leitungs- und eine Fachkraft aus 770 Kindertageseinrichtungen kommunaler, freier und privater Träger.

Die Befragung bezog sich auf Aspekte der Aufgabenwahrnehmung, Organisation verschiedener Aufgabenbereiche, Fortbildung und Qualifikation des Beratungspersonals sowie auf Formen, Häufigkeit und Qualität der Beratungskontakte und den Fortbildungsbedarf der befragten Leiterinnen und Erzieherinnen.

Die längsschnittliche Betrachtung innerhalb dieses Kapitels folgt der gleichen Gliederung wie die Darlegung der querschnittlichen Ergebnisse: In Abschnitt 7.1 werden strukturelle Merkmale der *Resource Fachberatung* vorgestellt, Abschnitt 7.2 thematisiert Entwicklungen der *qualitativen Struktur* und Abschnitt 7.3 solche zur *Wirksamkeit* der Fachberatung aus Perspektive der Adressaten.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Alle in diesem Kapitel benannten Vergleichsangaben aus dem Jahr 2001 sind folgender Informationsquelle des Sächsischen Landesamtes für Familie und Soziales entnommen: *Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Untersuchungen des Sächsischen Landesjugendamtes zum Einsatz und zur Inanspruchnahme von Fachberatung in Kindertageseinrichtungen- zur Kenntnis genommen vom Landesjugendhilfeausschuss im Dezember 2002.*

## 7.1 Ressource Fachberatung

In beiden Erhebungen zeigt sich, dass die tatsächliche Ressource Fachberatung geringer ausfällt als die Anzahl der mit Fachberatung befassten Personen nahelegt.

Bezüglich der Anteile von Voll- und Teilzeitbeschäftigung der Fachberaterinnen nach Trägern ergibt sich, dass der Anteil an Vollzeitbeschäftigungen bei den öffentlichen Trägern innerhalb des sechsjährigen Zeitraums um mehr als 10 Prozent von 57,1% im Jahr 2001 auf 69,6% im Jahr 2007 angestiegen ist, bei den freien Trägern ist ein noch größerer Anstieg der Vollzeitbeschäftigungen um mehr als 25% (von 21,7% auf 48,3%) zu verzeichnen (vgl. LJA Sa., S. 3; hier S. 123).

Auch 2007 stellen die Öffentlichen Träger mit 60,6% gegenüber 39,4% bei den Freien Trägern den größten Anteil des Fachberatungspersonals. Der Anteil des Fachberatungspersonals in freier Trägerschaft hat sich danach erhöht; denn er betrug in der Befragung aus dem Jahr 2001 lediglich 32% (vgl. LJA Sa., S.3; hier S. 123).

Erhöht hat sich nach den vorliegenden Daten auch die Zahl der Fachberater-Vollzeitäquivalente, und zwar von 55,2 auf 80,4 (vgl. LJA Sa., S. 3; hier S.122). Dies gilt auch für die korrigierten Vollzeitäquivalente, die tatsächlich für die eigentliche Fachberatungstätigkeit zur Verfügung stehen: Sie sind seit 2001 von 38,1 auf 54,9 angestiegen (vgl. LJA Sa., S. 6, hier S.122). Ebenfalls günstiger stellt sich nach sechs Jahren das Verhältnis der Fachberatungskapazität zur Anzahl zu betreuender Einrichtungen dar. Während im Vergleichsjahr 2001 ein Fachberater-Vollzeitäquivalent für 70 Kindertageseinrichtungen zuständig war, ist er es im Jahr 2007 für durchschnittlich 52,1. (vgl. LJA Sa., S. 6; hier S.122). Allerdings muss offen bleiben, ob und in wie weit diese Zahlenverhältnisse einen tatsächlichen Zuwachs an Fachberatungskapazität widerspiegeln oder die Konsequenz einer möglichen Untererfassung der Anzahl der Fachberater im Jahr 2001 sind. Eine solche Vermutung liegt nahe, da für die Erhebung im Jahr 2007 76 Fachberaterinnen vom LJA Sachsen als Grundgesamtheit benannt wurden, tatsächlich aber 89 identifiziert werden konnten, also rund 20% mehr. Extrapoliert man diese Gegebenheit auf die 2001er Befragung, dann werden sich die Gegebenheiten im Jahr 2001 entsprechend günstiger darstellen. Gleichwohl würden sich Zuwächse und Verbesserungen für 2007 gegenüber 2001 ergeben. Sie wären allerdings nur rund halb so groß wie im obigen direkten Zahlenvergleich.

Zu den Berufsabschlüssen der Fachberaterinnen und zu ihren berufsbegleitenden Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildung liegen aus dem Jahr 2001 keine Daten vor. In Bezug auf die Anzahl von Fortbildungstagen innerhalb eines Jahres werden 2007 mehr Fortbildungstage benannt als 2001, mit 15,1 Tagen pro Jahr nehmen besonders die Fachberaterinnen der freien Träger häufiger an Fortbildung teil als im Vergleichsjahr 2001 (10 Tage) (vgl. LJA Sa., S. 7; hier S. 154).

Im Vergleich zu 2001 stellt die vorliegende Untersuchung einen wesentlich höheren Bedarf der Fachberaterinnen an eigener Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung fest. Dies gilt für alle Schlüsselbereiche des Beratungsauftrags. So nimmt Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement zwar in beiden Untersuchungen den ersten Rang beim Fortbildungsbedarf ein, jedoch geben 2001 nur 18,1% der befragten Fachberaterinnen hierzu überhaupt Fortbildungsbedarf an, gegenwärtig schätzen 63,5% ihren Qualifizierungsbedarf in diesem Bereich als hoch ein. Ebenso deutlich sind die Unterschiede im Hinblick auf den Bildungsauftrag und dessen Umsetzung: 9,7% der Fachberaterinnen sehen 2001 zu diesem Bereich Fortbildungsbedarf, 2007, zwei Jahre nach der Einführung des sächsischen Bildungsplans, sind es 60,9%, die hohen und sehr hohen Bedarf an eigener Fort- und Weiterbildung zu diesem Bereich angeben (vgl. LJA Sa., S. 6-7, hier S. 155).

Die Daten deuten darauf hin, dass die erhöhten Anforderungen des Landes an die pädagogische Praxis auch in der Selbstwahrnehmung und einem entsprechenden eigenen Qualifikationsbedarf der Fachberaterinnen Niederschlag finden.

## 7.2 Qualitative Struktur der Fachberatung

Während innerhalb des sechsjährigen Zeitraums zwischen beiden Befragungen ein gewisser quantitativer Ausbau der Fachberatung und eine gewisse Erhöhung der Personalkapazität zu verzeichnen ist, zeigt sich gleichzeitig ein deutlicher Rückgang des Spezialisierungsgrades des Personals auf Fachberatungsaufgaben. Lagen die Anteile für Beratungstätigkeit nach den Angaben des Landesjugendamtes 2001 bei durchschnittlich 75,4%, verwenden die Fachberaterinnen 2007 nur etwas über die Hälfte (53,3%) ihrer Gesamtarbeitszeit auf die eigentliche Fachberatung. Sowohl bei den freien Trägern, als auch bei den öffentlichen Trägern in den kreisfreien Städten und in den Landkreisen zeigt sich ein Rückgang der Anteile für Fachberatungsaufgaben um mehr als 20% (vgl. LJA Sa., S. 3-6 oben; hier S. 131).

### 7.3 Wirksamkeit der Fachberatung aus Perspektive der Kindertageseinrichtungen

Auch im Hinblick auf die Einschätzung der Wirksamkeit von Fachberatung aus Sicht der Adressaten lassen sich in der längsschnittlichen Betrachtung Entwicklungen in einigen Kernparameter aufzeigen.

Festzustellen ist zunächst, dass trotz des erfolgten Ausbaus an Personalkapazität der Anteil der Einrichtungen, die Kontakt mit Fachberatung haben, geringer geworden ist. Während 2001 lediglich 13,2% der befragten Kindertageseinrichtungen keinen Kontakt mit Fachberatung hatten, ist es zum Zeitpunkt der vorliegenden Untersuchung über ein Drittel (34,9%) (vgl. LJA Sa., S.10; hier S. 141).

Deutliche Übereinstimmungen zeigen sich im Hinblick auf die Gründe für die Nicht-Anspruchnahme von Fachberatung: Sowohl 2001 als auch 2007 wurde von den Einrichtungen am häufigsten genannt, dass die Aufgaben und Möglichkeiten von Fachberatung nicht bekannt seien sowie Zeitmangel bei der Fachberaterin oder auch beim Personal in der Einrichtung (vgl. LJA Sa., S. 10; hier S. 146).

Die 2001 aufgezeigten Ergebnisse, dass Fachberatung überwiegend in einer ‚Komm-Struktur‘ auf Initiative der Adressaten hin erfolgt und nur selten von der Fachberaterin aktiv angeboten wird, werden durch die aktuelle Untersuchung bestätigt. Auch in Bezug auf die Adressaten der Beratung in der Praxis und die Arbeitsformen der Fachberatung weist die längsschnittliche Betrachtung auf wenig Veränderungen im System der Fachberatung hin: nach wie vor ist Fachberatung überwiegend eine Ressource der Leitungskräfte und weniger der pädagogischen Fachkräfte und Teams. Beide Untersuchungen zeigen, dass die Häufigkeit der Kontakte zwischen Einrichtungen und Fachberatung beträchtlich variiert und persönliche und individuelle Beratungskontakte vor Ort in den Einrichtungen insgesamt eher selten stattfinden (vgl. LJA Sa., S.10-11; hier S. 145).

In Bezug auf die in Kapitel 6.4 des vorliegenden Berichts dargelegten Ergebnisse zu den Angeboten der Fachberatung sowie ihrer Übereinstimmung mit dem von Einrichtungen und Fachberaterinnen eingeschätzten Beratungsbedarf kann kein längsschnittlicher Vergleich vorgenommen werden. Die Untersuchung aus dem Jahr 2001 kommt zu dem Ergebnis, dass über die Hälfte der Einrichtungen die Bedarfsdeckung an Fachberatung als ausreichend bewerten, wobei die Einschätzungen, welcher Umfang an Fachberatung als ausreichend bewertet wird, sehr stark variiert (vgl. LJA Sa., S. 12). Differenzierte Aussagen zum Umfang des Beratungsbedarfs der Einrichtungen sowie zur Wirksamkeit der Fachberatung im Hinblick auf Kernbereiche der pädagogischen Arbeit und des Bildungsauftrags werden nicht gemacht.

## 7.4 Zusammenfassung

Die Hauptergebnisse des längsschnittlichen Vergleichs lassen sich so zusammenfassen: Insgesamt hat sich die Fachberatungskapazität in dem betrachteten Sechsjahres-Zeitraum leicht erhöht. Exakte Angaben sind nicht möglich, da offensichtlich nicht alle Fachberatungskräfte dem LJA Sachsen gemeldet wurden. Das Fachberatungspersonal ist zu beiden Erhebungszeitpunkten mit rund einem Drittel seiner Arbeitszeit mit anderen, beratungsfremden Aufgaben befasst. Zu beiden Erhebungszeitpunkten gibt es für einen beträchtlichen Anteil von Kindertageseinrichtungen keinen Kontakt zur Fachberatung. Fachberatung folgt ganz dominant dem Muster einer Kommstruktur auf Anforderung aus den Einrichtungen und kaum dem einer proaktiven Gehstruktur. Wo sie in Anspruch genommen wird, bildet sie vorwiegend nur eine Ressource für die Leitung, kaum für das Team und die einzelne Erzieherin. Ein auffallender Befund besteht darin, dass die Fachberaterinnen – damals wie heute – einen vorrangigen Fortbildungsbedarf für sich selbst in dem Kernbereich pädagogische Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement sehen und dass sie heute im Zusammenhang mit den gesteigerten Erwartungen an die pädagogische Praxis in den Kindertageseinrichtungen einen deutlich höheren Fortbildungsbedarf für sich selbst sehen als noch vor sechs Jahren.

## 8 Empfehlungen

In der vorliegenden Untersuchung wurden in einem mehrperspektivischen Ansatz verschiedene Fragen des Früherziehungssystems im Land Sachsen untersucht. Die Fragestellungen richteten sich auf die Bereiche Kindertageseinrichtungen, Tagespflegestellen und Fachberatungen. Entsprechend diesem breiten Ansatz sind auch die Empfehlungen aufgebaut. Sie konvergieren in dem gemeinsamen Ziel, weitere Qualitätsverbesserungen und Innovationen im sächsischen Früherziehungssystem gezielt und mit guten Erfolgsaussichten zu ermöglichen.

Vor dem Hintergrund der in diesem Bericht dargelegten Bestandsaufnahme und der Bewertung kommt die Evaluation zu folgenden Empfehlungen:

### I. Empfehlungen zur Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen

#### Empfehlung 1: Aufstockung der Leitungskapazität

Die im SächsKitaG vorgesehene Leitungskapazität ist aus der Sicht der Evaluation unzureichend und bleibt hinter den Vergleichswerten vieler Bundesländer zurück. Die Leitungskräfte erfüllen bei der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen und der Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes und nicht zuletzt bei der Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans eine wichtige Rolle. Die hierfür laut sächsischem Personalschlüssel bereitgestellte Kapazität reicht nicht aus, um die Tätigkeiten im geforderten Umfang erfüllen zu können.

Zudem bestehen Hinweise, dass die Leitungskräfte rund ein Fünftel der ohnehin knapp bemessenen Leitungskapazität für Betreuungs- und Springerdienste aufwenden. Hierdurch werden die Spielräume für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben zusätzlich limitiert, zudem ist der Einsatz von Leitungskapazität für Springerdienste nicht kosteneffizient.

Ausgehend von den Angaben der Leitungskräfte und den Vergleichswerten aus anderen Bundesländern, empfiehlt die Evaluation eine Aufstockung der Leitungskapazität um 20 bis 30%, bei gleichzeitiger Reduktion der seitens der Leitungskräfte zu leistenden Springerdienste.

#### Empfehlung 2: Mindestens 10 Prozent kinderdienstfreie Zeit für Erzieherinnen

Bei der Analyse der Aufgabenwahrnehmung wurde festgestellt, dass für Tätigkeiten, die über den Betreuungsdienst hinausgehen, in der Regel keine oder nicht genügend kinderdienstfreie Zeit zur Verfügung steht. Dies betrifft insbesondere Zeiten für Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit, die Beobachtung und Dokumentation von Entwicklungsprozessen sowie Teamsitzungen mit pädagogischen Inhalten.

In der derzeitigen Situation diese Aufgaben temporär nur punktuell und zu Lasten der Erzieherinnen-Kind-Relation wahrgenommen werden. Für die Erfüllung dieser Aufgaben und solcher zur Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans ist zu wenig Zeit vorhanden. Kinderdienstfreie Zeiten sollten aufgestockt bzw. überhaupt eingerichtet werden. Ein sinnvoller Mindestwert für die kinderbetreuungs-freie Zeit ergibt sich unmittelbar aus der Aufgabenanalyse. Er liegt bei ca. 10% der wöchentlichen Arbeitszeit. Dieser Wert entspricht im Übrigen dem Standard des europäischen Kinderbetreuungsnetzwerks.

Die durch die pädagogischen Fachkräfte getroffenen Aussagen zum Zeitbedarf deuten auf einen ggf. noch höheren Bedarf hin. Ein solcher sollte ggf. in einer qualitativen Studie zur Personalbemessung, die die realen Arbeitsprozesse in den Einrichtungen detailliert berücksichtigt, genauer untersucht werden. In diesem Zusammenhang sollte auch eine genauere Betrachtung erforderlichen Leitungskapazitäten erfolgen.

Es wird zudem ausdrücklich empfohlen, kinderdienstfreie Zeiten im SächsKitaG mit einem separaten Schlüssel in die Berechnung des Personalbedarfs einer Einrichtung aufzunehmen, etwa analog zur jetzigen Berechnung der Leitungskapazität. Im Unterschied zu einer einfachen Erhöhung des Personalschlüssels kann auf diese Weise ein deutliches Signal gesetzt werden, dass diese Zeit nicht für die Gruppenbetreuung zur Verfügung steht. Zudem sollte hierbei explizit im Gesetz oder einer zugehörigen Durchführungsverordnung spezifiziert werden, welche zusätzlichen Aufgaben mit dieser Kapazität erfüllt werden sollen, wie z.B. Elterngespräche, Fortbildung oder Beobachtung und Dokumentation von Bildungs- und Entwicklungsverläufen. Zudem ist zu erwägen, inwiefern die Bereitstellung von Ressourcen für diese zusätzlichen Aufgaben an ein Nachweissystem (z.B. eine Beobachtungsdokumentation) gekoppelt werden kann. Es ist zu erwarten, dass hierdurch gegenüber einer einfachen Erhöhung des Personalschlüssels eine höhere Verbindlichkeit in der Aufgabenwahrnehmung erreicht wird.

### **Empfehlung 3: Berücksichtigung der Verfügbarkeit des Personals im Personalschlüssel**

Es wurde festgestellt, dass sich die verfügbare Zeit der Erzieherinnen durch Fehlzeiten reduziert. In der Folge kommt es bei einem Teil der Einrichtungen zu einer Verschlechterung des Personal-Kind-Schlüssels. Nach Ermittlung der für die Betreuung verfügbaren Zeit, stellen sich die faktischen Personalschlüssel für Kinder unterhalb des Schulalters um rund ein Viertel schlechter dar, als in den Vorgaben des SächsKitaG. Eine Vollzeit-Erzieherin für Krippenkinder betreut somit rechnerisch statt 6 rund 7,6 Kinder. In der Altersstufe zwischen drei und sechs Jahren erhöht sich der Personalschlüssel von 13 auf 16,4 Kinder.

Die Evaluation empfiehlt, das Ausfallrisiko der pädagogischen Fachkräfte ausreichend im Personalschlüssel zu berücksichtigen.

Zudem wird die für die Betreuung verfügbare Zeit (oder äquivalent dazu der Personal-Kind-Schlüssel) durch die Arbeitszeiten der Erzieherinnen limitiert. Der für die Altersstufen Krippe und Kindergarten auf der Basis einer neunstündigen Betreuungszeit aufgestellte Personalschlüssel berücksichtigt nicht, dass Erzieherinnen im Rahmen einer Vollzeitstelle täglich nur für acht Stunden zur Verfügung stehen. Allein diese Tatsache führt zu einem gegenüber dem Personalschlüssel schlechteren Betreuer-Kind-Schlüssel. Die Evaluation empfiehlt, für die Bemessung des Personals eine achtstündige Betreuungszeit zu Grunde zu legen.

### **Empfehlung 4: Anpassung des Personalschlüssels an Betreuung außerhalb der Kernzeiten**

Außerhalb der Kernbetreuungszeiten wurden wesentlich bessere Betreuungsverhältnisse gemessen, als im Gesetz vorgesehen. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass an den Randzeiten im Schnitt zu wenige Kinder anwesend sind, um die pädagogischen Fachkräfte rechnerisch „auszulasten“. Durch das umfangreiche Angebot und hier insbesondere die langen Öffnungszeiten wird Personal gebunden, das ggf. in den Kernzeiten fehlt. Die Evaluation empfiehlt, die Öffnungszeiten als Faktor in die Personalbemessung einzubeziehen.

### Empfehlung 5: Einheitlichkeit bei der Frequenz der Personalanpassung

In der Analyse wurde festgestellt, dass ein Teil der Einrichtungen ihr Personal regelmäßig an die tatsächliche Belegung anpasst. Insgesamt 38 % tun dies alle ein- oder zwei Monate, hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Einrichtungen in freier Trägerschaft. Ferner wurde in der Untersuchung der Personalsituation dargelegt, dass diese Gruppe gegenüber den Einrichtungen, bei denen eine Personalbemessung nur einmal jährlich erfolgt, durchgehend etwas schlechter gestellt ist.

Aufgrund dieser Ungleichbehandlung im Vollzug des SächsKitaG sind Folgewirkungen zu vermuten. So ist damit zu rechnen, dass in den betroffenen Einrichtungen ein höherer Verwaltungsaufwand anfällt, bzw. die hierfür bereitzustellende Kapazität für andere Verwaltungs- und Entwicklungsaufgaben fehlt. Im Hinblick auf den Personaleinsatz ist zumindest für einen Teil des Personals eine ständige Anpassung der vertraglichen Arbeitszeiten, bzw. eine Flexibilisierung z.B. in Form von Arbeitszeitkonten notwendig.

Auf der anderen Seite eröffnet eine an den tatsächlichen Bedarfen orientierte Personalbemessung Effizienzpotenziale, indem z.B. Leerlaufzeiten vermieden werden, und die durch das Land, durch Träger und Eltern finanzierten Kapazitäten zu den Zeitpunkten zur Verfügung stehen, an denen sie gebraucht werden.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation, in Bezug auf die Frequenz der Personalanpassung eine einheitliche Regelung für alle Einrichtungen. Hierbei sind mögliche Folgewirkungen der einzelnen Modelle gegeneinander abzuwägen. In diesem Zusammenhang sollte auch die Planungssicherheit des pädagogischen Personals im Hinblick auf die eigene Arbeitszeit berücksichtigt werden.

### Empfehlung 6: Verbesserung des Zugangs zu zusätzlichen Kräften

Ein Drittel der Einrichtungen greifen auf zusätzliche Kräfte außerhalb des Personalschlüssels zurück. Es kommt zu einer „Aufstockung“ des Personals um durchschnittlich knapp 5%, wobei Einrichtungen in freier Trägerschaft wesentlich öfter zusätzliche Kräfte beschäftigen. Es wurde zudem festgestellt, dass diese Kräfte gerade in Stoßzeiten eine wichtige Entlastungsfunktion in den Gruppen erfüllen.

Da nicht alle Einrichtungen gleichermaßen Zugang zu zusätzlichen, und hier insbesondere zu ehrenamtlichen Kräften haben, empfiehlt die Evaluation einen Erfahrungsaustausch über den Zugang zu ehrenamtlichen und bezahlten Kräften zu fördern.

## II. Empfehlungen zur gezielten Unterstützung der Tagespflege

### Empfehlung 7: Personelle Trennung von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen

Aufgrund der umfangreichen und anders gelagerten Aufgaben für Fachberaterinnen der Tagespflege empfiehlt die Evaluation eine personelle Trennung der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen von der Tagespflege. Der fachliche Austausch mit **allen** Fachberaterinnen der Region muss jedoch gewährleistet sein.

### **Empfehlung 8: Aufbrechen der isolierten Arbeitssituation der Tagespflegepersonen**

Entsprechend den Empfehlungen des LJA Sachsen wird die Initiierung und kontinuierliche Begleitung von Tagesmütter-Netzwerken empfohlen, sodass ein regelmäßiger fachlicher Austausch gewährleistet wird, Vertretungen organisiert werden können und die Tagespflegepersonen (vor allem in den Landkreisen) weniger isoliert arbeiten.

### **Empfehlung 9: Beschleunigung der Qualifizierungsmaßnahmen für Tagespflegepersonen**

Im Interesse einer Kontinuität der Betreuungsverhältnisse ist eine zügige Qualifizierung aller Tagespflegepersonen angeraten, da eine höhere Qualifikation für eine längere Verweildauer der Tagespflegeperson in ihrer Tätigkeit sorgt und somit stabilere Betreuungsverhältnisse gewährleistet sind<sup>27</sup>.

## **III. Empfehlungen zur quantitativen und qualitativen Struktur der Fachberatung**

Gegenwärtig zeigen sich im Unterstützungssystem der Fachberatung Defizite und mangelnde Passungen auf mehreren Ebenen. Diese führen dazu, dass weder für die politisch-administrative Steuerungsebene noch die pädagogische Praxis Fachberatung zuverlässig und in hinreichendem Umfang zur Verfügung steht. Zudem zeigen die vorliegenden Befunde, dass pädagogische Praxis und Unterstützungssystem Fachberatung künftig stärker als bisher aufeinander bezogen werden müssen, um die erwünschten und geforderten Ziele fachlicher Innovation und Veränderung zu erreichen.

Wie kann das Fachberatungssystem organisiert werden und welche Veränderungen sind erforderlich, damit Fachberatung ihren Auftrag, pädagogische Praxis in zentralen Bildungsaufgaben zu qualifizieren und wirksam zu unterstützen, erfüllen kann?

### **Empfehlung 10: Größere Dichte der Fachberatung.**

Die Fachberatungsdichte ist im Hinblick auf die Betreuung der Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen nicht ausreichend. Angesichts der ermittelten Relation von durchschnittlich 52,1 Kindertageseinrichtungen pro Fachberater-Vollzeit-Äquivalent, empfiehlt die Evaluation eine Verdoppelung der Fachberater-Vollzeit-Äquivalente für Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen. Für die Fachberatung der Tagespflegestellen beträgt die Relation 16,5 Tagespflegestellen je Fachberater-Vollzeit-Äquivalent. Bei einem durchschnittlichen Betreuungsschlüssel von 3,7 Tagespflegekindern je Tagespflegeperson ist eine Fachberaterin zuständig für 61 Betreuungsverhältnisse (Tagespflegekinder und deren Eltern sowie 16 Tagespflegepersonen). Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Evaluation eine Erhöhung der Fachberater-Vollzeitäquivalente um das anderthalbfache mit dem Ziel, dass nicht mehr als 40 Tagespflegekinder auf eine Fachberaterin kommen. Dieses Verhältnis entspricht der Expertenempfehlung nationaler Gutachten.

<sup>27</sup> Vgl. hierzu Jurczyk u.a. 2004

### **Empfehlung 11: Klarer Arbeitsauftrag und größerer Spezialisierungsgrad auf Fachberatungsaufgaben.**

Der mit der Fachberatung beauftragte Personenkreis hat häufig ein zu vielfältiges Aufgabengebiet zu betreuen. Mit einem Anteil von durchschnittlich rund 40% der Arbeitszeit für andere Aufgaben, ist das Aufgabenspektrum zu weit gefasst und zu wenig fokussiert auf die eigentliche Fachberatung. Es bedarf hier einer Entschlackung von fachberatungsfremden Aufgaben und einer Konzentration auf die Kerntätigkeit. In diesem Zusammenhang sollte eine klarere Fassung der Aufgaben und eine Definition fachlicher Standards von Fachberatung durch das Land erfolgen mit Verbindlichkeit für alle Träger, die Fachberatung bereitstellen. Fachberatungsfremde Verwaltungsaufgaben des Personals, das als Fachberatung benannt und tätig ist, sollten nicht mehr als 20% der Arbeitszeit umfassen. Fachberatung und Aufgaben der Dienst- und Fachaufsicht sollten grundsätzlich getrennt und nicht von den gleichen Personen wahrgenommen werden. Der quantitative Ausbau der Ressource Fachberatung sollte also nicht allein durch eine Aufstockung der Personalkapazitäten erfolgen, sondern muss mit einer deutlicheren Fokussierung und einem höheren Spezialisierungsgrad für Fachberatungsaufgaben einhergehen.

### **Empfehlung 12: Qualifikationsinitiative für Fachberaterinnen**

Verschiedene, sich ergänzende Befunde der Studie weisen darauf hin, dass Qualifikationsdefizite bei den Fachberaterinnen für ihre Tätigkeit bestehen. Das Berufsbild erscheint eher diffus; besonders für die Unterstützung von Innovationen, wie sie das Land mit dem Sächsischen Bildungsplan anstrebt, scheinen die Voraussetzungen auf der Fachberater-Ebene nicht hinreichend gegeben. Weder mit einer pädagogischen Berufsausbildung noch einem sozialwissenschaftlichen Studium allein können Beratungskompetenzen in dem erforderlichen Spektrum vorausgesetzt werden. Das Land sollte hier verbindliche Qualifikationsregelungen und ein gezieltes Qualifizierungsprogramm für alle Fachberaterinnen anstreben, das auch eine berufsbegleitende und an einen vorhandenen Berufsabschluss anschließende Qualifizierung ermöglicht. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollten nach inhaltlichen Spezialisierungen, die zwischen Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen unterscheiden, konzipiert sein.

### **Empfehlung 13: Fachberatung als öffentliche Aufgabe mit Entkoppelung von trägerspezifischen Interessen**

Die Evaluation geht davon aus, dass Fachberatung in einem gesetzlich geregelten und weitgehend öffentlich finanzierten System der Früherziehung unabhängig von jeweiliger Trägerschaft öffentliche Aufgaben zu erfüllen hat. Es sollte deshalb als Landesaufgabe anerkannt werden, dass diese Aufgabe der Unterstützung und Weiterqualifizierung des Kindertagesstättensystems tatsächlich durch die Fachberatung geleistet werden kann. Die Qualifizierung und Etablierung der Fachberatung durch das Land sollte hierfür als notwendiges Instrument gesehen und eingesetzt werden. Das bedeutet, dass im Hinblick auf die Fachberatung strikte Verwaltungsgrenzen sowohl auf politischer Ebene als auch auf Ebene der Träger partiell aufzuheben sind.

Die aus den vorliegenden Befunden sich ergebenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Evaluation stimmen in hohem Maße mit dem Bewusstsein des Fachberatungspersonals überein. Qualitative Antworten der befragten Fachberaterinnen zeigen, dass Fachberatung als Auftrag gesehen wird, der nur durch quantitativen Ausbau, die Festlegung von Standards der Ausgestaltung und der Qualifikation sowie durch eine größere trägerübergreifende Vernetzung und Bündelung der Ressourcen zu erfüllen sein wird.

#### **Empfehlung 14: Neuregelung der Finanzierung mit stärkerer Bindung an die Kernaufgaben der Fachberatung und die lokale Bedarfsplanung**

Das Land Sachsen hat die gezielte Förderung der Fachberatung als Landesaufgabe erkannt. Im Jahr 2008 wurden im Rahmen der *Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Förderung von Innovationsprozessen in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege vom 11. Mai 2007* mehr als 500.000 Euro durch den Freistaat Sachsen für Fachberatung in Kindertageseinrichtungen in freier Trägerschaft zur Verfügung gestellt. Diese Förderung erlaubt es Trägern, einen hohen Anteil der Personalausgaben für Fachberatung zu finanzieren. Die Ausgestaltung der Fachberatungsstellen unterliegt allerdings keinen quantitativen und qualitativen Vorgaben, sodass nicht ausgeschlossen werden kann, dass auch nicht fachberatungsbezogene Tätigkeiten (z.B. allgemeine Verwaltungstätigkeiten) über diese Förderung mitfinanziert werden. Die öffentlichen Träger, deren Fachberaterinnen in den Landkreisen annähernd doppelt so viele Kindertageseinrichtungen pro Vollzeit-Äquivalent betreuen wie die der freien Träger, können diese Förderung bisher nicht in Anspruch nehmen, zugleich versorgen sie einen erheblichen Anteil von Kindertageseinrichtungen freier Träger (mit).

Hier könnte eine Neuregelung des Zugangs zu Fördermitteln bereits zur einer gleichmäßigeren Verteilung beitragen. Für die bereitgestellten Finanzmittel sollte ein klarer Bezug zu ihrer spezifischen Verwendung für Fachberatung aufzeigbar sein. Das ist bisher weder bei den öffentlichen Trägern noch den freien Trägern der Fall. Die Finanzierung sollte deshalb verbunden werden mit einer verbindlichen und konkreten Beschreibung des Aufgabenspektrums von Fachberatung durch das Land sowie der Aufnahme von Fachberatung in die Bedarfsplanung der öffentlichen Jugendhilfe. In diesem Zusammenhang sollten Fachberatungskapazitäten definiert werden, die sich an der Anzahl der Einrichtungen, der Mitarbeiterinnen und der betreuten Kinder bemessen.

#### **Empfehlung 15: Gleichmäßige und gleichwertige Versorgung unabhängig von Region, Trägerschaft und Standort**

Je nach Trägerschaft haben die Fachberater eine sehr unterschiedliche Anzahl von Kindertageseinrichtungen zu versorgen. Das gleiche gilt für die Regierungsbezirke und Regionen des Landes: Es zeigen sich gravierende Unterschiede und eine große Heterogenität bei den ermittelten Relationen Kindertageseinrichtungen pro Fachberaterin wie auch bei den stattfindenden Beratungskontakten mit Kindertageseinrichtungen und bei der Inanspruchnahme von Fachberatung. Wenn Fachberatung ein wirkungsvolles Instrument fachlicher Innovation werden soll, muss Fachberatung über Träger und Regionen hinweg in vergleichbarer Dichte verfügbar sein. Jede Kindertageseinrichtung und jede Tagespflegestelle, gleich welcher Trägerschaft und in jeder Region des Landes, sollte regelmäßig und in ausreichendem Umfang Unterstützung durch Fachberatung in Anspruch nehmen können.

Um dieses Ziel zu erreichen, empfiehlt die Evaluation, die strukturelle Anbindung der Fachberatung neu zu organisieren und die bisherige Zentrierung auf unterschiedliche Trägerschaften zugunsten einer regionalen Verankerung der Fachberatungsleistung verbunden mit einer stärkeren Vernetzung und Kooperation der öffentlichen und freien Träger in den Regionen zurückzunehmen. Anzustreben ist der Aufbau von vier bis fünf Fachberatungszentren, die die Versorgung den Regionen sicherstellen. Die Fachberaterinnen der Tagespflege sollten ebenfalls in diese Beratungszentren eingebunden werden.

Diese Regionalzentren erfüllen ihre Aufgabe als Organisations- und Steuerungsinstanz für fachliche Entwicklung und Innovation wie auch ihre Aufgabe als Anlaufstelle für die pädagogische Praxis mit ihren eigenen Problemstellungen. Sie haben die Aufgabe, den Fachberatungsbedarf in der jeweiligen Region zu erfassen, Fachberatung flächendeckend und in gleichmäßiger Dichte sicherzustellen und sind auch für die Qualität und inhaltliche Ausgestaltung des Angebots zuständig. Über die Regionalzentren erfolgt eine klare wechselseitige Zuordnung von Beratungspersonal und Einrichtungen bzw. Tagespflegestellen. Die Regionalzentren haben damit eine ‚Lotsenfunktion‘, die sicherstellt, dass jeder Einrichtung bzw. Tagespflegestelle eine für sie zuständige Fachberaterin bekannt ist. Diese sollte die erste Ansprechpartnerin in allen Belangen der Beratung sein und ihrerseits im Sinne einer ‚Geh-Struktur‘ kontinuierlichen Kontakt mit der Praxiseinrichtung pflegen. Durch die Etablierung von trägerübergreifenden Zentren und die Vernetzung der vorhandenen Ressourcen kann darüber hinaus regional auf ein vielfältigeres Kompetenzspektrum zurückgegriffen werden, das bei speziellen Beratungs- und Fortbildungsbedarfen zur Verfügung gestellt werden kann, als dies bei einer Betreuung durch ausschließlich eine Fachberaterin möglich ist. Ebenso können spezifische Zusatzangebote und Fortbildungen organisiert werden, die trägerübergreifend allen oder mehreren Einrichtungen in der Region offen stehen. Über die Regionalzentren sind gleichzeitig Instanzen geschaffen, innerhalb derer regelmäßiger Austausch und Vernetzung der Fachberaterinnen einer Region erfolgen kann, ein Bedarf, den alle befragten Fachberaterinnen äußern.

Als Koordinierung der Steuerung der regionalen Stützpunkte wird die Einrichtung einer zentralen Instanz in Form einer Stabsstelle auf Landesebene empfohlen (z.B. angesiedelt beim SMS oder LJA).. Sie hat die Aufgabe, die Tätigkeit der Regionalzentren zu koordinieren und in regelmäßigem Kontakt mit den regionalen Stellen sicherzustellen, dass bildungs- und fachpolitische Innovationen, Richtlinien und Empfehlungen des Landes zeitnah Eingang in die Fachberatung finden. Dazu gehören auch zielgerichtete Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeiterinnen der Regionalzentren.

#### IV. Perspektiven

##### **Empfehlung 16: Evaluation der Umsetzung des Bildungsauftrags in mittel- bis längerfristiger Perspektive**

Die Umsetzung der bildungspolitischen Ziele, die der Freistaat Sachsen mit der Implementierung des sächsischen Bildungsplans verfolgt, bedarf entsprechender Rahmenbedingungen sowohl in den Einrichtungen als auch innerhalb des Qualifizierungs- und Stützsystems Fachberatung. Wesentliche Veränderungen, die hierfür erforderlich sind, sind in den vorangegangenen Empfehlungen benannt.

In einer längerfristigen Perspektive sollte die Implementierung des Bildungsplans selbst Gegenstand einer Untersuchung werden. Es sollte evaluiert werden, inwieweit die mit dem Bildungsplan zur Verfügung stehenden verbindlichen Grundlagen der Bildungsarbeit in die pädagogische Praxis Eingang gefunden haben und in der konkreten Umsetzung sichtbar werden. Darüber hinaus wird empfohlen, in Zukunft weiterhin Modelle externer Evaluation in den Kindertageseinrichtungen und Kindertagespfe-

gestellen vorzusehen, um die gewünschte Wirksamkeit bildungspolitischer Steuerungsinstrumente zu überprüfen und steuerungsrelevante Informationen für künftige Handlungsstrategien auf den verschiedenen Ebenen des Systems frühkindlicher Bildung zu gewinnen.

## 9 Anhang

### 9.1 Literatur

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter. (2003). *Empfehlungen zur Fachberatung*. Köln. (Abgerufen 20.02.2008 von <http://www.bagljae.de/Stellungnahmen/Fachberatung101203.pdf> )
- Deutsches Jugendinstitut (2008). *Zahlenspiegel 2007. Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik*. München (Abgerufen 03.07.2008 von <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/zahlenspiegel2007/root.html>)
- Jurczyk, Karin u.a. (2004). *Von der Tagespflege zur Familientagesbetreuung. Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung in Privathaushalten*. Weinheim.
- Kita Bildungsserver Sachsen. (2006). *Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales zur Förderung der sorbischen Sprache und Kultur in Kindertageseinrichtungen*. (Verordnung über Kindertageseinrichtungen im sorbischen Siedlungsgebiet - SächsSorbKitaVO) vom 19.09.2006. (Abgerufen am 22.02.2008 von <http://www.kita-bildungsserver.de/168.0.html?did=171#kat64> )
- Netzwerk Kinderbetreuung und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Europäischen Kommission (1996). *Qualitätsziele in Einrichtungen für kleine Kinder. Vorschläge für ein zehnjähriges Aktionsprogramm*. Brüssel.
- Polasek, Wolfgang (1994): *EDA Explorative Datenanalyse*. Berlin, Heidelberg.
- Sächsisches Landesamt für Familie und Soziales. (1996). *Orientierungshilfe des Sächsischen Landesjugendamtes zur Fachberatung in Kindertageseinrichtungen gemäß §15 SäKitaG*. (Abgerufen 20.02.2008 von [http://www.slfs.sachsen.de/lja/service/pdf/lja\\_ohi\\_fb\\_kita\\_96.pdf](http://www.slfs.sachsen.de/lja/service/pdf/lja_ohi_fb_kita_96.pdf) )
- Sächsisches Landesamt für Familie und Soziales. (2001). *Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Untersuchungen des Sächsischen Landesjugendamtes zum Einsatz und zur Inanspruchnahme von Fachberatung in Kindertageseinrichtungen*.
- Sächsisches Staatsamt für Soziales. (2006). *Der sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Kinderkrippen und Kindergärten*. Dresden. Verlag das netz
- Sächsisches Staatsamt für Soziales. (2007). *Der sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Krippen, Kindergärten und Horten sowie für Kindertagespflege*. Dresden. Verlag das netz
- Sächsisches Staatsamt für Soziales. (2002). *Verordnung zur Integration von behinderten und von Behinderung bedrohten Kindern in Tageseinrichtungen vom 13. Dezember 2002*. Dresden (Abgerufen 22.02.2008 von [http://www.leipzig.de/imperia/md/content/51\\_jugendamt/broschueren\\_praesentationen/saechsische\\_integrationsverordnung.pdf](http://www.leipzig.de/imperia/md/content/51_jugendamt/broschueren_praesentationen/saechsische_integrationsverordnung.pdf) )
- Sächsische Staatskanzlei (Hg). (2006). *Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt. Nr. 1/2006*. Dresden. Autor. (Abgerufen 20.02.2008 von [http://www.uni-leipzig.de/~studart/studium/ordnungen\\_dokumente/ordnungen\\_alt/gesetzblatt.pdf](http://www.uni-leipzig.de/~studart/studium/ordnungen_dokumente/ordnungen_alt/gesetzblatt.pdf) )

Sächsisches Staatministerium für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus.  
(18.08.2006). *Verordnung zur Durchführung und Finanzierung des Schulvorbereitungsjahres in  
Kindertageseinrichtungen.*

Statistisches Bundesamt (2008). Statistiken der Kinder und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in  
Tageseinrichtungen am 15.03.2007, Revidierte Ergebnisse

## 9.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kernelemente der Untersuchung .....	15
Abbildung 2: Personalausstattung und Kernaufgaben.....	16
Abbildung 3: Thematischer und methodischer Bezug der verschiedenen Befragungen .....	19
Abbildung 4: Verlauf Instrumententwicklung .....	31
Abbildung 5: Größenverteilung der Kindertagesstätten in Sachsen zum 31.7.2007 .....	33
Abbildung 6: Regionale Verteilung der Einrichtungen nach Kreisen .....	34
Abbildung 7: Regionale Verteilung der Einrichtungen nach Regierungsbezirken .....	34
Abbildung 8: Verteilung der Tagespflegestellen nach Regierungsbezirken .....	37
Abbildung 9: Regionale Verteilung der Plätze in Kindertagespflege und der Tagespflegestellen nach Kreisen.....	38
Abbildung 10: Grundgesamtheit der TPP zum 01.04.2007 und Angaben zu TPP des SMS zum 19.10.2007 .....	39
Abbildung 11: Anzahl der Fachberater nach Landkreisen .....	41
Abbildung 12: Rücklaufquoten zum Stichtag 29.01.2008 .....	42
Abbildung 13: Rücklauf Befragung Tagespflegestellen .....	43
Abbildung 14: Regionale Verteilung in Stichprobe und Datensatz im Vergleich .....	45
Abbildung 15: Größenverteilung in Stichprobe und Auswertungsdatensatz.....	47
Abbildung 16: Leitungsbefragung, Tatsächliche Personalausstattung der Einrichtung.....	48
Abbildung 17: Leitungsbefragung: Tatsächliche Belegung in der Einrichtung.....	50
Abbildung 18: Personalausstattung der Kindertageseinrichtungen nach Vollzeitäquivalenten, (n=520) .....	71
Abbildung 19: Zusammenhang zwischen Stellenanteil pro Person und Größe der Einrichtung in Vollzeitäquivalenten, n=519.....	72
Abbildung 20: Häufigkeit der Anpassung des Personalkorpus an die Belegsituation, n= 524 .....	72
Abbildung 21: Gegenüberstellung Personalbedarf und Personal-Ist, Stichtag 31.10.2007, n=362 .....	75
Abbildung 22: Größe der Einrichtung und Abweichungen vom gesetzlichen Personalschlüssel, n=362.....	76
Abbildung 23: Abweichungen vom gesetzlichen Personalschlüssel, öffentliche und freie Träger im Vergleich, n=362 .....	77
Abbildung 24: Abweichungen vom gesetzlichen Personalschlüssel, nach Frequenz der Personalanpassung, n=206 .....	78
Abbildung 25: Einsatz von Personal außerhalb des Personalschlüssels und Abweichungen vom Personalschlüssel im Vergleich, n=124 .....	80
Abbildung 26: Differenz Personal-Ist und Personal-Soll nach Stellenschlüssel des sächsischen Kindertagesstättengesetzes im Tagesverlauf n= 16.586.....	83
Abbildung 27: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für Krippengruppen, ohne Integrationsgruppen, n= 2.843.....	85
Abbildung 28: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für Kindergartengruppen, ohne Integrationsgruppen, n= 2.843.....	86
Abbildung 29: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für Hortgruppen, ohne Integrationsgruppen, n= 2.843.....	87

Abbildung 30: Personal-Kind-Relation im Tagesverlauf für altersgemischte Gruppen  
Krippe und Kindergarten, ohne Integrationsgruppen, n= 2.161..... 87

### 9.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Befragung in den Einrichtungen (differenziert nach Leitungskräften und pädagogischen Fachkräften) .....	22
Tabelle 2: Befragung der Tagespflegestellen .....	26
Tabelle 3: Befragung der Fachberaterinnen .....	27
Tabelle 4: Verteilung der Einrichtungen nach Altersstufen betreuter Kinder, Angaben in Prozent.....	35
Tabelle 5: Durchschnittliche Gruppenverteilung .....	35
Tabelle 6: Tagespflegekinder und Tagespflegestellen nach Regierungsbezirken .....	37
Tabelle 7: Verteilung der Fachberater nach Regierungsbezirken.....	41
Tabelle 8: Rücklauf der Befragungen zum Stichtag 29.1.2008.....	42
Tabelle 9: Verteilung der Einrichtungen nach Größen.....	46
Tabelle 10: Ergebnis Plausibilisierung/Korrektur Personalausstattung .....	49
Tabelle 11: Betreuungsschlüssel gem. §12 SächsKitaG .....	51
Tabelle 12: Personalschlüssel für weitere Aufgaben .....	51
Tabelle 13: Anforderungen an die Qualifikation des Personals in Kindertageseinrichtungen laut SächsQualiVO.....	52
Tabelle 14: Personalschlüssel SächsKitaG im Verhältnis zu europäischen Mindeststandards.....	53
Tabelle 15: Personalschlüssel SächsKitaG im Verhältnis zu europäischen Mindeststandards.....	55
Tabelle 16: Schätzung einer minimalen Erzieherinnen-Kind-Relation.....	56
Tabelle 17: Rechnerischer Betreuungsschlüssel im Verhältnis zu europäischen Mindeststandards.....	56
Tabelle 18: Expertinnenempfehlungen zur Gruppengröße.....	57
Tabelle 19: Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen in Sachsen, n=598; Angaben in Prozent.....	61
Tabelle 20: Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen, Mo-Fr, n=598 .....	62
Tabelle 21: Gesamtkapazität in den Einrichtungen, Stichtag 31.10.2007, n=599 .....	63
Tabelle 22: Einrichtungen nach Alterszusammensetzung von Kindern, Stichtag 31.10.2007, n=593, Angaben in Prozent .....	63
Tabelle 23: Auslastung „nach Köpfen“, Stichtag 31.10.2007, n=590, Angaben in Prozent.....	65
Tabelle 24: Auslastung in Gruppen, n=1.676, Angaben in Prozent.....	66
Tabelle 25: Altersmischung in Gruppen in der Einrichtungsbefragung, n=1.783, Angaben in Prozent.....	67
Tabelle 26: Gruppengrößen Einrichtungsbefragung, ohne Integrationsgruppen, n=1.563 .....	68
Tabelle 27: Kindertageseinrichtungen nach Personalbestand, Vollzeitäquivalente und Mitarbeiteranzahl, n=520 .....	71
Tabelle 28: Häufigkeiten der Anpassung des Personals an die Belegsituation, nach Trägern n=515, Angaben in Prozent.....	73
Tabelle 29: Qualifikationsstruktur des Personals, n=596, Angaben in Prozent .....	73
Tabelle 30: Abweichungen zwischen Personal-Ist und Personalbedarf, Stichtag 31.10.2007, n=362.....	75
Tabelle 31: Personalschlüssel für weitere Aufgaben, n=590, Angaben in Prozent .....	79

---

Tabelle 32: Schätzung der Normalarbeitszeit, n=322 .....	81
Tabelle 33: Streuungen bei Fehltagen, n=322 .....	81
Tabelle 34: Rechnerische Betreuungsverhältnisse je nach Fehltagen in der empirischen Verteilung, n=322.....	82
Tabelle 35: Tagesdurchschnittliche Personal-Kind-Relationen nach Alterstufen, ohne Integrationsgruppen, n=13.187 .....	85
Tabelle 36: Zentrale Bildungsbereiche des Sächsischen Bildungsplans, Leitungsbefragung, n=593 .....	90
Tabelle 37: Schlüsselaufgaben des Sächsischen Bildungsplans, Leitungsbefragung, n=569 .....	91
Tabelle 38: Priorisierung und qualifizierte Zeitschätzung der Aufgaben von Leitungskräften, n=433 .....	92
Tabelle 39: Priorisierung und qualifizierte Zeitschätzung der Aufgaben von pädagogischen Fachkräften außerhalb der Betreuung, n=1.371 .....	95
Tabelle 40: Tagespflegepersonen und erwerbstätige Frauen in Sachsen nach Bildungsabschlüssen, Angaben in Prozent .....	100
Tabelle 41: Tagespflegepersonen nach Vorbereitung auf Tätigkeit, Angaben in Prozent.....	101
Tabelle 42: Tagespflegepersonen nach Teilnahme am Curriculum Tagespflege, Angaben in Prozent .....	102
Tabelle 43: Tagespflegepersonen nach Kenntnis des Sächsischen Bildungsplans und nach Fortbildungsteilnahme, Angaben in Prozent .....	102
Tabelle 44: Tagespflegepersonen nach Umfang Fortbildung zur Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans, Angaben in Prozent .....	103
Tabelle 45: Tagespflegestellen nach Betreuungsbeginn, Angaben in Prozent .....	103
Tabelle 46: Tagespflegestellen nach Betreuungsende, Angaben in Prozent .....	104
Tabelle 47: Tagespflegestellen nach Betreuungszeiten, Angaben in Prozent .....	104
Tabelle 48: Tagespflegestellen nach Anzahl der betreuten Kinder, Angaben in Prozent.....	105
Tabelle 49: Tagespflegestellen nach Altersstruktur der betreuten Kinder, Angaben in Prozent.....	105
Tabelle 50: Tagespflegepersonen nach Tätigkeitsdauer, Angaben in Prozent .....	106
Tabelle 51: Wichtigkeit und Umsetzung der Bildungsbereiche nach Sächsischem Bildungsplan, Mittelwerte, Rangplätze und Korrelation .....	107
Tabelle 52: Wichtigkeit sowie Stundenanteile pädagogischer Aufgaben, Mittelwerte und Rangplätze .....	108
Tabelle 53: Wichtigkeit sowie Stundenanteile pädagogischer Aufgaben, Mittelwerte und Rangplätze .....	109
Tabelle 54: Tagespflegestellen nach Zuständigkeit Fachberatung, Angaben in Prozent.....	110
Tabelle 55: Tagespflegestellen nach Häufigkeiten der Unterstützung und Beratung in den letzten 12 Monaten, Angaben in Prozent.....	110
Tabelle 56: Tagespflegestellen nach Häufigkeiten der Gründe fehlender Fachberatung in den letzten 12 Monaten, Angaben in Prozent.....	111
Tabelle 57: Tagespflegepersonen nach gewünschten Formen der Unterstützung und Beratung , Angaben in Prozent.....	112
Tabelle 58: Beratung und Unterstützung der Tagespflegepersonen bei verschiedenen Themen, Angaben in Prozent .....	113

Tabelle 59: Tagespflegepersonen nach Unterstützungsbedarf bei verschiedenen pädagogischen Themenfeldern, Angaben in Prozent und Rangplätze .....	114
Tabelle 60: Fachberatung nach regionaler Verteilung und Träger; Angaben in Prozent.....	122
Tabelle 61: Fachberaterinnen nach Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung gruppiert; Angaben in Prozent .....	123
Tabelle 62: Fachberaterinnen nach wöchentlicher Arbeitszeit gruppiert; Angaben in Prozent.....	124
Tabelle 63: Berufsabschlüsse von Fachberaterinnen; Angaben in Prozent.....	125
Tabelle 64: Zusatzqualifikationen von Fachberaterinnen, Angaben in Prozent.....	126
Tabelle 65: Häufigkeit von Fort- und Weiterbildungen der Fachberaterinnen, Angaben in Prozent.....	127
Tabelle 66: Umfang der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung, Angaben in Prozent .....	128
Tabelle 67: Zuständigkeit von Fachberaterinnen für Kindertageseinrichtung und Kindertagespflegestellen, Angaben in Prozent.....	128
Tabelle 68: Zuständigkeit von Fachberaterinnen für Einrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft, Angaben in Prozent .....	129
Tabelle 69: Durchschnittliche und maximale Entfernungen zu den Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen, Angaben in km.....	129
Tabelle 70: Häufigkeit der wahrgenommenen Aufgabenbereiche und monatliche Arbeitszeitanteil, Angaben in Prozent.....	131
Tabelle 71: Spektrum und Kombinationen wahrgenommener Aufgabenbereiche, Angaben in Prozent .....	132
Tabelle 72: mit der fachberaterische Aufgaben wahrgenommen werden, Angaben in Prozent.....	133
Tabelle 73: Wichtigkeit (Skala 1 bis 4) und Häufigkeit der Fachberatungstätigkeit, Angaben in Prozent .....	134
Tabelle 74: Fachberaterinnen nach Häufigkeit der Beratungsformen (Kindertageseinrichtungen), Angaben in Prozent.....	135
Tabelle 75: Fachberaterinnen nach Häufigkeit der Beratungsformen (Tagespflegestellen), Angaben in Prozent .....	135
Tabelle 76: Initiative für Beratung, Angaben in Prozent.....	136
Tabelle 77: Initiative für Beratung (Tagespflege), Angaben in Prozent .....	136
Tabelle 78: Einrichtungsbesuche in den letzten vier Wochen, absolute Zahlen.....	137
Tabelle 79: Besuche in Tagespflegestellen in den letzten vier Wochen, absolute Zahlen .....	137
Tabelle 80: Zusammenarbeit mit Leitungs- und Fachkräften, Angaben in Prozent.....	138
Tabelle 81: Einrichtungen und Fachberatung jeweils nach Trägerschaft, Angaben in Prozent.....	141
Tabelle 82: Einrichtungen nach Häufigkeit von Unterstützung und Akteuren, Angaben in Prozent.....	142
Tabelle 83: Initiative für Fachberatung aus Sicht der Leitungskräfte, Angaben in Prozent .....	143
Tabelle 84: Adressaten der Fachberatung in den Einrichtungen aus Sicht der Leitungskräfte, Angaben in Prozent.....	144
Tabelle 85: Vorhandensein und Häufigkeit verschiedener Arbeitsformen der Fachberatung, wenn FB in den letzten 12 Monaten gegeben. Angaben in Prozent.....	145

Tabelle 86: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Fachberatung in den letzten 12 Monaten bezogen auf Kindertageseinrichtungen ohne Fachberatung, Angaben in Prozent .....	146
Tabelle 87: Angebote der Fachberatung zu pädagogischen Themen, Angaben in Prozent.....	148
Tabelle 88: Rangplätze des Beratungsbedarfs aus Sicht von Fachberatung und Einrichtungen und Angebote.....	150
Tabelle 89: Probleme bei der Tätigkeit als Fachberaterin, Angaben in Prozent.....	152
Tabelle 90: Probleme bei der Tätigkeit als Fachberaterin für Tagespflege (n=23), Angaben in Prozent .....	153
Tabelle 91: Formen der Unterstützung der Fachberaterinnen, Angaben in Prozent.....	154
Tabelle 92: Fortbildungstage der Fachberaterinnen in den letzten 12 Monaten und Dienstzeitanteil, Angabe in absoluten Zahlen und in Prozent .....	154
Tabelle 93: Hoher Fort- und Weiterbildungsbedarf von Fachberaterinnen, differenziert nach Bereichen, Angaben in Prozent .....	155

## 9.4 Abkürzungsverzeichnis

<b>SächsQualiVO</b>	<b>Sächsische Qualifikations- und Fortbildungsverordnung pädagogischer Fachkräfte vom 9. Januar 2004</b>
<b>SächsKitaG</b>	<b>Sächsisches Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen (Gesetz über Kindertageseinrichtungen – SächsKitaG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. Dezember 2005</b>
<b>SächsSchulvorbVO</b>	<b>Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Durchführung und Finanzierung des Schulvorbereitungsjahrs in Kindertageseinrichtungen (Schulvorbereitungsverordnung)</b>

## Impressum

**Titel:** Evaluierung der Personalausstattung in Kindertageseinrichtungen sowie Struktur und Angebote der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Sachsen

Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales durchgeführt von:

	PädQUIS gGmbH, Berlin	Steria Mummert Consulting AG, Hamburg
<b>Bearbeitung:</b>	Prof. Dr. Wolfgang Tietze Katrin Gralla-Hoffmann Katja Grenner	Maciej Dabrowski

**Herausgeber:** Sächsisches Staatsministerium für Soziales  
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Albertstraße 10, 01097 Dresden  
E-Mail: [presse@sms.sachsen.de](mailto:presse@sms.sachsen.de)  
[www.sms.sachsen.de](http://www.sms.sachsen.de)

**Für den Inhalt verantwortlich:** Sächsisches Staatsministerium für Soziales  
Referat Kindertagesbetreuung & soziale Berufe

**Bildnachweis:** Steria Mummert Consulting AG, Hamburg

**Redaktion:** Bettina Göpfert

**Gestaltung und Satz:** PädQUIS gGmbH, Berlin

**Druck:** Hauseigene Druckerei SMF

**Redaktionsschluss:** 31. Juli 2008

**Auflage, 2008:** 100 Stück

**Bezug:** Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Referat  
Kindertagesbetreuung & soziale Berufe,  
Tel: 0351-564-5813, Fax: -5784

Die Broschüre kann auch online bestellt und heruntergeladen werden unter [www.publikationen.sachsen.de](http://www.publikationen.sachsen.de).

Diese Broschüre wird kostenlos abgegeben.

**Verteilerhinweis:** Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinarbeit des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zu-gegangen ist. Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.