

**Mitteilung des Senats vom 15. Oktober 2024****Erkranktes Kita-Personal – Personalplanung auf Kante genäh?**

Die Fraktion der FDP hat unter Drucksache 21/364 S eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Große Anfrage wie folgt:

1. Wie haben sich die Krankheitstage der Beschäftigten in der Kinderbetreuung und -erziehung der Stadt Bremen in den vergangenen sechs Jahren entwickelt? (Bitte geben Sie die Daten für jedes Jahr, jede Kita, differenziert nach Trägern [freie, private, öffentliche] und den jeweiligen Stadtteilen an.)

Bei der Senatorin für Kinder und Bildung gibt es keine systematische Erfassung der Krankheitstage von Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung. Dies hat auch seinen guten Grund. Die Erfassung der Krankheitstage obliegt den Arbeitgebern.

Für den kommunalen Eigenbetrieb KiTa Bremen liegt die Arbeitgeberfunktion bei der Stadtgemeinde Bremen. Hier stellt sich die Entwicklung der Krankheitstage seit 2018 wie folgt dar:

Gesamtbeschäftigte (01.01.-31.12.d.Jahres)			Ø Fehltage pro Person
Stichtag	Anzahl	Fehltage	Gesamt
31.12.2018	2.364	89.037	37,66
31.12.2019	2.418	102.118	42,23
31.12.2020	2.458	100.401	40,85
31.12.2021	2.496	104.268	41,77
31.12.2022	2.505	129.793	51,81
31.12.2023	2.508	121.390	48,40
<b>Nachrichtlich</b> der Zeitraum 01.07.23-30.06.24			
30.06.2024	2.465	121.471	49,28 (1.7.23-30.6.24)
<i>Angaben aus MIP Fehlzeitenstatistik</i>			

Aus Datenschutzgründen liegen die Daten zu Krankheitstagen nicht einrichtungsscharf vor.

2. Anhand welcher Grundlage und in welcher Form werden die Krankheitstage der Beschäftigten in der Kinderbetreuung und Kindererziehung erfasst, insbesondere auch solche, die ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorliegen? Falls diese nicht erfasst werden, wie plant der Senat zukünftig, diese Daten zu berücksichtigen?

Alle Krankmeldungen bei KiTa Bremen werden im Mitarbeiter:innen Portal (MiP) erfasst, das heißt auch alle Kurzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage), unabhängig davon, ob mit beziehungsweise ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die Aufbereitung der Daten zu Statistiken erfolgt ausschließlich zentral durch den Senator für Finanzen. Grundlage hierfür ist die Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst, die 2009 zwischen der Senatorin für Finanzen und dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen wurde. Den Auswertungsmöglichkeiten sind damit enge Grenzen gesetzt. Das heißt, die Differenzierung nach Krankheitstagen mit oder ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann von hier aus nicht geleistet werden.

3. Wie unterscheiden sich die Krankheits- und Fehlzeiten der Kita-Beschäftigten in Bremen im Vergleich zu diesen in anderen Bundesländern?

Nach Daten der DAK, die auch für die Studie der Bertelsmann-Stiftung von 2024 herangezogen wurden, lagen die durchschnittlichen Tage der Krankschreibung bei Kita-Beschäftigten in Bremen im Jahr 2023 mit 33,4 Tagen an vierter Stelle, hinter Sachsen-Anhalt mit 34,0 Tagen und knapp vor Hamburg mit 33,2 Tagen. Bis auf Bayern und Baden-Württemberg, bei denen die Tage der Krankschreibung im Mittelwert um 23,0 lagen, waren sie in allen anderen Bundesländern über 30,0 mit einem Maximum von 35,7 Tagen in Berlin.

Weitere Zeiten des Ausfalls, beispielsweise durch Fort- und Weiterbildung, werden in den Ländern nicht systematisch erhoben. In einer Studie des Deutschen Jugendinstituts e. V. von 2018 wird von erhöhter Fortbildungsaktivität der frühpädagogischen Fachkräfte in Deutschland berichtet, allerdings vor allem für Fortbildungen mit geringen Zeitumfängen von 1 bis 3 Tagen.

4. Welche Kenntnis hat der Senat über die Art der Erkrankungen in den Bremer Kitas? Falls keine detaillierte Kenntnis vorliegt, wie plant der Senat, diese zukünftig zu erlangen? (Bitte geben Sie an, aus welchen Erkrankungen sich die Krankschreibungen prozentual zusammensetzen [jährlich für die letzten sechs Jahre].)

Arbeitgeber erhalten aus datenschutzrechtlichen Gründen keine personenbezogenen Informationen zu den Gründen und zur Art der

Erkrankung von Mitarbeitenden. Von daher kann keine Auskunft über die unterschiedlichen Arten der Erkrankungen, insbesondere nicht über eine prozentuale Zusammensetzung der Krankschreibungen in Bremischen Kitas getroffen werden.

Für den kommunalen Eigenbetrieb werden anonymisierte Auswertungen von Krankenkassen und durch eine anonymisierte Auswertung der Erkenntnisse aus den BEM-Verfahren (betriebliches Eingliederungsmanagement) herangezogen.

Wie branchenüblich sind die meisten Erkrankungen in den Bereichen von Infektionserkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen zu verzeichnen. Die Zunahme an psychischen Erkrankungen, die gesamtgesellschaftlich zu beobachten ist, spiegeln sich auch in den Auswertungen wider.

5. Welche Ursachen sieht der Senat für die hohen Krankenstände und psychischen Erkrankungen in den Bremer Kitas?

Weil keine Daten zu den Krankenständen und deren Ursachen für die freien Träger der Kindertagesbetreuung in Bremen vorliegen, kann nur auf die anonymisierten Daten für den Eigenbetrieb KiTa Bremen Bezug genommen werden. Diese spiegeln die typische Erkenntnis aus der gesamten Branche wider:

Ein Teil der Muskel-Skelett-Erkrankungen entsteht unter anderem durch Tragen und Heben von Kindern und arbeiten in ergonomisch ungünstigen Positionen. Die Infektionen insbesondere in den Wintermonaten wird durch die körpernahe Arbeit mit den Kindern begünstigt.

Psychische Belastungen und dadurch entstehende Erkrankungen beschreiben Mitarbeitende insbesondere mit belastenden Rahmenbedingungen durch Personalmangel und häufigen Erkrankungen der Kolleg:innen.

6. Welche konkreten Maßnahmen hat der Senat ergriffen, und welche Maßnahmen plant der Senat zu ergreifen, um die Zahl der psychischen Erkrankungen in den Bremer Kitas zu senken?

Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber und somit bei den Trägern. Grundsätzlich sind laut Arbeitsschutzgesetz alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um die körperlichen und psychischen Belastungen der Beschäftigten zu ermitteln und diese zu minimieren.

Einen weiteren wesentlichen Baustein bildet seit 2004 das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), welches darauf ausgerichtet ist, mit

den erkrankten Mitarbeiter:innen Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zu verringern.

Darüber hinaus hat der kommunale Eigenbetrieb mit der Etablierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements bereits eine Vielzahl an gesundheitsförderlichen Maßnahmen ergriffen. Hier werden die unterschiedlichen Bedarfe und Erkrankungen zugrunde gelegt und in Maßnahmen umgesetzt.

- Akquirierung von zusätzlichen Fördergeldern im Rahmen des Präventionsleitfadens der gesetzlichen Krankenkassen
- Anschaffung von Hilfsmitteln und Möbeln wie Erzieher:innenstühle, Flüstertische und höhenverstellbare Schreibtische
- Beratung zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und gesundheitsförderlichen Organisation der Arbeit
- Schulungen und Maßnahmen zur Förderung von gesundheitsförderlichem Verhalten wie zum Beispiel „Richtig Tragen und Heben“
- Sportangebote wie „KiTa Bremen Fußballgruppe“, Drachenboot, Firmenläufe und Wanderungen
- Angebot eines umfassenden Trainingsprogrammes „Laufend gesünder“ für unterschiedliche Zielgruppen (Anfänger, Fortgeschrittene, Angebote für Übergewichtige inklusive Ernährungsberatung)
- Förderung von niedrighschwelligen Aktionen „Mit dem Rad zur Arbeit“ und „Bremen läuft 10“
- Achtsamkeitstraining, Coachingangebote, Schulungsangebote rund um das Thema psychische Gesundheit beim Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) des bremischen öffentlichen Dienstes
- Schutzmaßnahmen und Workshops zur Reduzierung der Lärmbelastung
- Förderung von Projekten zur Mitarbeiter:innen- und Kindergesundheit zum Beispiel „Jolinchen Kids“ und „Bewegungshelden“
- Angebot des Fahrradvorschusses gemäß bremischer Fahrradvorschuss-Richtlinie
- Yogagruppe für Mitarbeitende mit Post-Covid-Erkrankung
- Fester Anteil an Supervisionsbudget für die Einrichtungen

- EGYM Wellpass (Bewegungsförderung sowie Nutzung der 7-Mind-App/Stärkung der mentalen Gesundheit inklusive)
- Weiterleitung der Veranstaltungen der AG betriebliche Gesundheitsförderung des öffentlichen Dienstes zur „Woche der seelischen Gesundheit“
- Fortbildungen aus dem Programmheft 2024/2025 von KiTa Bremen zu Resilienzaufbau, Gesund alt werden im Erzieher:innenberuf und weiteren gesundheitsrelevanten Themen
- Teambuildingmaßnahmen
- Ausbau von Kooperationen zu den Krankenkassen und anderen Trägern im Sinne der Gesundheitsförderung der Beschäftigten
- Angebot von Gesundheits-Check-Ups zum aktuellen Stresserleben und einer Wirbelsäulenmessung sowie anschließende Reflexion durch externe Dienstleister
- Erhebungen zur psychischen Belastung (AsiA – Arbeitssituationsanalyse: Delegierten-Workshops, Leitungsworkshops)

Zudem steht KiTa Bremen die Sozialberatung des Zentrums für Gesunde Arbeit zur Verfügung.

7. Inwiefern sieht der Senat die Notwendigkeit, die Vergütung und soziale Anerkennung von Erzieherinnen und Erziehern zu verbessern, um dem Fachkräftemangel und den hohen Krankheitsständen entgegenzuwirken?

Bereits jetzt investiert Bremen in die finanzielle Förderung sowohl von Personen in Aus- und Weiterbildung mit Maßnahmen wie PiA, die Möglichkeit der Zahlung elternunabhängigen BaFöGs oder ergänzenden Prämien, um die sozialpädagogischen Berufe von Beginn an attraktiver und konkurrenzfähiger zu machen. Auch eine bessere Vergütung von pädagogischen Fachkräften in besonders belasteten Lagen ist in Bremen mit 8b TvÖD SuE umgesetzt.

Gleichzeitig ist es weniger die Vergütung, die nach Studienlage für pädagogische Fachkräfte maßgeblicher Faktor von Be- oder Entlastung ist. 2022 stellen Trauernicht und Kolleg:innen fest, dass vor allem die geringe Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Team und mit den Eltern mit psychischer Belastung in Zusammenhang steht. Im selben Jahr wurden in einer Studie des Deutschen Kitaleitungskongress kranke Kinder in der Kita und der Geräuschpegel als primäre gesundheitsgefährdende Faktoren aufgeführt. Sowohl hier, als auch in der Arbeit von Ruppert aus 2024, werden außerdem fehlende

Rückzugsräume als Belastungsfaktor benannt. In Daten des Deutschen Jugendinstituts von 2021 finden sich weitere Hinweise auf Herausforderungen pädagogischer Fachkräfte in Deutschland durch mangelnde materielle Ausstattung, eine hohe Gruppengröße und die Vielzahl verschiedener Tätigkeiten neben der pädagogischen Kerntätigkeit.

Nicht alle diese Punkte sind auch für pädagogische Fachkräfte in Bremen Teil der Belastungsfaktoren. So liegen die Gruppengrößen in Bremen sowohl im U3- als auch im Ü3-Bereich mit 8 bis 10 beziehungsweise 20 Kindern (teilweise deutlich) unter denen anderer Länder und auch bezogen auf den Fachkraft-Kind-Schlüssel liegt Bremen im vorderen Drittel.

Diesen Herausforderungen kann nicht singular durch eine höhere Vergütung oder soziale Anerkennung begegnet werden.

8. Wie hoch war der Personalbedarf, und welche Kosten sind für die Vertretung krankgeschriebener Beschäftigter in den Kitas der Stadt Bremen in den vergangenen sechs Jahren entstanden? (Bitte geben Sie die Daten jährlich in Vollzeitäquivalenten und in Euro an.)

Grundsätzlich werden bei der Senatorin für Kinder und Bildung die Höhe des Personalbedarfs für Vertretung respektive der Einsatz von Vertretungskräften nicht erhoben. Vielmehr erfolgt die Finanzierung der großen Träger über den Referenzwert, bei dem die Personalbemessung eine (teilweise) Kompensation für krankheitsbedingten Personalausfall enthält (siehe auch Tabelle zu Frage 9).

Auch für KiTa Bremen kann der Personalbedarf in Bezug auf die Vertretungszeiten nicht auf einzelnen Einrichtungen und/oder Einsatzbereiche heruntergebrochen werden, da die Krankenquoten für KiTa Bremen nicht nach Bereichen differenziert erfasst kann. Bei KiTa Bremen ist aber ein Vertretungspool bestehend aus aktuell 20 pädagogischen Fachkräften eingerichtet.

9. Wie hoch ist der derzeitige Personalschlüssel in den Bremer Kitas, und inwiefern korreliert dieser mit den Krankheitstagen? (Bitte für jede Kita einzeln angeben.)

Aktueller Betreuungsschlüssel für den Elementarbereich						
	Stundenanteil					Erläuterung:
Betreuungszeit	4	5	6	7	8	
Regelschlüssel pro Kind pro Woche:	2,250	2,600	3,000	3,350	3,750	Stundenausstattung laut Regelschlüssel bei einer Gruppenstärke von 20 Kindern
20 Kinder/Gruppe	57,70 Std./W.	68,30 Std./W.	75,70 Std./W.	81,30 Std./W.	88,70 Std./W.	
10% Ausfall sind im Schlüssel enthalten	5,77 Std./W.	6,83 Std./W.	7,57 Std./W.	8,13 Std./W.	8,87 Std./W.	Die Ausfallquote berücksichtigt Krankheit, Urlaub, Fortbildung u.a.

Aktueller Betreuungsschlüssel für den U3-Bereich						
	Stundenanteil					Erläuterung:
Betreuungszeit	4	5	6	7	8	
Schlüssel pro Kind pro Woche:	6,450	7,300	8,750	10,200	11,650	Stundenausstattung bei einer Gruppenstärke von 10 Kindern
Gruppenausstattung pro Woche für 1-8 Kinder:	51,60 Std./W.	58,40 Std./W.	70,00 Std./W.	81,60 Std./W.	93,20 Std./W.	
Gruppenausstattung pro Woche für 9-10 Kinder:	4,00 Std./W.	4,00 Std./W.	4,00 Std./W.	4,00 Std./W.	4,00 Std./W.	
10% Ausfall sind im Schlüssel enthalten (berechnet sich aus dem Grp.Schl. 1-8 Kinder)	5,16 Std./W.	5,84 Std./W.	7,00 Std./W.	8,16 Std./W.	9,32 Std./W.	Die Ausfallquote berücksichtigt Krankheit, Urlaub, Fortbildung u.a.

10. Wie plant der Senat, die Vertretung von erkranktem Personal zukünftig sicherzustellen, um die Belastung der verbleibenden Kita-Mitarbeitenden zu verringern?

Der Personalschlüssel inklusive der Vertretungsressource sind festgelegt. An einer neuen Finanzierungssystematik wird aktuell gearbeitet. Um den Trägern mehr Möglichkeiten zu geben, im Vertretungsfall Personal flexibler einsetzen zu können und damit mehr Verlässlichkeit in der Betreuung für Kinder und ihre Familien, nicht zuletzt aber auch eine Entlastung für die Beschäftigten zu ermöglichen, soll das Bremische Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (BremKTG) überarbeitet werden. Ziel ist hierbei eine Entlastung der Träger durch eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes, ohne dauerhaft auf eine

Absenkung des Qualifikationsniveaus und/oder der Personalkosten hinzuwirken.

11. Inwiefern plant der Senat, die Personalplanung in den Bremer Kitas an die aktuelle Zahl der Krankheitstage anzupassen? (Bitte auch auf eventuelle Anpassungen in Tarifverträgen eingehen.)

Den Belastungen, die zu den erhöhten Krankentagen führen, wird mit zahlreichen Maßnahmen, unter anderem der Fachkräftegewinnung und -sicherung, begegnet. Die Zielsetzung hierbei ist eine Stabilisierung des Gesamtsystems und somit die Reduzierung der Krankschreibungen. Eine Anpassung von finanzierten Personalkapazitäten wird entsprechend innerhalb von wissenschaftlich-fachlichen Kriterien diskutiert, die über temporäre Krankheitslagen hinaus langfristige Stabilität ermöglichen. Es gilt, die Belastungsursachen zu betrachten, die in der Antwort auf Frage 7 beleuchtet werden.

12. Welche präventiven Maßnahmen und speziellen Gesundheitsprogramme plant der Senat, um den Krankenstand des Kita-Personals in Bremen langfristig zu reduzieren?

Grundsätzlich obliegt der Gesundheitsschutz der Verantwortung des Arbeitgebers respektive der Träger (siehe auch Antwort zu Frage 6).

Der kommunale Träger führt grundsätzlich die unter Frage 6 aufgeführten Maßnahmen Hinblick auf aktuelle Bedarfe der Beschäftigten sowie einen Ausbau der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie Verhaltens- und Verhältnisprävention durch Mittel der gesetzlichen Krankenkassen und anderen Trägern fort.

13. Welche langfristige Strategie verfolgt der Senat, um die Herausforderungen des Fachkräftemangels und die gesundheitliche Belastung in den Kitas zu bewältigen?

Bereits jetzt werden zahlreiche Anstrengungen unternommen, um Personal für das Feld der frühen Bildung und Erziehung zu gewinnen. So wurde nicht nur die monetäre Unterstützung für Personen in Aus- und Weiterbildung zur pädagogischen Fachkraft gestärkt, es wurden außerdem diverse Qualifizierungsprogramme für Quereinsteigende, Personen mit ausländischen Abschlüssen oder Personengruppen in der pädagogischen Praxis mit Weiterbildungspotenzial aufgelegt. Auch die Kampagne „Mach dein Ding“ soll einerseits für die Sichtbarkeit der Berufsgruppe, andererseits zur Gewinnung weiterer Fachkräfte dienen.

Um mittel- und langfristig mehr Menschen für die Arbeit in der Kindertagesbetreuung zu gewinnen und bestmöglich zu qualifizieren, ist es darüber hinaus unabdingbar, neuen Zielgruppen den Zugang zum Arbeitsfeld Kita durch niedrigschwellige Einstiege zu erleichtern. Dieser



Zugang zu einer großen neuen Zielgruppe von Menschen, die gerne im Bereich frühkindlicher Bildungsangebote arbeiten und sich entsprechend einbringen wollen, ist notwendig, um über die klassischen und grundständigen Wege hinaus mehr Menschen für eine Qualifizierung im sozialpädagogischen Bereich zu interessieren und so das gesamte Potenzial für die so dringend zu gewinnenden Fachkräfte zu nutzen. Die Kindertagespflegeoffensive der Senatorin für Kinder und Bildung ist dafür ein gelungenes Beispiel.

Dabei brauchen viele dieser Menschen, die noch keinen (pädagogischen) Berufsabschluss haben, die aber schon jetzt in unseren Kitas arbeiten können, Unterstützung und Begleitung auch durch entsprechende tätigkeitsbegleitende Qualifikationsmöglichkeiten. Damit können dann auch Durchstiege in die berufliche Vollqualifikation gefördert werden. Dies wird in großem Umfang nur gelingen, wenn sehr niedrighschwellige Zugänge in die Beschäftigung in unseren Einrichtungen eröffnet und durch unterstützende Qualifizierung begleitet werden, und zugleich die entsprechende berufliche Weiterentwicklung real ermöglicht wird. Dies soll durch niedrighschwellige Schulungen und Fortbildungen geschehen, die dann zu berufsqualifizierenden Aus- und Weiterbildungen führen.

Weiterhin werden Mittel, beispielsweise aus dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz) (KiQuTG), in großem Umfang für die Fachkräftegewinnung und -sicherung eingesetzt. Gleichzeitig werden flankierende Maßnahmen zur Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte unter Berücksichtigung der unter Frage 7 genannten Belastungsfaktoren in den Fokus genommen.

Weitere Entlastungen werden für Einrichtungen in besonders belasteten Lagen finanziert. So werden unter anderem zusätzliche Personalstunden und Stellen für Sozialpädagog:innen für die Vernetzungsarbeit im Sozialraum in den sogenannten Index-Einrichtungen finanziert. Die einzelne Fachkraft wird durch die Möglichkeit einer breiteren Verteilung von Arbeitsaufkommen entlastet.

14. Inwiefern plant der Senat, die Digitalisierung in der Verwaltung und Organisation der Kitas zu fördern, um die Arbeitsbelastung der Erzieherinnen und Erzieher zu reduzieren?

Mit der Einführung des Kita-Planers 2021 ist bereits ein onlinegestütztes System für administrative Tätigkeiten fest etabliert. Damit besteht für die Berufsgruppe der Kita-Leitungen die Möglichkeit, in den Bereichen Kita-Platzvergabe und Anmeldeprozess, Stammdatenverwaltung von Kindern und Elterndaten, Abrechnung von Kita-Gebühren, Berichte an den Träger aber auch die Recherche in

Datenbanken effizient zu organisieren. Gleichzeitig bietet es über das Benutzerkonto der Sorgeberechtigten eine Unterstützung in der direkten Kommunikation. Der Kita-Planer führt damit insgesamt zu einer Reduzierung der Arbeitsbelastung in der Verwaltung und Organisation der Kitas.

Darüber hinaus nutzen immer mehr Träger Apps zur Verbesserung und Erleichterung der Kommunikation zwischen Eltern und den Einrichtungen. KiTa Bremen hat eine solche App in März 2024 eingeführt und macht sehr gute Erfahrungen damit.

15. Inwiefern plant der Senat, Dokumentationspflichten der Kita-Mitarbeitenden, die nicht der pädagogischen Arbeit oder der Verhütung von Kindeswohlgefährdung dienen, auf Sinnhaftigkeit und Effizienz zu überprüfen, um Bürokratie in den Kitas abzubauen und die Fachkräfte zu entlasten?

Grundsätzlich ergeben sich für die pädagogischen Mitarbeitenden lediglich im pädagogischen Bereich Dokumentationspflichten.

16. Inwiefern plant der Senat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Verwaltungsaufgaben und hauswirtschaftliche Tätigkeiten übernehmen, in den Kitas einzustellen, um Erzieherinnen und Erzieher sowie Kita-Leitungen zu entlasten?

Die Einstellung von Personal für Hauswirtschaft und Verwaltung obliegt der Verantwortung der Träger. Bereits jetzt sind Kosten für hauswirtschaftliches Personal in der Grundfinanzierung der Einrichtungen mitberücksichtigt. Die Möglichkeit der regelhaften Finanzierung von Verwaltungspersonal wird diskutiert.

17. Inwiefern plant der Senat, (jährlich) eine Mitarbeiterbefragung zu veranlassen, in der ermittelt wird, aus welchen Gründen der Erzieherberuf für viele Menschen offenbar nicht mehr leistbar ist oder gar nicht erst ergriffen wird, um diese anschließend zu evaluieren und sinnvolle Maßnahmen aus dieser abzuleiten, die dazu führen können, dass die Fehlstände behoben werden, indem unter anderem die Arbeitsbedingungen für Erzieherinnen und Erzieher verbessert und zeitgemäßer gestaltet werden?

Neben der Herausforderung, mehr Menschen für eine sozialpädagogische Qualifizierung neu zu gewinnen, besteht eine weitere Herausforderung darin, das sozialpädagogische Personal im Beruf zu halten.

Es bestehen Untersuchungen, die in fehlenden Personalressourcen in Kombination mit den gestiegenen Anforderungen an pädagogische Fachkräfte durch beispielsweise den massiven Anstieg an förderbedürftigen Kindern etc. einen Treiber für bestehende

Abwanderungstendenzen aus dem Tätigkeitsbereich sehen. So wurde bundesweit bereits vor fünf Jahren von einer Fluktuation von circa 25 Prozent innerhalb der ersten fünf Jahre nach Berufseinstieg ausgegangen sowie von weiteren circa 25 Prozent zum Ende des Berufslebens.

Um die Ursachen für Fluktuationsbewegungen sowohl im Übergang von der Ausbildung in den Berufseinstieg als auch innerhalb der ersten Berufsjahre konkret für die Situation im Land Bremen zu erfahren und zu analysieren, wurde im Jahr 2023 von der senatorischen Behörde für Kinder und Bildung und in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen sowie dem Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) eine Verbleibstudie beauftragt.

Diese sowohl qualitative als auch quantitative Methoden umfassende Erhebung wird in der Zeit von August 2023 bis April 2025 in mehreren Phasen durchgeführt. Bis Ende 2023 fanden Onlinebefragungen statt, ab Januar 2024 wurden qualitative Interviews durchgeführt und ab Dezember 2024 ist eine zweite Onlinebefragung vorgesehen.

Eine Veröffentlichung der Ergebnisse der Verbleibstudie wird für Frühjahr 2025 erwartet. Diese Ergebnisse bilden dann die Grundlage für die Ableitung und Entwicklung spezifischer Maßnahmen, um den Verbleib des sozialpädagogischen Personals in den Einrichtungen zu sichern.

Insofern befinden sich Schritte zur Ermittlung der Gründe, aufgrund derer sich qualifiziertes sozialpädagogisches Personal gegen einen Verbleib im sozialpädagogischen Tätigkeitsbereich entscheidet, bereits in der Umsetzung.