

Kita-Helfer nicht auf den Personalschlüssel anrechnen

geschrieben von Redakteur | August 3, 2022



Evaluationsbericht zu Kita-Helferinnen und Kita-Helfern steht zum Download bereit

Um das pädagogische Personal im Kitaalltag zu unterstützen, werden mehr Kita-Helferinnen und -Helfer eingesetzt. Das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) an der Evangelischen Hochschule Freiburg erhielt den Auftrag, die Situation zu untersuchen. Der Evaluationsbericht liegt nun vor.

Das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) an der Evangelischen Hochschule Freiburg hat innerhalb der [Evaluation des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“](#) den [Teilbericht zum Fördermodul „Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals“](#) vorgelegt. Dieser untersucht die Effekte, Gelingensbedingungen und Herausforderungen bei der Umsetzung des Fördermoduls. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeit der Helferinnen und Helfer auf Leitungs- und Trägerebene als Entlastung empfunden wurden. Die Zufriedenheit war insgesamt sehr hoch und eine

Fortsetzung ist gewünscht. 96 Prozent der befragten Trägervertretenden waren der Ansicht, dass das Fördermodul die Arbeitszufriedenheit in den Teams erhöht habe.

Allerdings zeigen die Diskussionen auch, dass die Abgrenzung von nicht pädagogischen, hauswirtschaftlichen Aufgaben und pädagogischen Tätigkeiten im Kita-Alltag bisher nur unzureichend erfolgt. Aber genau das wäre eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Fördermaßnahme nachhaltig gelingt. Wichtigste Voraussetzungen dafür sind ein gemeinsames Grundverständnis und eine eindeutige Aufgabenbeschreibung.

Aus den Ergebnissen der Evaluation haben die Freiburger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler folgende Handlungsempfehlungen abgeleitet:

1. Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sind unter bestimmten Voraussetzungen eine sinnvolle und unterstützende Ergänzung für die pädagogischen Teams in Kindertageseinrichtungen, allerdings gilt dies nur unter der Einschränkung, dass keinerlei Anrechnung auf den Personalschlüssel erfolgt. Nur dann ist das Modell als tatsächliche Entlastung in hauswirtschaftlichen oder administrativen Aufgabenbereichen zu vertreten.

2. Wichtig ist eine klare Tätigkeitsbeschreibung, die verschriftlicht und in Team und Elternschaft klar kommuniziert wird, um die Abgrenzung zu pädagogischen Tätigkeiten sicherzustellen. Bewährt haben sich eine sorgfältige Akquise, eine gute Einarbeitung und regelmäßige Personalgespräche auf Leitungsebene, um die Zusammenarbeit im Team und die Alltagsorganisation entsprechend gut aufeinander abzustimmen.

Zu vermeiden sind Aufgabendiffusion, Rollenunklarheiten und Missverständnisse über die Aufgaben und Befugnisse der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer. Dieser Grundsatz ist auch dann einzuhalten, wenn es temporäre oder dauerhafte Personalengpässe im pädagogischen Team gibt.

3. Der mehr oder weniger explizit geäußerte Wunsch der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer, auch mit Kindern in Kontakt zu kommen, im pädagogischen Alltag ‚dabei‘ zu sein und als Teammitglied anerkannt zu werden, sollte sowohl in der Personalakquise als auch in der Personalführung konzeptionell aufgegriffen werden. Dies kann geschehen, indem einerseits die Abgrenzung zu pädagogischen Tätigkeiten klar kommuniziert wird (die auch den Bildungsbereich Pflege einschließen), andererseits aber auch Möglichkeiten und Wege der Weiterqualifizierung aufgezeigt werden. Sofern Interesse besteht, sollten passgenaue Modelle der Personalentwicklung (etwa PiA-Ausbildung in Voll- oder Teilzeit, Finanzierungsmöglichkeiten, [Teil-]Anerkennung bisheriger Abschlüsse) in regelmäßig stattfindenden Personalgesprächen aufgezeigt werden (siehe hierzu die Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung von Weltzien, Hoffer, Hohagen, Kassel & Wirth, 2021). Die Tätigkeit als Kita-Helferin und Kita-Helfer könnte dann als sinnvolle Orientierungsphase betrachtet werden, die auch – angeleitet und supervidiert – pädagogische Phasen (ähnlich der Vorpraktika in der fachschulischen/hochschulischen Ausbildung) beinhaltet.

4. Der Gefahr einer Selbstüberschätzung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer im Hinblick auf pädagogische Tätigkeiten kann auch durch trägerspezifische oder trägerübergreifende Fortbildungsangebote hinsichtlich fachlicher Grundsätze begegnet werden. Auch ist eine Einbeziehung der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer in Teamsitzungen eine gute Gelegenheit, um das professionelle Selbstverständnis des pädagogischen Teams zu klären und ihnen im täglichen Kontakt mit Kindern und ihren Familien eine Orientierung zu bieten

(Stichwort: Dialog- und Partizipationskultur der Einrichtung).

5. Im Hinblick auf eine langfristige Entlastung der pädagogischen Teams ist eine Sicherstellung der Finanzierung und damit der Einrichtung von Planstellen (bzw. Stellenanteilen) für Kita-Helferinnen und Kita-Helfer nach den positiven Erfahrungen durchaus sinnvoll.

Gleichwohl ist davon auszugehen, dass sich diese Stellen auch aufgrund der geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten nur zum Teil langfristig besetzen lassen und es daher immer wieder zu einem zusätzlichen Aufwand (Akquise, Einarbeitung, Anleitung) für Leitung und Team kommen wird. Dieser Aspekt muss also bei der Entlastungsbilanz einkalkuliert werden.

6. Hinsichtlich der Aufgaben ist zu fragen, worin die Abgrenzung zu bisherigen, nicht-pädagogischen Stellen in Kindertageseinrichtungen (Hauswirtschaft, Administration etc.) liegt, bzw. ob es nicht sinnvoller ist, diese Helfer*innenstellen deutlicher einem der Bereiche zuzuordnen; nicht zuletzt, um der Gefahr einer diffusen Tätigkeitsbeschreibung bzw. einer Rollenvermischung im Alltag vorzubeugen. Entsprechend des Bedarfs im Team wären die Träger gefordert, das bisherige, etwa hauswirtschaftlich tätige Personal stellenmäßig aufzustocken und ggfs. um Aufgaben zu erweitern (z. B. Hygienemaßnahmen), um das pädagogische Personal zu entlasten.

7. Nicht bedient wird hierbei jedoch der vielfach geäußerte Bedarf von Leitungskräften, sie in ihren Verwaltungstätigkeiten spürbar zu entlasten und ihnen damit mehr Zeit für die pädagogische Leitung des Teams zu ermöglichen. Hierfür sind andere Stellenprofile und auch höhere tarifliche Eingruppierungen erforderlich, sodass das Modell der Kita-Helferinnen und Kita-Helfer an dieser Stelle keine Entlastung auf Leitungsebene erwarten lässt. Hier besteht jedoch – auch im Hinblick auf die zukünftige Personalgewinnung und -bindung – bei der insbesondere die

Leitungskräfte eine besonders große und arbeitsintensive Verantwortung in den Einrichtungen tragen – weiterhin großer Handlungsbedarf.



Elementarpädagogik und Professionalität

Der Kindergarten als Lebensraum unterliegt immer der großen Gefahr, sich durch verschiedene Programme/Ansätze bildungspolitischer Strömungen allzu schnell von einem Lebensraum zu entfernen. Dabei gibt das Wort LEBENSRAUM schon die Grundlage vor: L wie Lust und Lebendigkeit, E wie Eigenständigkeit und ernstnehmend, B wie bunt und begreifen, E

wie einführend und erfrischend, N wie neugierig und normal, S wie spannend und sorgsam, R wie reich an Erfahrungen und raumnutzend, A wie ausdauernd und akzeptierend, U wie umfassend und ursachenorientiert, M wie menschenorientiert und marginal.

Armin Krenz

Elementarpädagogik und Professionalität – Lebens- und Konfliktraum Kindergarten

Klappenbroschur, 192 Seiten

ISBN: 978-3-944548-00-5

24,95 €

Das erweiterte Fördermodul „Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals“

Die „Fachkräfteoffensive“ wurde 2021 um [zusätzliche Fördermodule erweitert](#). Mit diesen sollte der Programmserfolg unterstützt werden. Die Fördermodule wurden auch im Zusammenhang mit den gestiegenen Anforderungen in der Kindertagesbetreuung während der COVID-19-Pandemie geschaffen. Das Modul „Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals“ ist eines davon. Um das pädagogische Personal zu entlasten, stellte der Bund mit der „Fachkräfteoffensive“ finanzielle Mittel für zusätzliches Personal zur Verfügung. Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer übernahmen unterstützende, nicht pädagogische Tätigkeiten wie beispielsweise Verwaltungstätigkeiten und Alltagsunterstützung wie die Reinigung und Desinfektion von Spielmaterialien oder die Essensversorgung.

[Hier können sie den Evaluationsbericht downloaden](#)

[Mehr Informationen zur programmbegleitenden Evaluation finden sie hier.](#)

Quellen: Evaluationsbericht, Bundesfamilienministerium,
Newsletter: Frühe Bildung – gleiche Chancen